

## **Bijlage 6: Getuigenis<sup>1</sup>**

### “Van leefloner tot werknemer met loon”

OCMW, dat rijmt doorgaans met afgeschreven. Sociaal afgeschreven, buitenspel op de arbeidsmarkt. In Gent denken ze daar sinds kort anders over en begeleiden jobconsulenten ‘OCMW-klanten’ met succes opnieuw naar de reguliere arbeidsmarkt.

Maxim (39) oogt zoals je dat ook van een doorsnee Rus verwacht: breedgeschouderd, blonde karakterkop, tatoeage op het onderbeen. Tien jaar terug belandde hij in ons land, wegens “niet zo patriottisch”, zoals hij het zelf eufemistisch omschrijft. Vandaag porren de klanten van Houthandel Hanssens in de Gentse havenzone hem vriendelijk aan als ‘de Rus’, terwijl hij hen in meer dan behoorlijk Nederlands op weg helpt met een lading vezelplaten of een nieuw raamkozijn. Geen haar op zijn hoofd denkt er aan om ooit nog naar zijn geboorteland terug te keren, en Maxim is dan ook een levende illustratie van een geslaagd integratie- en tewerkstellingstraject. “Pas in 2010 kreeg ik het verlossende nieuws dat mijn asielaanvraag aanvaard was en dat ik hier papieren zou krijgen. Ik heb me toen meteen ingeschreven voor een integratiecursus, terwijl ik intussen gelukkig bij het OCMW kon aankloppen voor een leefloon. Ik ben ook meteen op zoek gegaan naar een baan, en ben het OCMW oneindig dankbaar dat dit via hen ook vrij snel gelukt is. Vandaag heb ik hier een vast contract versierd, huur ik een eigen appartementje en heb ik eindelijk een mooi toekomstperspectief.”

Maxim maakt deelt uit van de intussen ruim driehonderd ‘leefloners’ die jaarlijks aanspraak kunnen maken op een begeleidingstraject bij het Gentse OCMW in het kader van het ‘artikel 60’. “Deze tewerkstellingsmaatregel bestaat al een hele tijd, en is er op gericht om mensen die een leefloon ontvangen opnieuw naar de reguliere arbeidsmarkt te leiden”, vertelt Annabel Vereecke, bedrijfsconsulente bij het Gentse OCMW. “Bedoeling is dat zij op één jaar tijd de juiste arbeidsattitude leren en eventueel ook extra competenties verwerven, zodat ze opnieuw op de privémarkt terecht kunnen voor een baan. Soms gebeurt deze begeleiding op aanvraag van de OCMW-klant zelf, af en toe gaat het ook om een verplichte begeleiding. Het recht op leefloon is immers ook gekoppeld aan de bereidheid om te werken.”

Tot voor kort konden de kandidaten die dit traject succesvol doorliepen achteraf aan de slag in eigen OCMW-diensten of in vzw’s waarmee het Gentse OCMW al een samenwerkingsverband lopen had. Begin dit jaar besloot men het vizier ook nadrukkelijk op

---

<sup>1</sup> Bron: <http://www.vacature.com/artikel/van-leefloner-tot-werknemer-met-loon>

de privésector te richten. Enkele nieuw aangestelde OCMW-jobconsulenten moeten nu een brug proberen te slaan tussen de OCMW-klienten die in aanmerking komen voor artikel 60 enerzijds en bedrijven uit het Gentse anderzijds. Een initiatief dat naadloos in het verlengde ligt van de zwaardere focus op tewerkstelling en activering binnen het OCMW.

## **Barrière**

Het recht op leefloon is in theorie al lang gekoppeld aan de bereidheid om te werken, maar bij het Gentse OCMW geven ze grif toe dat er tussen theorie en praktijk vaak nog een diepe kloof gaapt. “We bekijken dit geval per geval. Het heeft geen enkele zin om mensen die privé zwaar in de miserie zitten kost wat kost in een dergelijk begeleidingstraject te dwingen. Pas wanneer onze maatschappelijke werkers van oordeel zijn dat iemand klaar is voor verdere begeleiding, komt hij of zij in ons opleidings- en tewerkstellingscentrum terecht. Wel krijgen we nu veel meer mensen over de vloer dan vroeger, en vandaag loopt dat al snel op tot een duizendtal per jaar. Enkele honderden van hen komen ook in aanmerking om op korte termijn naar de privésector te worden begeleid.”

*Annabel Vereecke:* Werkgevers uit de privésector rekruteren doorgaans in eerste instantie op basis van de opleiding en het cv van een kandidaat. Net die twee factoren zijn voor ons publiek vaak een te hoge barrière in hun zoektocht naar een baan. Via de trajectbegeleiding proberen we dat te omzeilen, en bieden we een kandidaat de kans zich een jaar lang te bewijzen bij een potentiële werkgever. In functie van het profiel van een kandidaat gaan wijzelf eerst op zoek naar bedrijven die daarbij aansluiten, leggen we het artikel 60-principe uit aan het bedrijf in kwestie en bemiddelen dan ook actief tussen werknemer en potentiële werkgever. Belangrijk daarbij is dat wij juridisch ook werkgever blijven, en dat we een kandidaat als het ware ter beschikking stellen van een bedrijf. Met andere woorden: voor een werkgever zijn hier relatief weinig risico's aan verbonden, ook al omdat het OCMW in dat proefjaar ook het grootste deel van het loon ophoest. De werkgever betaalt alles bij elkaar zowat 800 euro per maand, wat natuurlijk peanuts is in vergelijking met de normale loonkost van een doorsnee werknemer. Daarnaast nemen we ook alle administratie op ons en volgen we de werknemer op via evaluatiegesprekken. Indien nodig kan een werkgever bovendien ook nog extra opleiding voorzien, waarbij het OCMW voor maximaal 250 euro per maand tussenkomt in die kosten. Werknemers die via artikel 60 op proef aan de slag kunnen in de privé vangen maandelijks zowat 1.200 euro, ongeacht de sector waarin ze aan de slag gaan. Geen fortuin, maar natuurlijk wel een extra stimulans om zo snel mogelijk een 'echt' contract te versieren en opnieuw in het normale arbeidscircuit te belanden. Afhankelijk van de leeftijd van de kandidaat, kan de maximale looptijd van het proefcontract variëren van zes maanden tot twee jaar.”

## Misbruiken

Het Gentse OCMW-project vormt een perfecte illustratie van de nieuwe wind die er vandaag bij heel OCMW's waait op vlak van sociale tewerkstelling. Het cliché "eens OCMW, altijd OCMW" gaat duidelijk niet langer op, niet in het minst vanuit het besef dat ook de OCMW's in de toekomst almaar meer de tering naar de nering zullen moeten zetten. "Klopt", bevestigt ook Veerle Troch, stafmedewerker bij het Gentse OCMW. "De druk om mensen te gaan activeren, is duidelijk groter geworden, maar daar is niets mis mee. Tot voor kort bestond er binnen de OCMW's nog een zekere schroom om daarbij ook op de privémarkt te gaan aankloppen, maar dat ligt nu echt anders. Bovendien schept die opening naar de privésector gewoon ook meer mogelijkheden voor onze klanten zelf. Wij willen hen niet zomaar snel even aan een baan helpen, we gaan resoluut voor duurzame tewerkstelling, voor een echte nieuwe toekomst. Dit initiatief is voor hen een opstapje, een noodzakelijk steuntje in de rug waardoor ze niet meteen de concurrentie moeten aangaan met Jan en alleman op de reguliere arbeidsmarkt. Wie geen diploma heeft, of een rits persoonlijke en of financiële problemen uit het verleden meesleept, valt anders gegarandeerd al meteen uit de boot. Extra begeleiding op administratief vlak, schuldbemiddeling, noem maar op: het zijn allemaal factoren die net in die lastige eerste maanden het verschil kunnen maken. Uit ervaring weten wij immers dat de meeste OCMW-klanten echt wel willen werken, maar dat het doorgaans de ballast uit het verleden is die roet in het eten blijft gooien."

Het systeem lijkt haast te mooi om waar te zijn, maar zet het ook niet de deur open voor misbruiken, met name voor werkgevers die hierin een goedkoop en eenvoudig alternatief zouden zien voor de rekrutering van veel duurdere 'reguliere' werkrachten? "We hebben nooit een concreet engagement van werkgevers dat ze de mensen die ze via artikel 60 op proef tewerkstellen later ook effectief vast in dienst zullen nemen, dat klopt. Tegelijk leert de ervaring van het voorbije jaar ons wel dat de meeste werkgevers echt op zoek zijn naar mensen die ze later ook vast in dienst kunnen nemen, maar omdat het initiatief nog zo recent is, hebben we daar nog geen cijfers over."

Dat een sociale tewerkstellingsmaatregel zoals artikel 60 geen overbodige luxe is, lijdt geen twijfel. Het aantal mensen dat bij het OCMW aanklopt voor een leefloon nam de voorbije jaren vooral in de grote steden exponentieel toe. Al is het maar de vraag of een eerder vrijblijvend begeleidingstraject zoals dit zal volstaan om veel van die mensen opnieuw in het reguliere arbeidscircuit te krijgen. "Ik was uitzonderlijk gemotiveerd, en wilde kost wat kost een baan om hogerop te komen," stelt Maxim. "Zonder de begeleiding van het OCMW in de administratieve mallempolen, zat ik hier vandaag niet. Tegelijk heb ik met eigen ogen kunnen vaststellen dat heel wat mensen die in een tewerkstellingsprogramma op basis van artikel 60

zaten eenvoudigweg niet voldoende gemotiveerd waren om echt een baan te vinden. Indien het niet lukt, maken ze aanspraak op een uitkering, en voor velen oogt dat vooruitzicht blijkbaar nog altijd een stuk aantrekkelijker.”

### **Harde werkers met gezond boerenverstand**

“Werknemers met inzet waarop je altijd kan rekenen, liggen anno 2012 niet zo dik gezaaid,” beaamt Frederic Hanssens, zaakvoerder van het gelijknamige houtbedrijf in Gent waar Maxim sinds kort nu ook vast in dienst is. “Mij maakt het eigenlijk weinig uit via welk kanaal mensen hier nu instromen, zelfs als dat het OCMW is. Als zij me iemand voorstellen, dan ga ik er van uit dat ze die zorgvuldig gekneed en gescreend hebben, en dan gelden daarvoor dezelfde criteria als voor iemand die hier spontaan solliciteert of via de VDAB instroomt. Meer nog, hun verleden interesseert me hoegenaamd niet, iedereen verdient een tweede kans. En om eerlijk te zijn: ik denk dat nogal wat Belgische bedrijven harde werkers met gezond boerenverstand met open armen zouden verwelkomen. Ik heb in het verleden al eerder een OCMW-klant aangetrokken via het zogenaamde artikel 60, en dat is toen fout gelopen, maar dat kan net zo goed gebeuren met andere nieuwkomers. Omgekeerd moeten we ook realistisch zijn: niet iedereen die al jarenlang een OCMW-uitkering trekt is geschikt om zomaar opnieuw naar de gewone arbeidsmarkt terug te stromen. Mijn vrouw is huisarts, zij ontmoet ook heel andere gevallen waar weinig of niets meer mee te beginnen is. Het vernieuwende en het positieve van dit OCMW-project is dat je mensen zes maanden of langer op proef kan tewerkstellen zonder al te veel risico. Geen eindeloze papierwinkel, een bijzonder lage loonkost tijdens de proefperiode, geen lastige ontslagprocedure zoals bij een normale werknemer die je na amper twee weken proeftijd al vast in dienst moet nemen. Dat pakket trekt je toch over de streep.”