

EVALUATIERAPPORT EXPERIMENTENFONDS  
BUURT- EN NABIJHEIDSDIENSTEN

BEREIKEN WIE ONBEREIKBAAR LIJKT

Projecten 2004

Koning Boudewijnstichting

Met dank aan alle projecten voor de vlotte samenwerking.

## Colofon

Redacteur : Veerle Van Kets, opdrachthouder Koning Boudewijnstichting  
Eindredactie : Barbara Simons

Coördinatie voor de Koning Boudewijnstichting :

Françoise Pissart, directrice  
Cathy Testelmans, assistente  
Catherine Fierens, assistente

Verwerking data : Annemie Ceulemans, INRA Belgium  
David Gelders, Vlaamse administratie Werkgelegenheid

Deze publicatie kan gratis worden gedownload van onze website [www.kbs-frb.be](http://www.kbs-frb.be)

ISBN: 90-5130- 483-8  
Wettelijk depot : D/2004/2893/32  
NUGI: 740

## INHOUDSTAFEL

VOORWOORD .....	5
0. INLEIDING: VAN HET EXPERIMENTENFONDS NAAR EEN DUURZAME UITBOUW VAN DE BUURT- EN NABIJHEIDSDIENSTEN	
0.1. <u>De oprichting van het experimentenfonds</u> .....	7
0.2. <u>Het beheer van de Stichting</u> .....	9
0.2.1. Trefdagen en rondetafelbijeenkomsten leiden tot definities en beleidsaanbevelingen (oktober 2003) .....	9
0.2.2. De evaluatie van de projecten leidt tot nieuwe beleidsaanbevelingen (oktober 2004) .....	11
I. BESCHRIJVING VAN DE INITIATIEVEN	
1.1. <u>Het aantal initiatieven</u> .....	12
1.2. <u>De aard van de organisaties</u> .....	12
1.2.a. Vlaanderen .....	13
1.2.b. Wallonië .....	14
1.2.c. Brussel .....	15
1.2.d. De Duitse Gemeenschap .....	15
1.3. <u>De territoriale inbedding</u> .....	15
1.3.a. De verdeling van de diensten over de verschillende provincies .....	15
1.3.b. De schaalgrootte .....	16
1.4. <u>De dienstverlening</u> .....	18
1.5. <u>De tewerkstelling</u> .....	19
1.5.a. Vlaanderen .....	19
1.5.b. Wallonië .....	21
1.5.c. Brussel .....	23
1.6. <u>De participatie</u> .....	24
1.7. <u>De opleiding en de begeleiding</u> .....	28
1.8. <u>Het aanvullende karakter van de diensten</u> .....	30

## II. BELEIDSAANBEVELINGEN

<u>II.1. Algemene beleidsaanbevelingen</u> .....	31
II.1.a. Situering .....	31
II.1.b. Het klaverbladmodel als uitgangspunt .....	31
II.1.c. De noodzaak van een belangenorganisatie .....	34
II.1.d. De nood aan professionele ondersteuning .....	35
<u>II.2. Specifieke aanbevelingen per regio</u> .....	35
II.2.a. Vlaanderen .....	35
II.2.b. Brussel .....	39
II.2.c. Wallonië .....	42
<u>II.3. Aanbevelingen federaal</u> .....	43
ANNEX .....	45
SYNTHESE .....	49

## VOORWOORD

Zoals uit de naam al blijkt, schuilt achter het concept van “buurt- en nabijheidsdiensten” een eenvoudig maar veelbelovend idee. Die belofte is ook in de praktijk ingelost, en het concept is zelfs verder uitgediept.

De buurt- en nabijheidsdiensten hebben het experimentele stadium verlaten, een stadium dat gedurende tweeënehalf jaar, van februari 2002 tot oktober 2004, door het “experimenteel fonds” werd ondersteund, op initiatief van de federale minister van Sociale Economie en in samenwerking met de ministers van Werkgelegenheid van het Vlaamse en het Waalse Gewest.

Op twee gebieden hebben de buurt- en nabijheidsdiensten hun potentieel duidelijk bewezen: de strijd tegen de sociale uitsluiting en het scheppen van jobs ten behoeve van de zwaksten in onze maatschappij.

Het beheer van dit experimenteel fonds werd toevertrouwd aan de Koning Boudewijnstichting, een opdracht die perfect bij haar eigen missie aansloot: bijdragen tot de verbetering van de levensomstandigheden van de bevolking. De Stichting was eveneens verheugd dat ze op dit terrein, zoals op zovele andere terreinen, de rol van bemiddelaar kon spelen tussen de “aanbieders” van dergelijke diensten en de overheid. Door een dialoog te organiseren, heeft zij beide partijen gesprekspartners helpen ontdekken.

De Stichting kreeg daarenboven de opdracht om strategische aanbevelingen te formuleren die gebaseerd zijn op de ervaringen van de geselecteerde projecten. Dat is meteen het voorwerp van onderhavige publicatie: een analyse van de 63 projecten die in heel België door het experimenteel fonds werden gesteund.

De krachtlijnen van dit experiment zijn makkelijk te ontwaren. Enerzijds is het evident dat de buurt- en nabijheidsdiensten op grote bijval kunnen rekenen bij de begunstigen, gebruikers en klanten. Deze diensten beantwoorden overduidelijk aan een reële nood in de sectoren thuishulp, kinderopvang, mobiliteit, milieu, enz. De sectoren waar de buurt- en nabijheidsdiensten het doeltreffendst werken, zijn nu dus duidelijk afgebakend.

Anderzijds hebben de buurt- en nabijheidsdiensten werk verschaft, vooral aan mensen die in het reguliere arbeidscircuit moeilijk aan hun trekken kwamen en aan wie tegelijkertijd een opleiding of een begeleiding werd aangeboden. Deze diensten hebben dan ook concreet bijgedragen tot de verbetering van de levensomstandigheden en het welzijn van diverse groepen: gezinnen, alleenstaanden, kwetsbare mensen.

De steun die het experimenteel fonds heeft verleend aan de “aanbieders” van deze diensten, of ze nu particulier of openbaar zijn, heeft tientallen bestaande initiatieven in staat gesteld hun werking voort te zetten of te verbreden. Maar ook vele andere hebben er baat bij gehad.

Nog een andere constatering: het aantal jobs dat deze buurt- en nabijheidsdiensten schept, neemt opmerkelijk toe zodra fondsen ter beschikking worden gesteld via een mechanisme van structurele financiering. De spectaculaire ontwikkeling van de dienstencheques is hiervan een markant voorbeeld.

En vermits de Koning Boudewijnstichting is gevraagd politieke aanbevelingen te doen, laten we er dan bij wijze van conclusie deze uitkiezen: de overheid moet uit dit experiment onthouden dat

ze de mensen op het terrein in dit proces moet betrekken en een permanente dialoog met hen moet aangaan.

Algemener uiten we de wens dat de politieke beleidsmakers de resultaten van dit experiment in een duurzame oplossing zouden omzetten, via de concrete – dus budgettaire – uitvoering van de decreten die in elk van de Gewesten ter goedkeuring voorliggen of uitgewerkt worden. De drie betrokken ministers moeten hun regeringen hiervan dus dringend overtuigen.

Er is al een lange weg afgelegd. Nu is de tijd gekomen voor de uitvoering, want de buurt- en nabijheidsdiensten mogen geen experiment zonder toekomst blijven, geen onontgonnen potentieel. En eerlijk gezegd, wie zou geen gebruik willen maken van een dergelijk instrument dat tot het algemeen welzijn bijdraagt?

De Koning Boudewijnstichting

December 2005

## 0. INLEIDING VAN HET EXPERIMENTENFONDS NAAR EEN DUURZAME UITBOUW VAN DE BUURT- EN NABIJHEIDSDIENSTEN

### 0.1. De oprichting van het experimentenfonds

Bij de vorming van de federale regering in 1999 werd federaal minister Johan Vande Lanotte bevoegd voor Sociale Economie. Het was de eerste keer dat een minister deze bevoegdheid kreeg toegekend. In het najaar van 2001 nam hij het initiatief om een 'experimentenfonds buurt- en nabijheidsdiensten' op te richten. Hij kreeg daarbij de steun van de Vlaamse minister voor Werkgelegenheid Renaat Landuyt en de Waalse minister voor Werkgelegenheid Maria Arena. De ministers die hen opvolgden hebben telkens het initiatief verder ondersteund: op federaal vlak minister Bert Anciaux en staatsecretaris Els Van Weert, op Vlaams niveau minister Kathleen Van Brempt en op Waals niveau de ministers Philippe Courard en Jean- Claude Marcourt. Het beheer van het fonds werd aan de Koning Boudewijnstichting toevertrouwd.

#### De doelstelling

Het experimentenfonds werd opgericht om een impuls te geven aan de buurt-en nabijheidsdiensten (verder aangeduid als BND's) in België. De ondersteuning moest het potentieel van de BND's aantonen op het vlak van tewerkstelling en sociale cohesie. Tegelijkertijd zou er worden nagegaan welke voorwaarden noodzakelijk zijn om in België BND's op een duurzame manier uit te bouwen. Daarom kreeg de Stichting de opdracht beleidsaanbevelingen op te stellen op basis van de ervaringen van de erkende projecten.

#### Het fonds

In november 2001 werd via internet en folders in drie talen een projectoproep gelanceerd, bestemd voor alle organisaties die in aanmerking kwamen om van deze impuls gebruik te maken: vzw's, lokale overheden (OCMW's, gemeentebesturen, provinciebesturen), alsook sociale-economiebedrijven en -organisaties. De aanvraag kon worden ingediend voor de oprichting van een nieuwe BND of voor het verder uitbouwen van een eerder opgerichte BND. Haalbaarheidsstudies konden eveneens op die manier gefinancierd worden.

#### De selectiecriteria

De selectiecriteria waren:

- creatie van werkgelegenheid voor kansengroepen;
- het participatieve karakter van de beoogde dienst;
- aandacht voor maximale toegankelijkheid van de dienstverlening en
- ontwikkeling vanuit en door partnerschappen.

#### De subsidiëring (3 fases)

Elk project kon maximaal 100.000 euro ontvangen. De financiële ondersteuning moest het de projectpromotoren mogelijk maken om een maximaal aantal tewerkstellingsplaatsen te creëren. Er werden ongeveer 300 kandidaatsdossiers ingediend.

In januari 2002 selecteerde een onafhankelijke jury 103 initiatieven die financiële steun kregen voor de periode februari tot oktober 2002 (9 maanden). Eind oktober 2002 liep de eerste subsidietermijn van het experimentenfonds ten einde. Voor 74 van de 103 projecten werd de ondersteuning verlengd voor de periode november 2002 tot oktober 2003 (12 maanden). Bestaande BND's kregen nog een tweede verlenging van het experimentenfonds voor de periode november 2003 tot oktober 2004, zoals gevraagd in de beleidsaanbevelingen van de rondetafels (zie 0.2. Het beheer van de Stichting).

Dat er van de oorspronkelijke 103 projecten nu nog slechts 63 overblijven, heeft verschillende redenen:

- Elke promotor moest een nieuw dossier indienen na de eerste fase. Een onafhankelijke jury beoordeelde op basis van dit kandidaatsdossier of het project verlengd werd en eventueel ook op welke voorwaarden.
- De projectoproep liet toe om een haalbaarheidsstudie uit te voeren. Sommige projectpromotoren besloten op basis van die studie geen dienst te ontwikkelen en dienden geen nieuw dossier in. In Vlaanderen viel de tweede oproep samen met een uitbreiding van de sociale werkplaatsen en sommige initiatieven hebben een erkenning als SW gekregen, waardoor ze geen beroep meer konden doen op de experimentele middelen.
- Bij de overgang van de tweede naar de derde fase van het fonds was de dienstencheque (DC) een feit. Verschillende Waalse initiatieven konden hierdoor volledig overschakelen op deze subsidiemiddelen en behoeften dus ook geen extra experimentele middelen meer. In Vlaanderen zijn er wel enkel organisaties die werken met de DC, maar omdat zij niet specifiek in dat kader werden opgericht, dekt de DC maar een gedeelte van hun activiteiten. Deze Vlaamse initiatieven bleven wel ondersteund in de derde fase.

Onderstaand schema geeft, behalve een overzicht van de verschillende fases en het aantal gesubsidieerde projecten, ook de totale som weer die voor elke fase beschikbaar was:

Fase	Aantal projecten	Vlaanderen	Wallonië	Brussel	Duitse gemeenschap	Totale som voor projecten
1 - van 21/2/02 tot 31/10/02	103	49	42	10	2	4.618.410 €
2 - van 1/11/02 tot 31/10/03	74	36	30	6	2	4.583.000 €
3 - van 1/11/03 tot 31/10/04	63	33	23	5	2	3.777.855 €

## 0.2. Het beheer van de Stichting

### 0.2.1. Trefdagen en rondetafelbijeenkomsten leiden tot definities en beleidsaanbevelingen (oktober 2003)

#### Trefdagen en rondetafelbijeenkomsten

Om ervaringsuitwisseling tussen projecten mogelijk te maken en met het oog op professionalisering en de opvolging op langere termijn organiseerde de Koning Boudewijnstichting twee trefdagen (april-juni 2002) voor projectpromotoren.

Aansluitend daarop organiseerde de Stichting tussen januari en april 2003 rondetafelbijeenkomsten – drie vergaderingen per taalgemeenschap (Franstalig en Nederlandstalig). Uitgenodigd werden: projectverantwoordelijken (geselecteerd op basis van hun diversiteit), deskundigen en vertegenwoordigers van belangenorganisaties zoals de vakbonden, en de VVSG. Er werden antwoorden gezocht op volgende vragen: 'Wat zijn BND's?', 'Welk beleidskader kan hen duurzaam ondersteunen?', 'Vanwaar moeten de financiële middelen komen?' en 'Hoe kunnen de projecten zich het beste structureren met het oog op hun belangenverdediging?' Als antwoord op de derde vraag werd de Nederlandstalige 'Koepel vzw BND's' opgericht en zijn Franstalige tegenhanger "La Fédération des Services de Proximité à Finalité Sociale.

#### Beleidsaanbevelingen

In september 2003 kwamen de twee groepen samen om de resultaten te vergelijken en op basis van gemeenschappelijke punten een federaal kader uit te werken. Zo ontstond, in oktober 2003, het KBS-rapport Buurt- en nabijheidsdiensten. Beleidsaanbevelingen.

#### Definities

Het rapport beschrijft de BND's als twee verschijningsvormen van één voorziening, met als gemeenschappelijke definitie:

Een buurt- of nabijheidsdienst is een dienstverlenende voorziening met de volgende geïntegreerde kenmerken:

- ze verhoogt de leefkwaliteit van de gebruikers door in te spelen op relevante collectieve en persoonlijke behoeften;
- ze creëert duurzame arbeidsplaatsen voor alle medewerkers – waarvan minstens de helft gerekruteerd wordt uit 'kansengroepen' en
- ze betreft medewerkers en andere belanghebbenden op een participatieve wijze bij zowel de interne organisatie als de externe dienstverlening.

Deze drie kenmerken zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden, zodat de voorziening meer is dan een gewone som van de onderdelen.

Behalve de kenmerken die in de definitie voorkomen, vermeldt het rapport nog andere gemeenschappelijke kenmerken:

- juridische verschijningsvorm: vzw, dienst van (lokaal) bestuur en vso;
- ontginning van nieuwe marktniches;
- kwaliteitsvolle, flexibel georganiseerde en betaalbare diensten;
- prijs van de dienstverlening wordt gekoppeld aan het inkomen van de gebruikers;
- noden van de potentiële werknemer staan centraal bij de aanwerving;
- ontbreken van officiële diploma's of andere formele kwalificaties bij werknemers uit de kansengroepen wordt gecompenseerd door begeleiding en 'on the job training';
- maximale doorgroeimogelijkheden voor de medewerkers (streefdoel op langere termijn; dit in samenwerking met de sectoren).

Het rapport staat ook stil bij het onderscheid tussen de twee verschijningsvormen van buurtdiensten en nabijheidsdiensten. Wat verschilt, is de wijze waarop participatie wordt georganiseerd.

Bij buurtdiensten ligt het accent meer op territoriale afbakening. Het participatieve proces wordt geografisch of territoriaal geïnitieerd en bepaald:

- de dienstverlening is buurtgebonden;
- de buurtbewoners worden actief betrokken bij zowel het definiëren van noden en oplossingen als de uitbouw van de dienst: wat zijn de noden van de buurt en wat zijn de wensen en mogelijkheden van de werkzoekenden uit de kansengroepen?;
- het doel van een buurtdienst = de leefbaarheid en de sociale cohesie in kansarme buurten verhogen of de plattelandsontwikkeling bevorderen;
- er wordt een permanente dialoog onderhouden met de gebruikers.

Nabijheidsdiensten leggen dan weer de klemtoon op de onmiddellijke nabijheid van de geleverde diensten tot de gebruikers. Het participatieve proces wordt sectoraal of thematisch georganiseerd:

- de behoeftenanalyse gebeurt vanuit een sectorale invalshoek: niet genoeg middelen voor bepaalde behoeften?, veranderde vragen?, nood aan nieuw aanbod?... hoe moet dat worden aangepakt?;
- mensen uit kansengroepen worden opgeleid en begeleid om de nieuwe diensten op een kwalitatieve manier te kunnen leveren;
- er wordt een permanente dialoog onderhouden met gebruikers en werknemers.

Alle partijen zijn het erover eens: de aanwezigheid van een BND in een buurt verhoogt de leefkwaliteit van de gebruikers door in te spelen op relevante collectieve en persoonlijke behoeften en creëert zinvolle arbeid voor wie niet terecht kan in het gewone arbeidscircuit. Of samengevat: de sociale meerwaarden van een BND zijn wellicht de grootste legitimatie van hun bestaan.

### 0.2.2. De evaluatie van de projecten leidt tot nieuwe beleidsaanbevelingen (oktober 2004)

De evaluatie van de projecten gebeurde in twee fases. Eind oktober 2003 werd aan de verschillende projecten een gesloten vragenlijst toegestuurd dat diende als 'eindverslag'. In maart 2004 werd een nieuwe vragenlijst toegestuurd, die complementair was aan de eerste. In deze laatste vragenlijst werd voornamelijk gepeild naar het aantal tewerkstellingsplaatsen per project, de gehanteerde statuten en contracten, het profiel van de werknemers en enkele financiële gegevens. Daarnaast werden zestien projecten bezocht om meer diepgaand te kunnen ingaan op enkele thema's zoals participatie, opleiding en begeleiding en het profiel van de werknemers die als kansengroepen worden beschouwd.

Op basis van deze gegevens en in overleg met de verschillende betrokkenen werden nieuwe beleidsaanbevelingen uitgeschreven per regio.

## I. BESCHRIJVING VAN DE INITIATIEVEN

### I.1. Het aantal initiatieven<sup>1</sup>

De projecten die hier besproken worden, zijn de projecten waarvan de financiële ondersteuning na een positieve evaluatie tweemaal verlengd werd; die ondersteuning liep af op 31 oktober 2004.

Regio	Aantal projecten fase 1	Aantal projecten fase 2	Aantal projecten fase 3
Vlaanderen	49	36	33
Wallonië	42	30	23
Brussel	10	6	5
Duitse gemeenschap	2	2	2

Er was geen rechtstreekse cofinanciering vanuit de Duitse gemeenschap noch uit Brussel. De projecten konden enkel beschikken over de federale financiële middelen. De twee oorspronkelijke Duitstalige initiatieven werden doorheen de verschillende fases behouden en kregen ook dezelfde financiële middelen. Van de 10 Brusselse projecten startten er twee niet op; één haalbaarheidsstudie leidde tot een dossier dat werd ingediend bij de bevoegde Brusselse minister van Huisvesting; een ander project werd niet meer ingediend voor verlenging en nog een ander haakte af na de tweede fase, omdat men hier van oordeel was dat de toegekende middelen te beperkt waren om een professionele dienstverlening uit te bouwen.

### I.2. De aard van de organisaties

De projectoproep die voorafging aan de selectie van de initiatieven die werden erkend in het experimentenfonds, werd opengesteld voor de volgende actoren: verenigingen zonder winstoogmerk (vzw's), lokale of provinciale overheden (provincie, OCMW, gemeente of stad), initiatieven met een sociale meerwaarde, zoals de sociale werkplaatsen of de invoegbedrijven of -afdelingen. Een project kon natuurlijk ook ingediend worden door een combinatie van verschillende actoren.

---

<sup>1</sup> De vragenlijsten:

#### Vlaanderen:

Vlaanderen telt momenteel 33 initiatieven ondersteund door het experimentenfonds. Twee initiatieven ontvingen twee vragenlijsten: het project van PWA Alken, omdat zij in 2004 een coöperatieve vennootschap oprichtten voor de activiteiten hulp aan huis en de strijkdienst, die zij wensten uit te bouwen via de dienstencheques; en het project van het tewerkstellingsforum in Harelbeke/Kuurne – een voor het forum en een voor de partner vzw BIK, actief in Kuurne, omdat ze in de praktijk onafhankelijk en in een eigen buurt werken. Vier projecten hebben de vragenlijst niet teruggestuurd.

#### Wallonië

Van de 23 projecten stuurden er 22 de vragenlijst terug.

#### Brussel

Van de vijf initiatieven stuurden er vier de vragenlijst terug.

#### De Duitse gemeenschap

Eén van de twee projecten diende de vragenlijst in. Omdat men moeilijk conclusies kan trekken uit één enkel project, werden deze gegevens bij Wallonië opgeteld. De indeling van het evaluatierapport gebeurt daarom enkel per gewest en niet per gemeenschap.

## I.2.a. Vlaanderen

### Het aantal initiatiefnemers per organisatievorm

Organisatievorm	Aantal
OCMW	6
PWA	2
Stad/gemeente	5
Stedelijke vzw/Intercommunale/ Werkwinkel-tewerkstellingsforum	4
Sociale werkplaats	1
Opbouwwerk	4
Derden	13
Invoegbedrijf	1
Totaal	34

Zoals uit bovenstaande tabel blijkt, is het aantal publieke en onafhankelijke actoren in evenwicht.

### Partnerschappen

Er zijn nauwelijks initiatieven geteld die volledig op zichzelf staan. De samenwerkingsvormen die werden uitgewerkt, zijn velerlei:

- Soms werd het initiële dossier ingediend vanuit een partnerschap derde-lokaal bestuur. Zo is het initiatief vanuit het opbouwwerk West-Vlaanderen opgestart in samenwerking met het OCMW van Ieper, werkt de stad Bilzen samen met het opbouwwerk van Limburg...
- De Stad Sint-Truiden diende een dossier in als regisseur met daarin drie lokale operatoren die elk autonoom hun eigen dienstverlening uitbouwden.
- Soms werken publieke actoren samen. Zo werkt het OCMW van Brugge samen met de lokale werkwinkel van Brugge.
- Anderen hebben tijdens de uitvoering van het project samenwerking gezocht met lokale besturen, zoals De Gritsel vzw en IGO Leuven, die afspraken en contracten afsloten met lokale OCMW besturen, die zo de dienstverlening op hun grondgebied cofinancierden.

Uiteindelijk zijn bijna alle initiatieven van derden op een of andere manier verbonden met de lokale besturen. De provincies zijn niet zichtbaar aanwezig.

Op de vraag of de dienstverlening erkend en/of ondersteund wordt door het lokaal sociaal beleid antwoordde 60 % 'ja' en 20 % dat er werd over onderhandeld. Een partnerschap kan zowel een inhoudelijke als een financiële vorm hebben. Aan de initiatieven die een partnerschap hebben met een lokale partner, werd gevraagd om per dienst aan te geven waarin dit partnerschap bestaat: overleg op inhoudelijk vlak of het toekennen van geld. In onderstaande tabel vindt u de totalen terug.

Organisatievorm	Partnerschap onder de vorm van deelname aan de coördinerende vergaderingen	Partnerschap onder de vorm van financiële ondersteuning
OCMW	13	13
Gemeentebestuur	16	16
Lokaal Overleg Kinderopvang	2	0
Jeugdraad (Jeugdwerk)	3	0
Seniorenraad	2	0
Buurtwerk/opbouwwerk	15	2
Sociale huisvestingsmaatschappij	7	1
Andere	10	8

Het lokaal sociaal beleid wordt bepaald door de gemeente en de OCMW's. Het is dan ook niet verwonderlijk dat zij dominant aanwezig zijn zowel op inhoudelijk als op financieel vlak. Ondanks de nauwe samenwerking van diensten in sociale woonwijken die eigendom zijn van sociale huisvestingsmaatschappijen, is er maar één dienst die van hen ook daadwerkelijk financiële ondersteuning ontvangt. Het opbouwwerk<sup>2</sup> is in de buurtdiensten erg actief via het ter beschikking stellen van knowhow en personeel.

#### I.2.b. Wallonië

In Wallonië zijn er momenteel nog 23 verschillende initiatieven binnen het experimentenfonds. Verdeeld over de verschillende organisatiestructuren geeft dat het volgende beeld.

Organisatievorm	Aantal
Vereniging	13
Gemeente	0
OCMW	4
ADL (agentschap voor lokale ontwikkeling)	1
Invoegbedrijf	2
EFT (onderneming voor opleiding en tewerkstelling)	3
Totaal	23

Wat onmiddellijk opvalt, is dat geen enkele gemeente als promotor dienst doet. De verenigingen vormen de grootste groep. Maar ook hier zijn er verschillende soorten samenwerking tussen de verenigingen, de OCMW's en/of de lokale besturen. Van de organisaties die aangeven dat zij lokale partners hebben, werkt 70 % met de gemeente of het OCMW samen op inhoudelijk vlak, 40 % ontvangt van deze lokale besturen ook geld.

Hoewel ook hier de provinciale besturen afwezig zijn, werd hierin recentelijk verandering gebracht door het initiatief van de provincie Namen. Zij besliste om de financiële middelen nodig voor het voortbestaan van de Bébébus (een mobiele occasionele kinderopvang werkzaam in drie gemeenten) ná het experimentenfonds, op tafel te leggen en tegelijkertijd ontwikkelt ze een

<sup>2</sup> Er bestaat geen equivalent (naar definitie, organisatie en financiering) van het Vlaamse opbouwwerk in Wallonië.

strategie die ervoor zal zorgen dat in de nabije toekomst zes gelijkaardige initiatieven in de provincie Namen worden opgestart, waardoor deze vorm van dienstverlening aan alle inwoners van de provincie zal kunnen worden aangeboden.

### I.2.c. Brussel

Organisatievorm	Aantal
Vereniging	5
OCMW	0
Gemeente	0
Totaal	5

De initiatieven in Brussel zijn uitsluitend in handen van verenigingen. Voor de Franstalige initiatieven is de samenwerking met de lokale besturen beperkt tot het doorsturen van klanten. De Nederlandstalige initiatieven ontvangen subsidies vanuit het stedenfonds, beheerd door de Vlaamse Gemeenschapscommissie.

### I.2.d. De Duitse Gemeenschap

Organisatievorm	Aantal
OCMW	1
Gemeente	1
Verenigingen	0
Totaal	2

Het ene project werd ingediend door het OCMW van Eupen, in partnerschap met de vereniging SOS Selbsthilfe, die instaat voor de operationele uitvoering van het project. In het andere project is de gemeente Bütgenbach de indiener en de coördinator van de buitenschoolse opvang die wordt georganiseerd in samenwerking met zowel de scholen als de ouders.

## I.3. De territoriale inbedding

### I.3.a. De verdeling van de diensten over de verschillende provincies

Provincie	Aantal (in fase 3)
West-Vlaanderen	14
Oost-Vlaanderen	5
Antwerpen	3
Limburg	9
Vlaams-Brabant	3
Namen	2
Luik	7
Waals-Brabant	3
Henegouwen	10
Luxemburg	3
Brussel	5
Totaal	63

West-Vlaanderen is de provincie die het beste bedeed is in aantal diensten. Limburg is de tweede sterkste provincie. Limburg kon wel al zijn projecten doorheen de verschillende fases behouden. In West-Vlaanderen werd slechts één project niet verlengd, twee projecten werkzaam in dezelfde stad werden gevraagd om samen verder te gaan. In Vlaams-Brabant echter bleven slechts drie van de oorspronkelijke zeven projecten over, Oost-Vlaanderen verloor vijf projecten en Antwerpen ten slotte verloor er vier.

In Wallonië zijn de meeste initiatieven gevestigd in de provincie Henegouwen. Nochtans verloor deze provincie in de opeenvolgende fases acht projecten. De tweede sterkst vertegenwoordigde provincie is Luik: zij verloor geen enkel initiatief doorheen de verschillende fases.

### I.3.b. De schaalgrootte

#### Opdeling naar aantal tewerkstellingsplaatsen per regio

Grootte van de organisatie	Regio				Totaal
	Vlaanderen	Wallonië	Brussel	Duitse gemeenschap	
1 tot 5	6	12	1	0	19
6 tot 10	9	4	1	1	15
11 tot 15	7	1	2	0	10
15 tot 100	8	3	0	0	11
meer dan 100	1	1	0	0	2
Totaal	31	21	4	1	57

Bovenstaande tabel geeft een overzicht van de gemiddelde grootte van de verschillende organisaties. De indeling is gebaseerd op het aantal tewerkstellingsplaatsen die werden gecreëerd binnen het experimentenfonds voor de BND's (cijfers geldig voor maart 2004). Cijfers over de bestaande tewerkstelling van de moederorganisatie werden hierin NIET opgenomen, tenzij het project een uitbreiding van een bestaande BND inhield.

In Vlaanderen is er een billijke verdeling over de verschillende groepen, in Wallonië daarentegen is de grote meerderheid van de projecten kleinschalig. Dit hangt samen met het feit dat:

- de nadruk minder ligt op de sociale inschakeling;
- er geen gebruik wordt gemaakt van de PWA-cheques;
- de procedure om werkervaringscontracten te ontvangen als vereniging niet dezelfde is als in Vlaanderen of Brussel;
- het aantal nieuwe initiatieven in Wallonië veel hoger lag dan in Vlaanderen;
- de Waalse initiatieven die met dienstencheques werken niet meer opgenomen werden in de laatste bevraging. Want zoals aangegeven in onderstaande tabel zijn het net deze organisaties die op grotere schaal werken.

Erkende DC ondernemingen	Aantal personeelsleden op uitvoerend vlak oktober 2004
Age d'Or	155
Proxemia	30
OCMW La Louvière	20
ASD Verviers	22
Solidath	30
OCMW Fleurus	14
Sinet 1+2	73
Totaal	351

Hier wordt duidelijk aangeduid dat het tewerkstellingspotentieel maar kan aangeboord worden als er degelijke financiële instrumenten worden aangereikt door de overheid.

Er zijn twee projecten in Wallonië die actief zijn in verschillende provincies, namelijk Age d'Or, een inschakelingsbedrijf dat activiteiten ontplooit die gedekt zijn door de dienstencheque en Robinhood, dat een mobiele ICT-bus en het nodige personeel tegen betaling ter beschikking stelt aan alle openbare besturen van Wallonië.

In Vlaanderen is enkel ISIS vzw actief op het niveau van één volledige provincie, met name Limburg.

In de eerste vragenlijst werd gepeild naar de reikwijdte van de verschillende diensten. Omdat verschillende organisaties meer dan één dienst aanbieden, ligt het aantal diensten hoger dan het aantal projecten: 57 diensten vanuit 36 organisaties in Vlaanderen en 50 diensten voor de toen nog 40 Waalse projecten. De 6 Brusselse projecten boden samen 9 diensten aan.

Reikwijdte	Vlaanderen	Wallonië	Brussel
Buurt	19	6	2
Gemeente	23	25	3
Intergemeentelijk	4	11	1
Regio	11	8	3
Totaal	57	50	9

#### I.4. De dienstverlening

Om de gegevens van de vragenlijsten zo optimaal mogelijk te verwerken werden de diensten onderverdeeld in 5 categorieën:

1. onderhoud openbare ruimte;
2. diensten aan huis;
3. kinder- en jongerenopvang;
4. mobiliteit;
5. diverse.

Onder de eerste categorie vallen de diensten die zwerfvuil tegengaan, plantsoenen en speeltuinen onderhouden, een klinker herstellen op een voetpad... Onder 'diensten aan huis' vallen alle diensten die bij een particulier aan huis worden uitgevoerd, zoals strijken, poetsen, klussen, boodschappen, tuinonderhoud, ophaal van afval (zowel groenafval als geselecteerd afval dat naar het containerpark wordt gebracht), gezelschap houden van bejaarden... Een deel van deze diensten kunnen worden uitgevoerd via het gebruik van de dienstencheques, andere niet. Onder kinderopvang valt de opvang van kinderen van 0-3 jaar. Deze initiatieven verschillen van de bestaande kinderopvanginitiatieven omdat het gaat over occasionele opvang, al dan niet bewust gelinkt aan opleidingsmodules voor de ouders. Voor de oudere kinderen – de jongerenopvang – varieert het aanbod van speelpleinpermanentie, kinderateliers en huiswerkklassen tot buitenschoolse opvang. Onder 'mobiliteit' vallen alle projecten die mensen vervoeren, collectief of individueel. Sommige zijn uitsluitend gericht op ouderen die naar het hospitaal of de winkel moeten, sommige vervoeren groepen (zowel ouderen als jongeren) naar sociale of culturele evenementen. De laatste groep is een erg diverse groep. Enerzijds zijn er de projecten die vanuit een collectieve voorziening, zoals een strijkatelier, een sociaal restaurant, een ITC-atelier... diensten aanbieden aan hun klanten. Anderzijds tref je er ook de specifieke buurtdiensten aan die vanuit een buurthuis of andere ontmoetingsplaats allerlei diensten (multi-sectorieel) in die buurt ontwikkelen. Dit gebeurt in samenwerking met de buurt waarbij zoveel mogelijk buurtbewoners zelf ook tewerkgesteld worden.

Aard dienstverlening	Onderhoud openbare ruimte	Diensten aan huis	Kinder-en jongerenopvang	Mobiliteit	Diverse
Vlaanderen	8	12	4	5	29
Wallonië	0	13	5	6	17
Brussel	0	3	0	1	4
Totaal	8	28	9	12	50

Bovenstaande tabel geeft een overzicht van het aantal diensten per regio (let wel: een aantal organisaties biedt meerdere diensten aan).

Er is een frappant verschil tussen Vlaanderen en de andere regio's op het vlak van de dienstverlening.

Enkel in Vlaanderen zijn er projecten die zich toeleggen op het onderhoud van de openbare ruimte.

Het aandeel 'diverse' ligt in Vlaanderen veel hoger door het grote aantal specifieke buurtdiensten, die niet aanwezig zijn binnen het experimentenfonds in Wallonië.

Het aandeel diensten aan huis lag oorspronkelijk nog veel hoger in Wallonië omdat daar meer initiatiefnemers het experimentenfonds hebben gebruikt om een dienst te ontwikkelen in afwachting van de dienstencheques. Vijf projecten die reeds erkend waren als DC-onderneming werden na de tweede fase niet meer ondersteund en komen daardoor niet meer voor in de evaluatie.

## I.5. De tewerkstelling

### I.5.a. Vlaanderen

#### De cijfers

	Totaal aantal	Aantal mannen	Aantal vrouwen	Aantal VTE	Percent VTE
Coördinatie	34	16	18	24	70
Administratie	27	4	23	15	59
Begeleiding	44	16	28	36	81
Uitvoering	483	81	402	260	54
	588	112	471	335	57

Er zijn 588 personen tewerkgesteld in de Vlaamse projecten: 112 mannen en 471 vrouwen. Er hebben (net) iets meer vrouwen dan mannen een leidinggevende functie, als coördinator. Het aantal begeleidsters ligt met 28 t.o.v. 16 begeleiders veel hoger. Als we de verhouding bekijken tussen het aantal tewerkgestelde personen en het totale aantal VTE, dan blijkt dat er op alle niveau's van de organisatie minder dan voltijds gewerkt wordt (van 90 % tot 50 %), op uitvoerend vlak werken de mensen voornamelijk halftijds (gemiddeld 56 %).

	Samenwonend		Alleenstaand	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Met zorglast	11%	42%	3%	44%
Zonder zorglast	9%	35%	20%	36%

	Jonger dan 25			Tussen 25 en 45			Ouder dan 45		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
Coördinatie	2	5	7	9	14	23	5	3	8
Administratie	0	3	3	3	16	19	1	4	5
Begeleiding	1	4	5	9	20	29	6	3	9
Uitvoering	19	30	49	30	246	276	31	128	159
	22	42	64	51	296	347	43	138	181

Omdat er volgens onderzoek weinig vrouwen met zorglast tewerkgesteld zijn in de sociale economie, is het deugddoend te kunnen vaststellen dat binnen het experimentenfonds in Vlaanderen 295 vrouwen met zorglast werken, onder wie 152 alleenstaanden. Ook het aantal personen ouder dan 45 is goed vertegenwoordigd. Voor de mannen 36,7 % van het totaal; voor de vrouwen 29 % van het totale aantal werknemers.

Het grote aantal tewerkgestelden is voor een groot deel te danken aan de vzw ISIS, die 212 personen tewerkstelt, onder wie 182 vrouwen op uitvoerend niveau. Ook alle personen op coördinatieniveau zijn vrouwen.

### Het tewerkstellingsstatuut

	PWA		Gesco		SINE		Activa		Sociale Maribel		Art. 60		CAO 26/VIP		Zonder subs.		Wep+		Gesco Wep+	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
Coördinatie			1	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	14	9	1	-	-	-
Administratie			1	8	-	-	-	1	1	7	-	-	-	-	2	5	-	1	-	1
Begeleiding			-	5	-	-	1	3	1	2	-	-	-	-	12	22	-	-	-	-
Uitvoering			-	11	1	12	22	176	-	2	5	13	2	2	27	87	5	73	2	12
Totaal			2	27	1	12	23	180	2	11	5	13	2	2	55	123	6	74	2	13
	89		29		13		203		13		18		4		178		80		15	

De meeste werknemers zijn tewerkgesteld in het Activa-statuuat. Ook dit is voor een groot deel te verklaren door de werkwijze van Isis: deze vzw werft nieuwe personeelsleden aan binnen een Wep-contract en schakelt dan over naar het Activa-statuuat in afwachting van een andere subsidieregeling. Op de tweede plaats komt de groep van mensen tewerkgesteld uitsluitend op basis van de middelen verkregen uit het experimentenfonds. Op de derde plaats komen de mensen in Wep+-contract, op de voet gevolgd door het aantal mensen in PWA-statuuat. Ook hier ligt een opmerkelijk verschil tussen Vlaanderen en Wallonië. De werkgevers kopen PWA-cheques aan en 'betalen' hiermee hun personeelsleden, die dan 45 uur per maand werken. Het systeem heeft als voordeel dat men langdurige werklozen op deze manier langzaam aan terug in een arbeidssituatie zet, waardoor 'werk op maat' mogelijk wordt gemaakt en de klassieke werkloosheidsval vermeden kan worden. Dit systeem wordt enkel toegepast in Vlaanderen.

Het aantal personen in Artikel 60 ligt beduidend lager. Slechts een klein aantal mensen werkt via het systeem van de dienstencheques, maar de cijfers hierover zijn sterk verouderd, gezien de snelle ontwikkeling van de DC de jongste maanden.

Van het totale aantal mensen tewerkgesteld op uitvoerend niveau is 57 % laaggeschoold (dit is maximum lager secundair onderwijs).

## I.5.b. Wallonië

### De cijfers

	Totaal aantal	Aantal mannen	Aantal vrouwen	Aantal VTE	Percent VTE
Coördinatie	20	8	12	12	60
Administratie	20	0	20	9	45
Begeleiding	29	13	16	20,7	71
Uitvoering	134	32	102	91,9	68
	203	53	150	133,6	

In Wallonië zijn 203 personen tewerkgesteld: 150 vrouwen en 53 mannen. Het aantal voltijdse contracten ligt veel hoger dan in Vlaanderen. Op uitvoerend vlak werkt de meerderheid in een voltijds contract (gemiddeld voltijds equivalent is 90 %). Het aantal oudere werknemers (45+) is hoog: 50 personen in totaal, onder wie 33 vrouwen. Maar ook opvallend meer jongeren zijn aan de slag in vergelijking met Vlaanderen. Het aandeel jongeren bedraagt 31 %. In Vlaanderen is dat slechts 10 %.

	Minder dan 25 j.			Tussen 25 et 45 j.			Meer dan 45 j.		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
Coördinatie	-	-	-	5	8	13	4	3	7
Administratie	-	1	1	-	12	12	-	7	7
Begeleiding	1	4	5	8	9	17	4	3	7
Uitvoering	3	13	16	21	68	89	9	20	29
	4	18	22	34	97	131	17	33	50

Ondanks het feit dat het hier over tewerkstelling gaat binnen het kader van een experimentenfonds, is 54 % van het personeel aan de slag onder contract van onbepaalde duur. Op het coördinerende, begeleidende en administratieve niveau heeft bijna 100 % van het personeel een vast contract. Dit komt natuurlijk ook omdat veel organisaties het project hebben opgestart met bestaand personeel. De helft van het personeel op uitvoerend niveau werkt met contracten van onbepaalde duur. Het is jammer te moeten vaststellen dat juist de personen die het zwakste staan op de arbeidsmarkt in de onzekere contracten moeten werken.

### Gehuwd of samenwonend

	Met zorglast			Zonder zorglast		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
Coördinatie	5	3	8	1	5	6
Administratie	0	5	5	0	8	8
Begeleiding	7	3	10	4	7	11
Uitvoering	13	21	34	2	29	31
	25	32	57	7	49	56

## Alleenstaande

	Met zorglast			Zonder zorglast		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
Coördinatie	1	0	1	1	3	4
Administratie	0	4	4	0	3	3
Begeleiding	0	2	2	2	4	6
Uitvoering	1	23	24	16	29	45
	2	29	31	19	39	58

15 % van het personeel is alleenstaand met zorglast. Het aantal mensen zonder zorglast (gehuwd en alleenstaande) ligt erg hoog: zij vertegenwoordigen 56 % van het totaal .

## Het tewerkstellingsstatuut

	ACS/APE		SINE		PTP		Activa		Social maribel		Art. 60		Exp. fonds		Diensten cheques	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
Coördinatie	1	3	0	0	0	0	1	0	1	2	0	0	6	1	2	1
Administratie	0	4	0	2	0	0	3	1	0	2	0	1	0	3	0	2
Begeleiding	1	4	1	3	0	0	1	2	2	1	0	0	4	2	0	1
Uitvoering	6	26	4	2	45	0	3	11	0	0	12	7	2	18	0	19
Totaal	8	37	5	7	45	0	8	14	3	5	12	8	12	24	2	23
	45		12		45		22		8		20		36		25	

45 mensen zijn tewerkgesteld in het stelstel van APE en 45 in een werkervaringscontract (PTP). Dan volgt de groep van mensen die volledig afhankelijk zijn van de financiële middelen van het fonds. Er zijn ongeveer evenveel mensen werkzaam in Activa (22) als in het statuut van Art. 60. Het aantal mensen in SINE ligt even hoog als in Vlaanderen.

Ook hier zijn de cijfers van mensen werkzaam via de DC volledig achterhaald (zie tabel p. 11)

### I.5.c. Brussel

	ACS		SINE		PTP		Activa		Sociale Maribel		Art. 60		Zonder subs.	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
Coördinatie	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	2
Administratie	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Begeleiding	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	3
Uitvoering	1	0	0	0	0	10	0	0	0	0	5	5	0	0
Totaal	1	3	0	0	0	10	0	0	0	1	6	5	2	5
	4		0		10		0		1		11		7	

In Brussel werken de mensen bijna uitsluitend in werkervaringscontracten (PTP en Art. 60). In totaal zijn er 35 mensen tewerkgesteld, onder wie 25 vrouwen.

### Criteria voor aanwerving

Welke criteria hanteren de werkgevers bij rekrutering van het uitvoerend personeel? In alle regio's moeten de mensen in eerste instantie gemotiveerd zijn en beantwoorden aan de criteria van de beschikbare tewerkstellingsstatuten. Ook de bereidheid om een opleiding te volgen wordt als erg belangrijk beschouwd in alle regio's. In Vlaanderen staan echter de criteria 'inactief' en 'buurtbewoner' op de derde en vierde plaats, nog vóór de 'bereidheid om een opleiding te volgen'. Alleen in Wallonië werd personeel aangeworven op uitvoerend niveau op basis van zijn diploma.

### Statuut bij aanwerving van het personeel op uitvoerend en administratief niveau

In alle regio's vormen de personen die volledig uitkeringsgerechtigd werkloos zijn, de grootste groep. In verhouding is het aantal mensen dat niet uitkeringsgerechtigd werkloos is, in Wallonië relatief groot (19 %). In Vlaanderen wordt de tweede grootste groep van mensen gevormd door diegenen die actief werkten in het PWA-statuuut. Slechts een klein deel van het totale personeel was werkzaam voordien.

	Vlaanderen		Wallonië		Brussel	
	M	V	M	V	M	V
Uitkeringsgerechtigd werkloos	52	307	15	90	2	10
Leefloon	12	41	1	5	4	6
Niet Uitkeringsgerechtigd werkloos	12	14	14	17	3	0
Invaliditeitsuitkering	4	8	0	0	0	0
Vrijwillig thuis	1	6	0	1	0	0
Actieve PWA	10	76	2	3	0	0
Interimair werknemer	1	5	0	0	0	0
Werkte onder contract	3	10	2	11	0	0

## Reden van inactiviteit van het personeel op het moment van aanwerving

Langdurige werkloosheid heeft vaak verschillende oorzaken. Er werd daarom aan de werkgevers gevraagd om voor het personeel op uitvoerend vlak aan te geven om welke redenen deze personen inactief waren vóór hun aanstelling.

	Vlaanderen		Wallonië		Brussel	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Gezondheidsproblemen	21	155	6	5	1	0
Zorg voor familie	2	208	0	10	0	6
Verslavingsproblematiek	7	9	1	0	0	0
In opleiding	5	2	0	8	2	1
Discriminatie huidskleur	3	11	1	0	1	4
Leeftijd ouder dan 45 jaar	21	136	7	9	1	2
Tekort aan werkervaring	28	63	9	12	1	7
Tekort aan scholing/diploma	28	248	10	19	3	14
Onbekend	9	19	4	29	0	0
Niet inactief	3	22	0	10	0	0

In alle regio's is het tekort aan scholing de belangrijkste reden ongeacht het geslacht. Voor de vrouwen is het hebben van zorgtaken de tweede belangrijkste reden – een reden die voor de mannen zo goed als onbestaande is. Ook gezondheidsproblemen vormen een belangrijke factor. Het niet werken om gezondheidsredenen betekent dat men niet meer in staat is om zijn vorig beroep uit te oefenen. Het gaat zowel om psychosomatische, psychische (bv depressies) als om puur lichamelijke klachten, zoals rugpijn etc. Veel mensen geven aan dat zij geen werk meer vinden omwille van hun leeftijd. In Wallonië en Brussel blijkt het tekort aan werkervaring zwaar door te wegen. Het aantal jonge mensen die werden tewerkgesteld, ligt in Wallonië ook veel hoger dan in Vlaanderen. Heel opvallend is dat ondanks de bewijzen dat er op de arbeidsmarkt een grote discriminatie bestaat ten aanzien van mensen van vreemde origine, deze reden binnen het experimentenfonds weinig aan bod komt. We beschikken niet over cijfers omtrent de afkomst van het personeel binnen het fonds, maar projectbezoeken geven aan dat zij ook binnen de BND's een minderheid vormen (met enkele uitzonderingen in projecten werkzaam in grote steden zoals Brussel en Antwerpen).

### 1.6. De participatie

Participatie is een woord dat vele ladingen dekt. Het meten van participatie binnen de ruimte van een vragenlijst die uitsluitend wordt ingevuld door de werkgever, is erg moeilijk. De verwerking van de vragen rond participatie worden daarom enkel gebruikt als richtingaangevers. Er werd een onderscheid gemaakt tussen klantenparticipatie en werknemersparticipatie.

De vragen werden beantwoord door 87,5 % van de projecten.

## De klanten

Heeft de klant inspraak op de aard en de uitvoering van de dienstverlening? Op deze vraag antwoordt ongeveer de helft van de organisaties positief (waarbij de mate waarin de klant inspraak heeft, varieert van 44 % tot 52 %, afhankelijk van de regio). De vragen gingen zowel over het tijdstip van uitvoering als over de plaats en de wijze waarop de dienst wordt verleend (standaard of op maat aangepast). Een minderheid (33 %) geeft aan dat de klant ook kan kiezen wie de taken uitvoert. Er gebeurt dan een bewuste match tussen de klant en het personeelslid.

Om het mogelijk te maken dat de klant gehoord wordt, is het belangrijk dat de organisaties informele contactmomenten inbouwen en het personeel daar expliciet de tijd voor geeft. De meerderheid van de organisaties geeft aan dat dit bewust gebeurt, maar het aantal organisaties dat haar personeel daar ook voor opleidt/begeleidt is kleiner (tussen 52 % en 30 %). Dezelfde cijfers vinden we terug voor het structureel inbouwen van momenten waarop de klanten tijd hebben om met het personeel over de dienstverlening te praten (onthaalmomenten, specifieke vergaderingen...).

In welke mate is de klant mede-eigenaar? Zijn de klanten lid van de Raad van Bestuur? In welke mate wordt er rekening gehouden met de visie van de klant? Er is natuurlijk een groot verschil tussen het uitbouwen van de dienstverlening waarin de klant als bewuste en mondige consument wordt benaderd, en het overgaan van het betrekken van de klant op de strategische ontwikkeling van de dienst. Nochtans geeft ook hier ruim de helft van de organisaties aan dat zij dat doen. Bij een kleine 10% heeft de klant zitting in de Raad van Bestuur en/of de Algemene Vergadering. Bij ongeveer de helft van de organisaties nemen de klanten deel aan werkgroepen in functie van een specifiek project of thema.

Hoewel het duidelijk is uit de cijfers dat de peiling van de noden bij de klanten voornamelijk op een informele mondelinge manier gebeurt, organiseert de helft van de organisaties regelmatig een schriftelijke bevraging.

Het is opvallend dat de organisaties die bewust met klantenparticipatie omgaan, consequent bijna alle instrumenten gebruiken die tot hun beschikking staan (met uitzondering van een officiële vertegenwoordiging in het bestuur).

## Werknemers

Op de vraag of de toekomstige personeelsleden betrokken werden bij het opstarten van het initiatief antwoordt in Vlaanderen 40 % met 'ja'. In Wallonië ligt dit cijfer veel lager. Dit heeft te maken met de specifieke aanpak binnen de buurtdiensten in Vlaanderen, waar de uitbouw van de dienstverlening gepaard gaat met een leefbaarheidsonderzoek van de buurt. Binnen dit leefbaarheidsonderzoek wordt dan gepeild naar de soort arbeid die de werkloze buurtbewoners zouden willen verrichten om hun buurt leefbaarder te maken.

In bijna alle organisaties kan de werknemer mee beslissen over de dagdagelijkse organisatie van zijn dienst. En zelfs op strategisch niveau blijkt een goede 30 % van de organisaties inspraak te geven aan haar werknemers. In slechts negen organisaties in Vlaanderen en twee in Wallonië is er een rechtstreekse afvaardiging van het personeel in de Raad van Bestuur en/of andere beslissingsorganen.

Op vergadermomenten wordt door de meerderheid van de organisaties expliciet ruimte voorzien opdat de doelgroepwerknemers hun standpunten/visie kunnen uiten. Nochtans gaat een relatief

groot deel van de organisaties (ongeveer 30 %) ervan uit dat het uitvoerend personeel in de overlegmomenten spontaan zijn mening zal uiten. Deze organisaties gaan er dus van uit dat de mensen sterk genoeg zijn om hun mening te geven in een groep waar ook de hiërarchische verantwoordelijke bij is. Vooral in Wallonië zijn er weinig organisaties die hun personeel daar speciaal voor vormen. In Vlaanderen scoort dit soort vorming wel hoog, maar dat is wellicht mede te verklaren vanuit het feit dat in Vlaanderen heel bewust wordt gekozen om zeer laag geschoolde langdurige werklozen te werk te stellen. De gemiddelde tijd die wekelijks wordt uitgetrokken om in overleg te gaan met de werknemers (formeel en informeel), ligt voor de individuele gesprekken tussen een half à één uur; voor groepsmomenten worden één à twee uren voorzien.

De organisaties die het beste scoren op klantenparticipatie scoren ook het beste op werknemersparticipatie. Dit bevestigt dat participatie de weerslag is van een algemene houding van de organisaties naar hun stakeholders toe. Bij de terreinbezoeken bleek wel dat er ook veel kennis en systematiek nodig is om werkelijke participatie te kunnen ontwikkelen. Nogal wat organisaties gaan ervan uit dat participatie reeds een verworvenheid is omdat zijzelf zich zien als een begrijpend en sociaal voelende werkgever. Maar die houding alleen leidt niet tot participatie. Een positieve en open houding is enkel de eerste stap. Nadien zijn kennis van zaken en methodiek van wezenlijk belang. Het is natuurlijk ook zo dat methodiek en aangepaste instrumenten vooral nodig zijn bij organisaties met een zekere schaalgrootte. Daarbij mag men niet uit het oog verliezen dat het hier gaat om gegevens van een experimentenfonds waarin de meerderheid van de projecten nieuw is en kleinschalig. Eén organisatie heeft de ondersteuning vanuit het experimentenfonds gebruikt om heel bewust een traject af te leggen, dat traject in kaart gebracht, de voor- en de nadelen opgeschreven en telkens de methodiek en de instrumenten geëvalueerd. Het verslag vind je terug in het uitstekende document Participatie op maat door Buurtservice vzw.

## Buurtservice vzw

### Methodiek

1. Afbakenen wie op welk niveau kan participeren.
2. Duidelijk regels.
3. Gemaakte afspraken worden opgenomen in het huishoudelijk reglement.

Binnen de organisatie zijn er drie niveau's die telkens duidelijk omschreven zijn:

- Algemeen en financieel beleid
- Personeelsbeleid
- Werkorganisatie

De doelgroepwerknemers hebben inspraak op het niveau van de werkorganisatie.

### De instrumenten

Voor de kansengroepen

- groepsmomenten
- individuele begeleiding
- ondersteunende vorming
- groepsevaluatie

Voor het omkaderend personeel

- ondersteunende vorming
- wekelijks team
- maandelijks uitgebreide teamvergadering
- denkdag 2<sup>e</sup> jaar
- teamevaluatie

In Buurtservice wordt éénmaal per de week gemeenschappelijk gegeten; nadien volgt het wekelijkse werkoverleg. Nadat de verantwoordelijke de vergadering heeft geopend, wordt de leiding doorgegeven aan een personeelslid. Dit kan omdat de vergaderingen goed gestructureerd zijn en iedereen weet wat er verwacht wordt. De planning van de voltallige ploeg wordt gemeenschappelijk opgemaakt. Het personeel neemt zelf contact op met de klant. Om hiertoe te komen is er duidelijk een lange weg afgelegd. Want de mensen aangeworven door Buurtservice werden niet geplukt uit het zwarte circuit, velen onder hen hadden niet de capaciteit om zelfstandig te werken. Je merkt ook duidelijk het verschil tussen nieuwe mensen en mensen die reeds langer in de organisatie meedraaien. Deze vergaderingen creëren – ook dankzij het informele eetmoment voordien – een goede groepsdynamiek. Dit is echter enkel mogelijk als die groep beperkt is (max. 10 personen), zodat iedereen aan bod kan komen. Op geen enkel moment geeft deze manier van participatief werken de indruk tijdrovend te zijn. Integendeel, alles loopt juist erg gestructureerd. En toch is er ruimte voor dialoog. Deze vergaderingen zijn een dynamisch en eerlijk overleg, waar iedereen aan bod komt binnen duidelijk afgebakende regels. Een win-win situatie voor de organisatie en het personeel.

## I.7. De opleiding en de begeleiding

Er werd gepeild naar de begeleiding en opleiding die door de organisaties werd gegeven, zowel aan het omkaderend als aan het uitvoerend personeel. Begeleiding wordt gegeven door het intern omkaderend personeel, terwijl we vorming hadden gedefinieerd als verstrekt door externe deskundigen. Zowel begeleiding als opleiding werden nog eens onderverdeeld in 'vaktechnisch', 'gericht op individuele zelfontplooiing' en 'groepsdynamische processen'.

De begeleiding wordt zowel op een formele als informele manier ingericht en evenwichtig uitgebouwd tussen individueel en groepsgericht.

Het aantal begeleiders in verhouding tot het aantal uitvoerende personeelsleden ligt in Vlaanderen lager met 1 begeleider (VTE) t.o.v. 7,3 VTE uitvoerend; in Wallonië en Brussel is dat 1 op 4,4.

Dit hangt natuurlijk samen met het feit dat in Vlaanderen de cijfers sterk bepaald worden door vzw Isis. Deze zorgt in de eerste plaats voor arbeid op maat voor vrouwen die hulp geven aan huis en die daarvoor grotendeels kunnen terugvallen op hun ervaring als vrouw of moeder. Hierdoor hebben zij minder nood aan een zeer intensieve begeleiding (één begeleider voor 14 personen). Maar diensten aan huis vergen een grote organisatie; er zijn dan ook 12 personeelsleden op administratief niveau ingeschreven. De verhouding van het totaal aantal personeelsleden op begeleiding, administratie en coördinatie niveau samen t.o.v. het totaal aantal personeelsleden op uitvoerend niveau is 1 op 6.<sup>3</sup>

Voor Wallonië ontbreken de organisaties die werken met de DC.

De hoge begeleidingscoëfficiënt in Brussel hangt samen met de kleinschaligheid van de initiatieven en de nadruk op de opleiding.

In Vlaanderen geeft een groot deel van de organisaties aan dat het moeilijk is om aangepaste opleidingspakketten te vinden voor het personeel, zowel naar inhoud als wat de tijdsbesteding betreft. Dat dit frappanter is in Vlaanderen heeft te maken met de optie om met ongeschoolde personeelsleden te werken die toch een grote verantwoordelijkheid krijgen. Voor deze mensen moet er dan gezocht worden naar aangepaste vorming die niet te zwaar is en ook tijdens de werkuren kan verlopen zonder dat de dienstverlening zelf erdoor in het gedrang komt. Misschien is dit één van de redenen waarom er zo weinig externe vorming wordt gegeven aan de doelgroepwerknemers. De cijfers zijn immers erg ontgoochelend.

De vraag (gesteld per dienstverlening en dus niet op het niveau van een organisatie) om aan te geven op basis van welke criteria de vorming van het doelgroeppersoneel gebeurt, werd slechts door 30% van de diensten beantwoord. Voor deze groep is er een gelijke verdeling wat betreft het bepalen van de externe vorming op basis van een persoonlijk ontwikkelingsplan of op basis van een voor iedereen gelijklopend opleidingsplan.

Een zeer kleine minderheid gaf aan te beschikken over een vormingsbudget op jaarbasis per personeelslid.

---

<sup>3</sup> Van het uitvoerend personeel bij ISIS is slechts 34% laaggeschoold. Zij hebben als doelstelling om zoveel mogelijk werkloze vrouwen te werk te stellen zodat zij arbeid en gezin kunnen combineren en tegelijkertijd een maximaal aantal ouderen hulp te bieden zodat zij zolang mogelijk thuis kunnen blijven leven.

Een en ander is ook afhankelijk van de aard van de dienstverlening. Voor veel diensten wordt een begeleiding van het personeel als voldoende beschouwd omdat het personeel niet over specifieke diploma's of uitgebreide technische kennis moet beschikken om de dienstverlening kwaliteitsvol te kunnen uitvoeren. De meeste organisaties leggen de nadruk op de tewerkstelling op maat en niet op het verwerven van diploma's of doorlopen van opleidingen. Als er opleiding wordt gegeven, is dit steeds betaald door de werkgever en worden de uren vergoed als gepresteerde arbeid.

#### SINET 1 cv

Sinet is een invoegbedrijf dat gecreëerd werd dankzij de middelen van het experimentenfonds met de duidelijke visie om een sociaal-economisch bedrijf op te starten dat gebruik zou maken van de dienstencheques. Het is opgestart in nauw overleg met het PWA-kantoor van Charleroi. Zij ontvingen hun erkenning in het najaar 2003. Slechts 12 maanden later telt het bedrijf reeds het maximaal toegelaten aantal werknemers, namelijk 50. De werknemers zijn uitsluitend vrouwen die poetsen en andere kleine huishoudelijke taken opnemen bij particulieren. Velen onder hen (ongeveer 90%) waren reeds actief als poetsvrouw in het zwarte circuit. Zij brachten ook hun cliënten mee. De mensen die werden aangeworven, hadden reeds bewezen dat zij hun taken zelfstandig konden uitvoeren en de contacten met de cliënten konden verzorgen. Toch hebben ook zij nog nood aan opleiding. Het aandeel van de opleiding is vastgelegd op zes uur per persoon per maand. Het totaal van de uren wordt eigenlijk in een algemene opleidingsenveloppe gestoken voor het hele bedrijf. Het bedrijf is een overeenkomst aangegaan met FOREM en FUNOC (dit laatste is een opleidingsinstituut dat gespecialiseerd is in opleiding op maat). Vervolgens wordt elk personeelslid uitgenodigd om bepaalde testen af te leggen, zodat men een profiel per werknemer kon opmaken. Op basis van dit profiel en de interesses van het personeel werden de persoonlijke opleidingstrajecten uitgeschreven. De opleiding omvat de Franse taal, rekenen, het behalen van een rijbewijs en informatica. Sommige personeelsleden gebruiken meer dan zes uur per maand, andere minder, maar de totale som overschrijdt niet de vastgelegde enveloppe opleidingsuren. De opleiding wordt vergoed als werkuren.

Daarnaast worden de personeelsleden intern (binnen het bedrijf) in kleine groepen samengebracht. Deze vergaderingen worden zowel gebruikt voor informatieve momenten als voor vormingsmomenten (expressie, rollenspel...). Zo liet men de deelnemers bijvoorbeeld op basis van de letters van hun naam woorden zoeken waarmee ze zichzelf konden beschrijven. Op die manier werden de mensen op een ludieke manier uitgenodigd over zichzelf en de relatie tot hun werk en hun cliënten te praten en hebben de vrouwen de kans ook elkaar te ontmoeten en hun ervaringen uit te wisselen. Deze ontmoetingen gebeuren in een erg open en participatieve sfeer. Ieder personeelslid wordt éénmaal per maand uitgenodigd; de samenstelling van de groep verschilt elke keer, waardoor het personeel de kans krijgt alle andere collega's te ontmoeten.

## I.8. Het aanvullende karakter van de diensten

In 2003 werden door de verschillende organisaties 110 diensten aangeboden. Daarvan werd 52,7 % uitgebouwd omdat de dienst eerder niet bestond en 35,5 % omdat het bestaande aanbod onvoldoende was. Uit de bevraging is gebleken dat een vijfde van de diensten opgestart werd omdat de prijs voor bestaande equivalente diensten te hoog lag voor het cliënteel dat men wenste te bereiken.

De gegevens tonen duidelijk aan dat sommige diensten zowel inspelen op nieuwe noden als op een onvoldoende bestaand aanbod. Daarom hebben verschillende diensten zowel positief geantwoord op 'onbestaand aanbod' als op 'onvoldoende aanbod'. Opvallend is dat alle diensten die werkzaam zijn rond mobiliteit, een aanbod creëren dat volledig onbestaand was. Eén enkel project geeft aan ook aanvullend te werken op een bestaande dienst.

Vlaanderen	Aanbod onbestaand	Aanbod onvoldoende	Bestaande diensten niet toegankelijke omwille van		
			Prijs	Socio-culturele aspecten	Ligging
Onderhoud openbare ruimte	44 %	55 %			
Diensten aan huis	63 %	80 %	54 %		
Kinder- en jongerenopvang	66 %	66 %	30 %	30 %	
Mobiliteit	100 %	20 %			
Diverse	77 %	36 %	31 %	14 %	18 %

Wallonië	Aanbod onbestaand	Aanbod onvoldoende	Bestaande diensten niet toegankelijke omwille van		
			Prijs	Socio-culturele aspecten	Ligging
Diensten aan huis	50%	33%	41%	8%	8%
Kinder- en jongerenopvang	50%	75%	25%	25%	
Mobiliteit	60%	60%	60%		20%
Diverse	64%	18%	18%		18%

## II. BELEIDSAANBEVELINGEN

### II.1. Algemene beleidsaanbevelingen

#### II.1.a. Situering

In Vlaanderen is het werken vanuit de sociale inschakelingseconomie een wezenlijk kenmerk van de BND's, in Wallonië is dit minder uitgesproken en wordt het eerder bepaald door de sector waarin de BND's werkzaam zijn. Zo zal er in Wallonië niet gewerkt worden met ongeschoold personeel binnen de occasionele kinderopvang, in Vlaanderen wel. In Vlaanderen wordt geopteerd voor een expliciete mix van geschoold en ongeschoold personeel, waarbij een volledig opleidingstraject wordt uitgeschreven voor het ongeschoolde personeel, dat op die manier de nodige kwalificaties kan behalen.

Zoals aangetoond werd zijn veel lokale besturen actief binnen de sociale economie en bestaat voor de OCMW's de mogelijkheid om sociale inschakelingprojecten te laten erkennen. Sinds het recente KB van 21 september 2004 kunnen zij ook een beroep doen op de activeringspremie SINE. Erkende sociale-economiebedrijven die met dienstencheques werken, kunnen eveneens een beroep doen op de federale activeringspremies (SINE) ter ondersteuning van hun loonkost. Er werd zowel door Vlaanderen als door Wallonië een aanvraag ingediend om de erkende BND's toegang te geven tot SINE. In Brussel is deze toegang voorzien via het statuut van PIOW (Plaatselijk Initiatief voor de Ontwikkeling van de Werkgelegenheid).

#### II.1.b. Het klaverbladmodel als uitgangspunt<sup>4</sup>

##### Inleiding

BND's hebben als missie zich toe te leggen op noden die niet of onvoldoende ingevuld worden door het reguliere aanbod. In Vlaanderen is dit expliciet verweven met het te werk stellen van kansengroepen. De combinatie van verschillende doelstellingen (kwaliteitsvolle aanvullende diensten-tewerkstelling kansengroepen-buurtontwikkeling) zorgt ervoor dat het kostenplaatje niet enkel met tewerkstellingspremies en loon- en omkaderingssubsidies kan worden ingevuld. Echter, doordat de maatschappelijke noden zich situeren in specifieke beleidsdomeinen (zoals bijvoorbeeld ouderenzorg, mobiliteit, kinderopvang,...), biedt het klaverbladmodel een bijzonder goede basis voor structurele financiering.

Een gedeelde verantwoordelijkheid impliceert een gedeelde kost.

De erkende sociale economie initiatieven maken gebruik van loon- en omkaderingssubsidies, die vanuit Sociale Economie gegeven worden, maar ook van subsidie-instrumenten uit het federale en/of Vlaamse werkgelegenheidsbeleid (activa, SINE, Gesco, Wep+,...) Voor de BND werkzaam in sectoren waar de marktinkomsten klein zijn en de arbeidskosten hoog, is dit alles echter onvoldoende om het kostenplaatje te dekken. We denken hierbij in het bijzonder aan de projecten zoals occasionele kinderopvang, diensten aanvullende thuishulp, mobiliteitsprojecten,... Rekening houdend met de meerwaarde die deze projecten bieden in het kader van de basisdienstverlening en met hun innovatieve karakter, is het niet meer dan correct om te stellen dat de betrokken beleidsmakers er niet alleen verantwoordelijk voor zijn, maar er ook alle baat bij hebben dat deze aanvullende initiatieven degelijk ondersteund worden. Gezien

---

<sup>4</sup> De tekst en het schema zijn gebaseerd op de beleidsnota 2004-2009. Vlaams minister van Mobiliteit, Sociale Economie en gelijke kansen, Kathleen van Brempt.

de horizontaal<sup>5</sup> en verticaal<sup>6</sup> geïntegreerde aard van de BND is er nood aan een kader waarbinnen cofinanciering vanuit verschillende hoeken mogelijk gemaakt wordt. Het klaverbladmodel is een goede basis om dit kader uit te bouwen.

Schematische voorstelling van een klaverbladfinanciering

<p>1. Sociaal-economisch perspectief Bijdrage i.f.v.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• rendementsverlies (bv. degressieve subsidie in het kader van invoeg)</li> <li>• omkadering (bv. omkaderingspremie sociale werkplaatsen)</li> <li>• participatie (voor de methodiek binnen BND)</li> <li>• innovatie</li> </ul>	<p>2. Werkgelegenheidsperspectief</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• tewerkstellingspremie doelgroep (bv. SINE, Activa)</li> <li>• tussenkomsten in opleiding (bv. opleidingscheques)</li> </ul>
<p>3. Perspectief van de klant Productprijs, al dan niet gedifferentieerd (bv. dienstencheques, inbreng lokale overheid)</p>	<p>4. Perspectief van andere beleidsdomeinen Domeingelden i.f.v. maatschappelijk noden en/of dienstverlening (bv. via OVAM, subsidies kinderopvang, thuiszorg...)</p>

### Toelichting van het klaverbladmodel

Het beleidsdomein Sociale Economie zou door loon- en omkaderingspremies bijdragen in het kader van 'werk op maat' aan de compensatie van het rendementsverlies, de nood aan begeleiding, het faciliteren van doorgroei en de meerkost van het participatief en innovatief werken.

Het huidige federale en Vlaamse werkgelegenheidsbeleid betaalt voor de tewerkstelling en opleiding van kansengroepen en het witwassen van het grijze en zwarte circuit door tewerkstellingspremies en via de dienstencheques. De cofinanciering van de zogeheten domeingelden moet worden bekeken vanuit de invalshoek van de dienstverlening, het aanvullend karakter, de werking, de infrastructuur en een deel van de verloning van het coördinerend en gekwalificeerd personeel. Hiervoor zou iedere functionele minister of beleidsmaker (op provinciaal, lokaal, ... niveau) zijn/haar verantwoordelijk moeten opnemen. Waar mogelijk betaalt de klant een prijs voor de geleverde dienst en biedt zo een aanvulling op de beschikbare domeingelden. De klant kan een individu zijn, de lokale overheid of een derde-organisatie. Voor het individu zou een prijsdifferentiatie in functie van zijn draagkracht voorzien moeten zijn.

<sup>5</sup> Verschillende beleidsdomeinen zijn betrokken partij, bv. Werkgelegenheid, Welzijn, Milieu...

<sup>6</sup> Verschillende beleidsniveaus zijn betrokken: het Europese, het federale, het Vlaamse, het provinciale, het lokale.

De uitwerking van het klaverbladmodel kan garant staan voor degelijke structurele financiering. Dit behelst niet enkel het samenbrengen van financiële middelen, maar ook een onderzoek naar de wijze waarop deze middelen het meest efficiënt ingezet kunnen worden. Deze aanpak laat toe een werkelijk beleid te voeren, zowel op inhoudelijk vlak als naar territoriale inbedding. De financiering vanuit het klaverbladmodel veronderstelt een nauwe samenwerking met andere bevoegde instanties.

## VOORSTEL

Er zou een denkgroep kunnen worden opgestart per sector waarin verantwoordelijken van de verschillende bevoegde instanties en belangengroepen deel hebben. Deze denkgroep zou als taak hebben om:

- de noodzaak en de mogelijkheden van BND's en de sociale inschakelingseconomie in de sector te analyseren.
- te komen tot afspraken over de aard van de dienstverlening en de afstemming van het nieuwe aanbod vanuit de BND met het bestaande aanbod.
- de criteria te bepalen waaraan de BND moeten voldoen. Dit is o.a. de kwaliteitseisen van de dienstverlening en de noodzakelijke infrastructuur; het vastleggen van de beroepsprofielen en bepalen van vormings- of opleidingseisen;
- het uittekenen van het financieringsmechanisme.

### Het dossier 'Kind en Gezin': een precedent

Naar aanleiding van de Ondernemingsconferentie (najaar 2003) maakte de Vlaamse regering 4 miljoen euro aan recurrente middelen vrij voor de uitbreiding van de reguliere kinderopvang. Daarvan werd 1,5 miljoen euro vrijgemaakt voor het realiseren van kleinschalige buurtgerichte kinderopvang. Op 26 mei 2004 keurde de Raad van Bestuur van Kind en Gezin een experimenteel kader goed met de voorwaarden voor een financiële ondersteuning van de buurtdiensten. Ook hier werd verwezen naar de definitie van de BND zoals opgenomen in het beleidsrapport van de Koning Boudewijnstichting.

De middelen vanuit K&G zouden enkel gaan naar diensten die door de Vlaamse minister van Sociale Economie erkend worden als BND.<sup>7</sup> Deze koppeling is erg belangrijk: elke bevoegde minister waakt immers over zijn of haar criteria. Voor K&G is de doelstelling het verruimen van de toegankelijkheid van de kinderopvang, waarbij het wegwerken van de financiële, sociale en fysieke drempels centraal staat. Hiermee onderschrijft de werking het 'aanvullende karakter van de BND', voornamelijk gestoeld op de laagdrempeligheid van de opvang.

---

<sup>7</sup> Omdat het voorontwerp van decreet omtrent de BND's niet werd goedgekeurd, is de selectie van de nu ondersteunde initiatieven gebeurd op basis van de criteria zoals ze werden opgenomen in het voorontwerpdcreet en uitgewerkt in overleg met de denkgroep occasionele kinderopvang (DOK)

Het is bijgevolg een taak van iedere werking om aan te geven dat ze deze laagdrempeligheid waarmaakt. Dit kan vanuit diverse invalshoeken:

- de reden van de opvangvraag en de kenmerken van de gebruikers;
- het specifieke organisatiemodel van een werking, waardoor een antwoord geboden wordt op de formele en informele drempels die bestaan in de reguliere kinderopvang;
- de participatie van kinderen, ouders en actoren in de buurt op een systematische en intensieve manier aan de hand van bestaande of nieuw ontwikkelde methodieken;
- de tewerkstelling van kansengroepen als belangrijk instrument voor een laagdrempelige dienstverlening.

De opvanginitiatieven moeten voldoen aan de algemene minimumkwaliteitseisen zoals bepaald in het attest van toezicht voor een minicrèche of zelfstandig kinderdagverblijf. Omdat ongeschoolde mensen worden ingezet dient er een duidelijk opleidingstraject te worden aangeboden in functie van de beroepsprofielen zoals uitgeschreven door de SERV. Er is een mix voorzien van zowel ongeschoold als geschoold personeel in functie van het aantal kinderen dat wordt opgevangen.

Alvorens erkend te worden moet het initiatief beschikken over een positief advies van het Lokaal Overleg Kinderopvang.

De financiering wordt toegekend voor een duurtijd van drie jaar.

Dit systeem zal in de nabije toekomst van kracht gaan. Het zal nauwkeurig moeten worden geëvalueerd. De evaluatie zal moeten uitmaken of de huidige kwaliteitseisen en de financieringsmodaliteiten het mogelijk maken om kwaliteitsvolle buurtgerichte kinderopvanginitiatieven uit te bouwen die tegemoetkomen aan de algemene kenmerken van de buurtdiensten.

De voorbereiding van dit dossier om te komen tot het bepalen van de aard van de dienstverlening en de randvoorwaarden gebeurde door Kind en Gezin in overleg met de denkgroep occasionele kinderopvang (DOK) bestaande uit vertegenwoordigers van de BND's (de Koepel BND's en projectverantwoordelijken van kinderopvanginitiatieven)<sup>8</sup>. In tegenstelling tot ons voorstel werden jammer genoeg geen vertegenwoordigers betrokken van andere beleidsdomeinen zoals sociale economie en tewerkstelling.

### II.1.c. De noodzaak van een belangenorganisatie

De Koepel van BND's en zijn Franstalige tegenhanger werden opgericht onder impuls van de Koning Boudewijnstichting naar aanleiding van de rondetafelbijeenkomsten. Zij zijn erkend en financieel ondersteund door de federale minister van Sociale Economie.

Het is erg belangrijk dat deze belangenorganisaties goed kunnen doorwerken in de toekomst, omdat de BND-sector nog jong is en er in de komende jaren zal worden onderhandeld over de sectoriële bijdragen. Dit kan enkel met veel kennis van het terrein; daarin spelen de projectpromotoren een belangrijke rol. Daarenboven is er ter ondersteuning van de projecten

---

<sup>8</sup> De opvolging en het secretariaat werden opgenomen door de dienst Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt van de stad Antwerpen. Er werd in samenwerking met VBJK een Europees dossier ingediend en goedgekeurd dat dit proces verder moet uitdiepen, een eerste evaluatie zal maken van de huidige regelgeving en zal bestuderen op welke wijze de kennis vanuit deze experimenten kan veralgemeend worden en toegepast op de algemene reguliere werking.

behoefte aan ervaringsuitwisseling, zowel regionaal als sectorieel, lokaal, nationaal en internationaal.

Anderzijds is het eveneens erg belangrijk om versnippering in de sociale economie sector tegen te gaan, samenwerking is cruciaal. Daarom is de Koepel van BND's lid van VOSEC ( de enige officiële gesprekspartner van de Vlaamse minister inzake sociale economie). De Koepel heeft ook een vertegenwoordiger in de Raad van Bestuur van VOSEC. Ook langs Waalse kant werd de brug gemaakt. De voorzitter van de federatie is lid van de Raad van Bestuur van SAW-B.

#### II.1.d. De nood aan professionele ondersteuning

Te veel kleine projecten vinden het warme water uit en kunnen niet efficiënt werken omdat zij werken op een te kleine schaal. Anderzijds is het belangrijk voor de buurtdiensten om juist zo lokaal en soms ook kleinschalig mogelijk te kunnen blijven werken. Daarom is het belangrijk dat er ondersteunings- en ontwikkelingsstructuren komen op regionale basis.

De hoofddoelstelling van deze structuren is om op vraag organisaties te ondersteunen/ontwikkelen.

Er kunnen twee pistes ontwikkeld worden:

1. Een eerstelijnsfunctie, waar de geïnteresseerden informatie kunnen krijgen over de mogelijkheden bij het opstarten van nieuwe initiatieven in de sociale economie. Onthaal, discussie projectidee, oriëntatie.
2. Een managementondersteuning voor nieuwe of bestaande projecten gericht op de verschillende doelstellingen: kwaliteitsvolle dienstverlening, inschakeling kansengroepen, participatie en opleiding.

De idee is om dit te ontwikkelen vanuit bestaande structuren, zoals bijvoorbeeld de incubatiecentra die toch kunnen worden geïmplementeerd in elke STC-regio. Het is echter wel noodzakelijk om de ondersteunende centra dezelfde doelstellingen op te leggen m.b.t. die nieuwe taken.

Ook de instrumenten die ter beschikking staan van de erkende adviesbureau's moeten toegankelijk blijven voor alle erkende BND's, zoals bijvoorbeeld het gratis basisopvolgingspakket in de startjaren.

### II.2. Specifieke aanbevelingen per regio

#### II.2.a. Vlaanderen

##### Situering

Het experimentenfonds werd opgestart vanuit de idee dat de evaluatie van de 'experimentele projecten' voldoende gegevens zou kunnen genereren om op basis hiervan een structureel kader uit te werken. De nieuwe Vlaamse minister van Sociale Economie wil dit ook concreet realiseren (zie beleidsnota sociale economie 2004-2009 Kathleen Van Brempt). Er was evenwel nood aan een overgangsfase: de financiering liep immers af op 31 oktober 2004 en het uitschrijven van een regelgeving neemt toch al gauw enkele maanden in beslag. Daarom werd geopteerd voor een verlenging van zes maanden voor de projecten die een positieve evaluatie hadden ontvangen.

De beleidsnota Sociale Economie zoals ze nu voorligt, biedt een duidelijke visie rond de BND's, met alvast een overzichtelijk kader voor hun financiering en coördinatie.

De beleidsaanbevelingen in de tekst hierna hebben daarom geenszins de intentie minister Kathleen Van Brempt te overtuigen van de meerwaarden van de BND, aangezien ze dat al was. Zij heeft eind september projecten bezocht, de vertegenwoordigers van de SE ontmoet en de ervaringen vanuit het experimentenfonds als input voor haar nota gebruikt. Wel zal dit hoofdstuk trachten enkele randvoorwaarden te benoemen die nodig zijn om een succesvolle uitbouw van de BND te kunnen garanderen.

## De randvoorwaarden

We kunnen in dit onderdeel uitgaan van de definitie van de BND zoals die werd uitgeschreven in het beleidsrapport van de KBS in oktober 2003, aangezien ook de beleidsnota die als basis neemt.<sup>9</sup>

### Een duidelijke afbakening van de kansengroepen

#### à Criteria en samenstelling

Een BND biedt duurzame tewerkstelling voor kansengroepen. Minimum 50% van het personeel moet bij rekrutering behoren tot de kansengroepen.

De vraag is natuurlijk: wie zijn deze kansengroepen? De afbakening van deze doelgroepen gebeurt door de ministers bevoegd voor Werk op federaal en Vlaams niveau, omdat zij de instrumenten financieren.

De moeilijkheid bij het bepalen van de criteria ligt in het feit dat deze enerzijds zoveel mogelijk mensen moeten toelaten die er werkelijk nood aan hebben en anderzijds het aantal mensen die aan de criteria beantwoorden maar eigenlijk geen nood hebben aan extra overheidsfinanciering om werk te vinden, maximaal moeten uitsluiten (in de literatuur wordt dit benoemd als death weight loss, DWL).

Het is een utopie te denken dat men DWL kan vermijden, maar het moet wel zo klein mogelijk gehouden worden. De praktijk leert ons echter dat veel mensen nu uit de boot vallen, terwijl ze eigenlijk wel tot de kansengroepen behoren. Dit is geen kwantitatief onderbouwd betoog, maar een vaststelling gebaseerd op de ervaringen van de projectpromotoren. Op basis van deze vaststelling werd daarom aan de promotoren gevraagd een ander model van criteriabepaling aan te reiken (zie beleidsrapport KBS 2003). Het nieuwe model dat zo ontstond, werd echter reeds verlaten door de denkgroep rond buurtgerichte initiatieven kinderopvang, omdat het voor sommige promotoren niet haalbaar bleek om – zoals bepaald door het nieuwe model – 50% van het personeel aan vier van de zeven uitgewerkte criteria te laten voldoen.

De criteria bleken niet voldoende uitgewerkt en daarenboven werd geen rekening gehouden met de verschillen in schaalgrootte van de projecten. Het spreekt voor zich dat 50% veel is in de

---

<sup>9</sup> Voor de volledigheid brengen we ze hier nog even in herinnering:

Een Buurt- of Nabijheidsdienst is een dienstverlenende voorziening met de volgende geïntegreerde kenmerken:

- ze verhoogt de leefkwaliteit van de gebruikers door in te spelen op relevante collectieve en persoonlijke behoeften;
- ze creëert duurzame arbeidsplaatsen voor alle medewerkers – waarvan minstens de helft gerekruteerd wordt uit kansengroepen;
- ze betreft medewerkers en andere belanghebbenden op een participatieve wijze bij zowel de interne organisatie als de externe dienstverlening.

Deze drie kenmerken zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden, zodat de voorziening meer is dan een gewone som van de onderdelen.

context van een organisatie met slechts drie personeelsleden, maar een heel andere invulling krijgt als men spreekt over zeg maar veertig personeelsleden. Daarenboven zijn er ook verschillen tussen de sectoren. Bij klusjesdiensten en poetsbedrijven moeten de werknemers niet beschikken over erkende diploma's, in de kinderopvang en de horeca bijvoorbeeld wel. In de bepalingen bleek ook onduidelijkheid te bestaan over de vraag of het over 50% van het totale personeel ging dan wel over 50% van de tewerkgestelde kansengroepen.

Zonder dat we de pretentie hebben naar voren te komen met een goed uitgewerkt model, zijn enkele vaststellingen waarover nu consensus bestaat, hier wel op hun plaats:

- Mensen geraken in een spiraal van armoede en werkloosheid door een combinatie van factoren. Het is dan ook aangewezen om een combinatie van risicofactoren als afbakening te gebruiken.
- De risicofactoren waarnaar verwezen wordt, zijn:
  1. zorglast (voor kinderen, ouders of andere verwanten);
  2. gezinssamenstelling (alleenstaand, het aantal personen in het gezin dat werkt);
  3. leeftijd;
  4. scholingsgraad;
  5. mobiliteit;
  6. gezondheid (reden waarom vorig werk niet meer mogelijk is);
  7. beroepsverleden (duur werkloosheid, aard van vorige jobs, netto verloning vorige jobs);
  8. etnie (behoren tot een etnische minderheid);
  9. woonplaats (buurt/regio met hoge werkloosheidsgraad, kansarme buurt/regio).

## VOORSTEL

Het lijkt ons van groot belang dat de vertegenwoordigers van de bevoegde ministers binnen afzienbare tijd samen met de deskundigen van de SERV, vertegenwoordigers van VOSEC en de Koepel, de bevoegde administraties en andere mogelijke belangenverenigingen een adequaat model uitwerken.

### à Duurzame tewerkstelling versus werkervaring

Hoewel de voordelen van duurzame tewerkstelling duidelijk zijn, zowel naar de werknemer als naar de dienstverlening toe, komt snel het spook van de doorstroomgedachte opzetten: de lonen van de mensen worden immers betaald met overheidsmiddelen. Deze zijn schaars en moeten daarom zo efficiënt mogelijk ingezet worden. Daarenboven is het een taak van de overheid erover te waken dat deze middelen terechtkomen bij diegenen die er het meeste nood aan hebben. Dat houdt in dat er een afbakening komt van de groep van mensen die men wil bereiken. Ondanks alle individuele verhalen en verschillen wordt die afbakening gemaakt volgens gemeenschappelijke kenmerken. Eenmaal de groep bepaald is, treedt een eenvormig systeem in werking om deze groep van mensen te bereiken. In het ideale – maar helaas in de praktijk moeilijk realiseerbare – geval zouden deze instrumenten aangepast moeten zijn aan de individuele noden, maar dat vereist een individueel screeningsinstrument dat flexibel is en op geregelde tijdstippen kan worden ingezet om de evolutie van elke persoon te volgen.

Wat er ook van zij, het belang van duurzame tewerkstelling moge nog eens blijken uit volgende vaststellingen:

- Mensen hebben nood aan stabiliteit en perspectieven om goed te kunnen functioneren.

- Een mix van personeel is belangrijk, zowel om de kwaliteit van de diensten vanaf dag 1 te waarborgen als om een boeiende leeromgeving te vormen voor de 'zwakste' personeelsleden.
- Het proces van leren en groeien is individueel gebonden en moeilijk op voorhand vast te leggen in tijd. Op welk ogenblik zal wie waar staan in zijn opleiding en zelfontplooiingstraject? Er zijn heel wat mensen die jaren nodig hebben om opnieuw een evenwicht te vinden, juist omdat het een cumulatie is van allerlei factoren die hen op een bepaald moment in de 'kansengroep' heeft doen belanden. Voor anderen is het spreekwoordelijke duwtje in de rug voldoende om snel weer op eigen kracht verder te gaan.
- Ook al is – zoals hoger aangetoond – voorzichtigheid geboden bij het hanteren van doorstroming als algemeen objectief, toch moet het in elk geval intern gehanteerd worden, meer bepaald met het oog op maximale benutting van het capaciteitenpotentieel van iedere werknemer.
- Sociale economie is geen minderwaardig noch een zuiver parallel circuit. Het is nochtans erg belangrijk dat de BND's als volwaardige diensten worden erkend zowel door de overheid als door de klanten. Daarom worden zij beter niet aanzien als deel uitmakend van een opleidings- en of doorstroomcircuit. Het is wel belangrijk dat de BND's op elk moment voldoen aan de gestelde criteria, ook op het vlak van het tewerkgestelde doelgroep personeel. Een voorbeeld uit de thuiszorg ter illustratie. Indien bijvoorbeeld een ongeschoolde medewerkster de organisatie binnenkomt, zal deze zorgen voor een aangepast opleidings- en begeleidingsaanbod. Wanneer die medewerkster op een bepaald moment hierdoor het opleidingsattest 'polyvalent verzorgster' behaalt, behoort zij niet langer tot de kansengroepen.<sup>10</sup> Zij zou dan moeten kunnen doorstromen – intern of extern – naar een positie met verantwoordelijkheden afgestemd op haar kennis en ervaring. Daarom is het debat rond diplomaveristen, beroepsprofielen en verworven competenties juist zo belangrijk. Geen enkele onderneming immers dwingt haar personeel de organisatie te verlaten indien die persoon goed presteert. Anders zou het niet meer in het belang zijn van de organisatie om juist al die inspanningen te leveren naar opleiding en begeleiding toe. Niets belet anderzijds dat het personeel zelf bepaalt wanneer het andere horizonten opzoekt.

## Participatie

### à De werknemers

De projectbezoeken geven aan dat het niet voldoende is dat de organisatie overtuigd is van het belang van participatie. Om die overtuiging concreet vorm te geven moet men immers ook kunnen beschikken over de nodige knowhow en voldoende personeel. Weinig projecten beschikken nu over een uitgeschreven methodiek die garant kan staan voor een uitgewerkte en systematische aanpak van participatie. De participatieve aanpak is veelal persoonsgebonden. Verlaat de 'bezieler' ervan de organisatie of verandert zij/hij van functie, dan komt de participatie op de helling. Het is daarom noodzakelijk om:

- het omkaderend personeel de nodige opleiding en instrumenten te geven;
- voldoende financiering te voorzien opdat de participatie geen dode letter zou blijven.

---

<sup>10</sup> De opvolging en het secretariaat werden opgenomen door de dienst Werkgelegenheid en Arbeidsmarkt van de stad Antwerpen. Er werd in samenwerking met VBJK een Europees dossier ingediend en goedgekeurd dat dit proces verder moet uitdiepen, een eerste evaluatie zal maken van de huidige regelgeving en zal bestuderen op welke wijze de kennis vanuit deze experimenten kan veralgemeend worden en toegepast op de algemene reguliere werking.

## VOORSTEL

1. Nagaan welke opleidingen er bestaan rond het ontwikkelen en/of verbeteren van een participatieve werkcultuur. Het bestaande aanbod eventueel aanvullen of verbeteren.
2. Het uitwerken van een kwaliteitshandboek afgestemd op de schaalgrootte van de organisatie met daarin de gebruikte participatieve methodiek. (Het spreekt voor zich dat participatie en de implementatie hiervan sterk verschillen afhankelijk van het aantal tewerkgestelde personen.)
3. Het herformuleren van klantenparticipatie naar stakeholdersmodel; klantenparticipatie organiseren in functie van de klantengroep (hoogbejaarde mensen of tweeverdieners zullen anders staan t.a.v. participatie dan bijvoorbeeld jongeren);
4. In de aanpak een onderscheid maken tussen de buurt-en nabijheidsdiensten (de klantengroep van een buurtdienst is eigenlijk per definitie de volledige buurt waarvoor men werkt: dat vraagt een andere aanpak dan het werken naar zeer duidelijk afgebakende klantengroepen toe – dit is de werkwijze van de nabijheidsdiensten – waarvan de kans hoog is dat zij relatief homogeen is samengesteld).
5. De graad van participatie laten variëren volgens de fase waarin het project zich bevindt (detectie noden, opstart, professionalisering, uitbreiding).

### II.2.b. Brussel

#### Situering

In november 2003 ontving werkgroep 2 van het Territoriaal Pact de Koning Boudewijnstichting samen met de Brusselse organisaties die door het experimentenfonds gesteund worden. De organisaties lichtten hun projecten in het kader van de buurtdiensten toe. De vergadering besloot een ad-hocwerkgroep op te starten om voorstellen uit te werken rond de ontwikkeling, financiering en organisatie van de buurtdiensten binnen de Brusselse sociale economie. Deze ad-hocwerkgroep werd geleid door het gewestelijk secretariaat voor stedelijke ontwikkeling.

Wat volgt, is een synthese van de beleidstekst die deze ad-hocgroep formuleerde en die door het Brussels Territoriaal Pact werd goedgekeurd in juni 2004. Deze tekst werd overhandigd aan de Brusselse minister van werkgelegenheid, economie en sociale economie, Benoit Cerexhe. In afwachting van een regelgeving kende hij de Brusselse projecten erkend door het experimentenfonds reeds een overbruggingsfinanciering toe dat werd gefinancierd door de federale staatssecretaris, Els Van Weert.

#### De Brusselse projecten uit het experimentenfonds

De projecten die gesteund worden in het kader van het experimentenfonds, kunnen met hun aanbod vandaag onmogelijk tegemoet komen aan de vraag. Het personeelsbestand binnen deze projecten worden deels betoelaagd door dat experimentenfonds, maar slechts uiterlijk tot eind oktober 2004. Het andere deel van de financiering bestaat hoofdzakelijk uit (veelal kortdurende!)

tewerkstellingssubsidies die tot doel hebben mensen een werkervaring mee te geven beperkt in de tijd (vb. Art. 60/DSP). De Nederlandstalige initiatieven zijn licht bevoordeeld in die zin dat ze daarbij nog extra financiering ontvangen vanuit het stedenfonds, maar ook deze middelen worden projectmatig toegekend voor beperkte duur.

## Voorstellen

### Het samenvoegen van bestaande maatregelen

Op dit ogenblik bestaan in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest twee maatregelen die samen en mits enkele aanpassingen een kader zouden kunnen bieden voor de ontwikkeling, financiering en organisatie van de BND's in de sociale economie :

#### 1. De plaatselijke initiatieven voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid (PIOW)

De Ordonnantie van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest betreffende de erkenning en financiering van de plaatselijke initiatieven voor de ontwikkeling van de werkgelegenheid en de inschakelingsbedrijven werd op 30 maart 2004 goedgekeurd. De uitvoeringsbesluiten zouden moeten volgen. Het kader geeft aan dat de erkende 'PIOW's'

- middelen krijgen voor omkaderingspersoneel;
- 60% van het uitvoerend personeel moeten rekruteren uit werkzoekenden die het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt;
- verplicht zijn structureel om te gaan met vorming en opleiding van het personeel.

Voorts wordt er bij de Economische en Sociale Raad voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (ESRBG) een overlegplatform voor de sociale economie ingericht dat onder meer als opdracht heeft advies te verlenen over de erkenningsaanvragen PIOW. Het schoentje knelt voornamelijk op het niveau van de loonkosten voor het uitvoerend personeel. De enige middelen die hiervoor ter beschikking worden gesteld, zijn kortlopende werkervaringsprogramma's (DSP/Art. 60 en SINE), waartoe een erkenning als PIOW toegang geeft.

#### 2. De 'terugbetalende geco's'

Het Besluit van de Brusselse Hoofdstedelijke Regering betreffende het stelsel van de gesubsidieerde contractuelen van 28 november 2002 bepaalt dat de werkgevers personeel kunnen aanwerven in het geco-statuut met de bedoeling hen niet-commerciële prestaties te laten verrichten bij particulieren die hiervoor een vergoeding betalen. Het betreft diensten die een aanvulling kunnen betekenen voor de erkende diensten voor gezinshulp en/of bejaardenhulp, zieken of personen met een handicap. De activiteiten die hieronder vallen, zijn vastgelegd. Het gaat over:

1. huishoudelijke hulp;
2. klusjesdienst aan huis;
3. thuisopvang van zieke kinderen;
4. gelegenheidsopvang van kinderen;
5. kraamzorg;
6. onthaal en animatie in rustoorden en rust- en verzorgingstehuizen.

In ruil voor deze loonsubsidies worden de inkomsten uit de diensten teruggestort aan de BGDA.

Als we de regelgeving van de PIOW's en de betalende geco's laten samenvallen, komen we tot een duurzaam instrument voor de ontwikkeling van de BND's, dat garanties biedt op het gebied

van de inschakeling van zwakkere groepen van werkzoekenden, maximale toegankelijkheid van de diensten, rechtstreekse participatie van de klanten/gebruikers, duurzame erkenning en financiering van de organisatie, waardoor de continuïteit en de professionaliteit van de diensten kan worden gewaarborgd.

### Wijzigingen nodig in het regulerende kader

Naast de huidige tewerkstellingskaders voor de PIOW-werknemers (DSP, Art. 60, SINE, Activa+) kan een deel van het contingent betalende geco's worden voorbehouden voor organisaties die voldoen aan de erkenningsvoorwaarden van de PIOW's. (Een andere mogelijkheid is het creëren van een aparte categorie voor de buurtdiensten.) De aanwervingsvoorwaarden voor het personeel binnen het geco-statuut moeten overeenstemmen met de criteria van de doelgroep zoals beschreven in de Ordonnantie van de PIOW's. Deze voorwaarden zouden dus strikter zijn dan voor de andere categorieën geco's. Om een zekere mate van coherentie te bewaren tussen de omkaderingsmiddelen die in het kader van de PIOW's worden toegekend, en de betalende geco's die als uitvoerend personeel zouden fungeren, lijkt het aangewezen dat het Beheerscomité voorafgaandelijk advies inwint bij het platform voor de sociale economie.

### Amendering van het regeringsbesluit terugbetalende geco's

Vandaag is het systeem van de terugbetalende geco's geschikt voor dienstencentra die voor hun staf en hun werking een financiering krijgen van de Gemeenschap. Alle diensten die in het kader van de betalende geco's voorzien zijn, met uitzondering van de klusjesdienst aan huis, behoren immers tot materies die door gemeenschapsnormen zijn geregeld. Laaggeschoolden die nood hebben aan socio-professionele inschakeling, krijgen daardoor echter moeilijk toegang tot deze betrekkingen. Anderzijds is de lijst van de diensten die door betalende geco's verstrekt kunnen worden, vastgelegd, zodat geen ruimte bestaat om vernieuwende projecten op te starten. Zo kunnen vandaag bepaalde lopende projecten binnen het experimentenfonds (sociale kruidenierswinkel, mobiliteitshulp, hulp bij verhuizingen, retouchedienst van kledij, levering aan huis van socio-sanitair materiaal) hun personeel niet financieren met dit systeem van de betalende geco's.

Andere criteria moeten bijgevolg het bestaande kader komen aanvullen:

#### 1. Open lijst van diensten

De lijst van activiteiten die deze geco's mogen verrichten, mag niet expliciet worden beperkt, en zou beter een opsomming geven van mogelijke diensten. Deze soepelheid is belangrijk om nieuwe diensten te kunnen ontwikkelen en bestaande aan te passen aan de veranderende behoeften.

#### 2. Variatie in de terugbetaalbare sommen

De terug te betalen bedragen moeten kunnen variëren, vooral dan in functie van bepaalde sociale doelstellingen, zoals onder andere het inkomen van de klanten en de beoogde begunstigden.

### Besluit

De voorwaarden voor de ontwikkeling, financiering en organisatie van de buurtdiensten in de sociale economie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn vervuld indien:

- de uitvoeringsbesluiten rond de toepassing van de Ordonnantie betreffende de erkenning en de financiering van de PLOW's en de inschakelingsbedrijven in werking treden;
- de financiering voor deze nieuwe maatregel correct wordt ingeschat;
- de hoger aangehaalde, vrij beperkte, aanpassing van het stelsel van betalende geco's wordt doorgevoerd;
- er een link komt tussen de PLOW en de regelgeving rond de betalende geco.

### II.2.c. Wallonië

Minister Marcourt, bevoegd voor economie, tewerkstelling en sociale economie, wil het komende jaar een wettelijk kader uitbouwen voor de sociale economie waarbinnen de buurt- en nabijheidsdiensten erkend en verder ontwikkeld kunnen worden.

In afwachting lanceerde hij midden oktober 2004 een nieuwe projectoproep.

In het kader van deze projectoproep waren volgende criteria bepalend bij de evaluatie van de dossiers:

1. De diensten moeten aanvullend zijn. Er mag geen overlapping zijn met de missie van de openbare diensten of andere bestaande structuren;
2. creatie van duurzame arbeidsplaatsen;
3. innoverende methodologie en/of sector;
4. participatie van werknemers en stakeholders bij het beleid van het project;
5. de dienst moet solvabel zijn.

Het beschikbare bedrag was 550.000 €. De jury kwam bijeen op dinsdag 16 november. Bij de opmaak van dit rapport was de selectie van de projecten nog niet bekend.

De criteria van de jongste projectoproep spreken terecht over duurzame arbeidsplaatsen en solvabiliteit van de dienst zelf. In een sector waar de kostprijs van de handenarbeid hoog ligt en de inkomsten vanwege de klanten minimaal zijn, is dit niettemin onmogelijk zonder de steun van de overheid. De dienstencheque is daarom een perfect antwoord op de vraag naar het creëren van zoveel mogelijk duurzame arbeidsplaatsen, maar de activiteiten zijn strikt beperkt. De overheid heeft de DC dan ook op degelijke wijze gesubsidieerd [91 miljoen euro voor 2004, 227 miljoen euro voor 2005]. Aangezien de overheidsmiddelen niet onbeperkt zijn en bijgevolg zo efficiënt mogelijk moeten worden ingezet, dringt het 'klaverbladmodel' zich op als een interessante piste voor de Waalse regering: overheidsmiddelen die momenteel verdeeld worden over meerdere bevoegdheidsdomeinen, zouden kunnen worden samengebracht om er de verschillende doelstellingen van de buurt- en nabijheidsdiensten mee te financieren.

### De situatie van de projecten van het experimentenfonds

Zoals gezegd werden in Wallonië zes projecten opgestart met als enig doel zich voor te bereiden op de invoering van de dienstencheques. Deze organisaties genieten momenteel ruime federale steun en zijn dus in staat hun missie te volbrengen.

Aan vijf projecten in de sector van de kinderopvang werden APE-punten toegekend om hun verdere functioneren veilig te stellen. Deze interventie:

- vangt niet de volledige loonkost op;
- kan slechts optimaal benut worden bij de toetreding van nieuwe mensen. Dit brengt met zich mee dat de personen die het project op de rails hebben gezet onder contracten van bepaalde duur, nu ontslagen dreigen te worden om plaats te ruimen voor anderen.

Het voortbestaan van deze projecten in de kinderopvang is enkel mogelijk indien – we verwijzen hiervoor naar het klaverbladmodel – de sociale economie en de sector van de kinderopvang overgaan tot cofinanciering.

De vragen die we voorleggen aan de Waalse beleidsmakers zijn dan ook deze: welk soort diensten willen zij ontwikkelen en in welke sectoren? Pas wanneer die vragen beantwoord zijn, zal men een regulier kader kunnen uitwerken voor de buurt- en nabijheidsdiensten binnen de sociale economie. Om die sectoren en diensten te definiëren is een samenwerking nodig met de structuren die reeds op het terrein werkzaam zijn. Zij kennen immers als geen ander de meest dwingende behoeften in een snel evoluerende maatschappij.

### II.3. Aanbevelingen federaal

In het rapport met beleidsaanbevelingen van de Koning Boudewijnstichting (oktober 2003) werd gevraagd om een impulsfonds te voorzien. De federale minister van sociale economie, Bert Anciaux, heeft hieraan gehoor gegeven. Het impulsfonds werd geïnstalleerd met de expliciete bedoeling om innovatie in de sector van de BND's ook op termijn mogelijk te maken. Dit is belangrijk omdat innovatie de grondslag is voor het bestaan van de BND's. Maar wat vandaag innovatief is, is na enkele jaren ingeburgerd. Dus een blijvende impuls, jaar na jaar is nodig om de sector van de BND gezond te houden.

Hierbij moet natuurlijk wel rekening gehouden worden dat dit impulsfonds afgestemd is op de regionale politiek. Want de projecten worden slechts gedurende één jaar ondersteund door het fonds. Nadien moeten ze terechtkunnen in de bestaande structuren op regionaal vlak. Misschien moet de termijn in de toekomst herzien worden van één naar twee jaar. Op deze manier kan men als pilootproject met een ander perspectief starten en creëert men de ruimte om kwaliteitsvoller te werken. Als deze projecten werkzaam zijn in een sector die men regionaal via de klaverbladfinanciering wil ondersteunen, kan men deze experimenten als input gebruiken voor de sectoriële denkgroepen.

De eerste projectoproep werd gelanceerd in juli 2004. De selectie van de projecten werd bekend gemaakt in oktober 2004 en is beschikbaar op de website [www.socialeconomy.fgov.be](http://www.socialeconomy.fgov.be).

Onder impuls van de federale staatssecretaris van Sociale Economie, Els Van Weert, zal er een nieuw samenwerkingsakkoord voor de meerwaardeneconomie tussen de federale staat, de gewesten en de Duitse gemeenschap gesloten worden. In het kader van dit akkoord heeft de minister Freya Van den Bossche een bedrag van 2 miljoen euro ingebracht exclusief voor de duurzame ontwikkeling van de BND's.

Dit akkoord wil de werkgelegenheid van moeilijk bemiddelbare werkzoekenden bevorderen, de sociale cohesie versterken en duurzame economische groei promoten. Het is tevens een duidelijk politiek signaal voor de economie in haar totaliteit. Economische groei is noodzakelijk voor de algemene vooruitgang in de samenleving. Maar deze groei kan niet los gezien worden van sociale en ecologische garanties. De economie is mede verantwoordelijk voor het welslagen van sociale

integratie en het behoud van het leefmilieu. De sociale economie wil hier een spitsrol vervullen. De gewesten, de Duitse gemeenschap en de federale staat verbinden zich ertoe om samen inspanningen te leveren om de twee pijlers van de meerwaardeneconomie te versterken via:

- de uitbouw van sociale-economie-initiatieven en -bedrijven die volgende basisprincipes eerbiedigen: voorrang van arbeid op kapitaal, beheersautonomie, dienstverlening aan de leden en aan de gemeenschap, democratische besluitvorming en duurzame ontwikkeling met respect voor het leefmilieu. Binnen deze sociale economie-initiatieven nemen ook de buurt-en nabijheidsdiensten een belangrijke plaats in.;
- de ondersteuning van het maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Op het vlak van de BND's komt de federale overheid op korte termijn tussen om de verlenging van de projecten van het experimentenfonds mogelijk te maken.

## ANNEX

	Organisatie	Gemeente	Dienstverlening
1	OCMW Brugge	Brugge	1. Klussendienst 2. Ontmoetingsruimte 3. Kinderactiviteiten
2	RISO West-Vlaanderen	Ieper	1. Aanvullende poets- en opknaphulp 2. Boodschappendienst 3. Aangepast vervoer
3	vzw De Gritsel	Kersbeek-miskom	Onderhoud van tuinen
4	Driehoek vzw	Houthalen- helchteren	Onderhoud van openbare ruimten
5	Regionaal Instituut voor Maatschappelijk Opbouwwerk - Limburg (RIMO)	Hasselt	Fietsatelier
6	Stad Bilzen Dienst Sociale Zaken	Bilzen	Openbare ruimte (in 2 sociale woonbuurten)
7	Sociaal Bedrijvencentrum vzw	Maasmechelen	ICT atelier /lessenpakket
8	Grijkoort vzw	Kluisbergen	Sociaal restaurant
9	PWA-Werkwinkel Alken	Alken	1. Retouche-atelier 2. Tuin en klusjesdienst 3. Poetsen in bedrijven
10	Invoegbedrijf Team cvba vso	Alken	1. Thuishulp met huishoudelijk karakter 2. Strijkatelier
11	Veerkracht 4	Menen	1. Occassionele kinderopvang van 0 tot 3 jaar 2. Jongeren- en kinderwerking Jeugd vrouwen 3. Jongerenwerking De vlinderkens 4. Mobiliteit voor ouderen 5. Opkuisen zwerf vuil door de Groene Ridders 6. Fietsatelier
12	Isis vzw	Halen	Aanvullende thuiszorg
13	Muziekclub 4AD	Diksmuide	Cultuurbusdienst
14	Stadsbestuur Ronse	Ronse	1. Jeugd ruimte ploeg 2. Technisch Urgentie Team

15	Tewerkstellingsforum Harelbeke / Kurne	Harelbeke	1. Ouderenwerking 2. Fietsverhuur 3. Pleintoezicht
16	BIK vzw	Kurne	1. Buurtdienst diverse activiteiten 2. Huishoudelijke hulp
17	Buurtservice vzw	Berchem	Thuishulp met huishoudelijk karakter (tuin inbegrepen)
18	PWA Geraardsbergen	Geraardsbergen	Onderhoud openbare ruimte
19	Gemeentebestuur Spiere-Helkijn	Spiere-helkijn	Groenonderhoud van openbare ruimte in sociale woonbuurt
20	Jobhuis Halle Vilvoorde vzw	Halle-buizingen	Fietsatelier en fietsstalling
21	Regionaal Instituut voor de Samenlevingsopbouw (RISO) Gent vzw	Gent	1.Sport en recreatie 2.Sociaal restaurant
22	Wijkresto Nieuw-Gent vzw	Gent	Sociaal restaurant
23	Speelhuis Elief vzw	Berchem	Occasionele kinderopvang van 0 tot 3 jaar
24	Europees Centrum voor Restauratietechnieken vzw	Heusden-zolder	Logistieke ondersteuning buurtgerichte activiteiten op gerenoveerde mijnsite
25	OCMW Poperinge	Poperinge	Onderhoud openbare ruimte
26	OCMW Wervik	Wervik	Buurtdienst diverse activiteiten
27	OCMW Zedelgem	Zedelgem	Wijkwatchers
28	Gemeentebestuur Oostkamp	Oostkamp	Buurtdienst diverse activiteiten
29	Stebo vzw	Genk	Centrum voor buurtgericht ondernemen
30	Huize Godtschalck vzw	Heuvelland	Onderhoud van het openbare domein
31	'De Joblink' - OCMW Torhout	Torhout	Sociale koeriersdienst (klusjesdienst, mobiliteitsservice, boodschappendienst)
32	OCMW Beernem	Beernem	1. Klusjesdienst 2. Boodschappendienst en dorpswacht 3. Poetsdienst
33	Stad Sint-Truiden	Sint-Truiden	1. Wijkcomposteren 2. Aanvullende thuishulp 3. Onderhoud openbare ruimten
34	IGO Leuven	Leuven	Aanvullende thuishulp
35	vzw WEB	Turnhout	Aanvullende thuishulp

36	De Welvaartkpoen vzw	Brussel	1. Naaiatelier 2. Mobiliteitsproject voor ouderen
37	EVA vzw - Aksent	Brussel	1. Aanvullende thuishulp 2. Dienstencentrum
1	Lire et Ecrire asbl	Namur	Ecrivain public
2	Groupe Animation Basse-Sambre	Spy	Accueil petite enfance
3	Association des Compagnons Bâtisseurs	Marche-en-Famenne	Petits travaux à domicile
4	Centre public d'Aide sociale de Charleroi	Charleroi	1. Aménagement de logement/bricolage 2. Jardinage/entretien de jardins 3. Déménagement/transport 4. Transport de personnes
5	Centre public d'Aide sociale de Stavelot	Stavelot	Taxi social et accompagnement
6	Agence de Développement Local de Pecq	Pecq	Taxi social
7	Au Four et au Moulin asbl	Mons	Accueil petite enfance
8	le Collectif Logement de Hannut asbl	Hannut	Réinsertion sociale des personnes fortement fragilisées par des ateliers (cuisine, jeunesse, adulte, jardin)
9	'La Fattoria' asbl	Louvain-la-Neuve	Accueil et mise au travail pers. marginalisées au potager bio et la cuisine collective
10	'Le Trusquin' asbl	Marloie	Accompagnement/transport de personnes
11	Aide Familiale Arrondissement de Verviers asbl	Verviers	1. Aides ménagères 2. Garde malades à domicile
12	Solidarité et Alternatives Nouvelles asbl	Braine-l'alleud	1. Gardes à domicile 2. Travaux d'entretien (jardin, peintures...) 3. Ecole des devoirs 4. Alphabétisation (apprentissage du français) 5. Ateliers couture
13	SINET	Charleroi	Aide ménagère à domicile
14	Euro Delta Center asbl - Dominou	Comines	Garde d'enfants malades à domicile
15	Centre public d'Aide sociale de Les Bons Villers	Les Bons Villers	1. Epicerie sociale 2. Magasin et atelier de restauration du mobilier
16	Essor asbl	Thuin	Ramassage déchets jardin /encombrants
17	Proxemia	Chapelle-lez-herlaimont	Aide ménagère à domicile

18	l'association D.E.F.I.T.S.	Tellin	Ramassage déchets ménagers
19	la 'Maison de l'enfant de Spa' asbl	Spa	Maison d'enfants
20	CPAS de Chaudfontaine 'Ma cité'	Vaux-sous-chevremont	1. Entretien jardin/petits travaux à domicile 2. Déplacements (courses, rendez-vous médicaux)
21	Pluri-Services	Ghlin	Promotion des Services de Proximité de la région Mons Borinage
22	Robin Hood asbl	Bruxelles	Cyberspace mobile
23	Centre Coordonné de l'Enfance asbl	Chatelet	1. Accueil petite enfance malade 2. Mobilité
24	Proximité Santé asbl	Bruxelles	Livraison à domicile de matériel paramédical
25	Boulot asbl	Bruxelles	Petits travaux à domicile
26	Centre Marolien de formation par le travail asbl	Bruxelles	Magasin social
27	Offentliche Sozialhilfezentrum Eupen – SOS Selbsthilfe	Eupen	Salon lavoir
28	Gemeinde Bütgenbach	Bütgenbach	Accueil après-scolaire

### III. SYNTHESE

Dit rapport is een analyse van de projecten die gedurende drie jaar (2002-2004) werden ondersteund door het experimentenfonds 'buurt-en nabijheidsdiensten' (verder aangeduid als BND's).

Het experimentenfonds werd opgericht door de bevoegde ministers van Sociale Economie en Werkgelegenheid om een impuls te geven aan de BND's in België. De ondersteuning moest het potentieel van de BND's aantonen op het vlak van tewerkstelling en sociale cohesie. Tegelijkertijd zou er worden nagegaan welke voorwaarden noodzakelijk zijn om in België BND's op een duurzame manier uit te bouwen. Daarom kreeg de Stichting de opdracht beleidsaanbevelingen op te stellen op basis van de ervaringen van de erkende projecten.

Het rapport geeft een beschrijving van de initiatieven. Deze beschrijving is gebaseerd op een schriftelijke bevraging en projectbezoeken. Op basis van deze gegevens en in overleg met de verschillende betrokkenen werden beleidsaanbevelingen uitgeschreven per regio.

#### 1. Beschrijving van de projecten

Het aantal initiatieven.<sup>11</sup>

Regio	Aantal projecten fase 3
Vlaanderen	33
Wallonië	23
Brussel	5
Duitse gemeenschap	2
Totaal	63

#### De werkgevers

In Vlaanderen is het aantal publieke en onafhankelijke actoren in evenwicht. De verenigingen werken evenwel voornamelijk in partnerschap met lokale besturen. Op de vraag of de dienstverlening erkend en/of ondersteund wordt door het lokaal sociaal beleid antwoordde 60% 'ja' en 20% dat erover onderhandeld werd.

De initiatieven in Brussel zijn uitsluitend in handen van verenigingen. Bij de Franstalige initiatieven is de samenwerking met de lokale besturen beperkt tot het doorsturen van klanten. De Nederlandstalige initiatieven ontvangen subsidies vanuit het stedenfonds, beheerd door de Vlaamse Gemeenschapscommissie.

#### Schaalgrootte

In Vlaanderen telt 75% van de projecten minder dan 15 personeelsleden. De overige 25% stelt meer dan 15 mensen te werk. Eén enkele organisatie stelt 212 mensen te werk. De Brusselse projecten zijn stuk voor stuk nieuwe initiatieven die met minder dan 15 personeelsleden werken.

---

<sup>11</sup> De projecten die besproken worden, zijn de projecten waarvoor de financiële ondersteuning na een positieve evaluatie tweemaal verlengd werd; die ondersteuning liep af op 31 oktober 2004.

## De aard van de dienstverlening

De diensten werden onderverdeeld in vijf categorieën.

6. onderhoud openbare ruimte: diensten die zwerfvuil tegengaan, plantsoenen en speeltuinen onderhouden, een klinker herstellen op een voetpad...
7. diensten aan huis: diensten die bij een particulier aan huis worden uitgevoerd, zoals strijken, poetsen, klussen, boodschappen, tuinonderhoud, ophaal van afval (zowel groenafval als geselecteerd afval dat naar het containerpark wordt gebracht), gezelschap houden van bejaarden...
8. kinder- en jongerenopvang: opvang van kinderen van 0-3 jaar en speelpleinpermanentie, kinderateliers en huiswerkklassen en buitenschoolse opvang voor kinderen van 3-12 jaar;
9. mobiliteit: diensten die voornamelijk gericht zijn op ouderen die naar het hospitaal of de winkel moeten, sommige vervoeren groepen (zowel ouderen als jongeren) naar sociale of culturele evenementen;
10. diverse: enerzijds zijn er de projecten die vanuit een collectieve voorziening, zoals een strijkatelier, een sociaal restaurant, een ITC-atelier... diensten aanbieden aan hun klanten. Anderzijds tref je er ook de specifieke buurtdiensten aan die vanuit een buurthuis of andere ontmoetingsplaats allerlei diensten (multi-sectorieel) in die buurt ontwikkelen. Dit gebeurt in samenwerking met de buurt, waarbij zoveel mogelijk buurtbewoners zelf ook tewerkgesteld worden.

## De werknemers

Er zijn 588 personen tewerkgesteld in de Vlaamse projecten: 112 mannen en 471 vrouwen. Er hebben (net) iets meer vrouwen dan mannen een leidinggevende functie, als coördinator. Het aantal begeleiders ligt met 28 t.o.v. 16 begeleiders veel hoger.

Omdat er volgens onderzoek weinig vrouwen met zorglast tewerkgesteld zijn in de sociale economie, is het deugddoend te kunnen vaststellen dat binnen het experimentenfonds in Vlaanderen 295 vrouwen met zorglast werken, onder wie 152 alleenstaanden. Ook het aantal personen ouder dan 45 is goed vertegenwoordigd. Voor de mannen 36,7 % van het totaal; voor de vrouwen 29 % van het totale aantal werknemers.

In Vlaanderen zijn de meeste werknemers tewerkgesteld in het Activa-statuuut. Op de tweede plaats komt de groep van mensen die uitsluitend tewerkgesteld zijn op basis van de middelen verkregen uit het experimentenfonds. Op de derde plaats komen de mensen in Wep+-contract, op de voet gevolgd door de mensen in PWA-statuuut. Van het totale aantal mensen tewerkgesteld op uitvoerend niveau is 57% laaggeschoold (dit is maximum lager secundair onderwijs).

In Brussel werken de mensen op uitvoerend niveau bijna uitsluitend in werkervaringscontracten (10 PTP en 11 Art. 60). In totaal zijn er 35 mensen tewerkgesteld, onder wie 25 vrouwen.

In alle regio's vormen de personen die volledig uitkeringsgerechtigd werkloos zijn, de grootste groep. Langdurige werkloosheid heeft vaak verschillende oorzaken. In alle regio's blijkt het tekort aan scholing de belangrijkste reden, ongeacht het geslacht van de werkzoekende. Voor de vrouwen is het hebben van zorgtaken de tweede belangrijkste reden – een reden die voor de mannen zo goed als onbestaande is. Ook gezondheidsproblemen, leeftijd en een tekort aan werkervaring vormen belangrijke factoren.

## Participatie

De organisaties die het beste scoren op gebruikersparticipatie scoren ook het beste op werknemersparticipatie.

In bijna alle organisaties kan de werknemer mee beslissen over de dagdagelijkse organisatie van zijn dienst. En zelfs op strategisch niveau blijkt een goede 30% van de organisaties inspraak te geven aan haar werknemers. Ruim de helft van de organisaties betreft de gebruikers bij de strategische ontwikkeling van de dienst. In slechts negen organisaties in Vlaanderen en twee in Wallonië is er een rechtstreekse afvaardiging van het personeel in de Raad van Bestuur en/of andere beslissingsorganen.

### Begeleiding en opleiding

De begeleiding wordt zowel op een formele als informele manier ingericht en evenwichtig uitgebouwd tussen individueel en groepsgericht. De begeleiding is intensief (1 begeleider voor 4 tot 6 werknemers), maar er wordt zeer weinig externe vorming aangeboden.

Voor veel diensten wordt begeleiding van het personeel als voldoende beschouwd omdat het personeel niet over specifieke diploma's of uitgebreide technische kennis moet beschikken om de dienstverlening kwaliteitsvol te kunnen uitoefenen. De meeste organisaties leggen de nadruk op de tewerkstelling op maat en niet op het verwerven van diploma's of doorlopen van opleidingen.

### Aanvullend karakter

In 2003 werden door de verschillende organisaties 110 diensten aangeboden. Daarvan werd 52,7% uitgebouwd omdat de dienst eerder niet bestond en 35,5% omdat het bestaande aanbod onvoldoende was. Uit de bevraging is gebleken dat een vijfde van de diensten opgestart werd omdat de prijs voor bestaande equivalente diensten te hoog lag voor het cliënteel dat men wenste te bereiken.

## 2. Het beleid

In geen enkele regio is het nieuwe structurele kader voor de BND's klaar; wel is het overal in voorbereiding. In afwachting van de voltooiing ervan werden de projecten na een positieve evaluatie verlengd. In Vlaanderen en Brussel voor zes maanden, in Wallonië voor één jaar. In elke regio werden de voorstellen voor het nieuwe kader gevoed en afgetoetst via de projecten van het experimentenfonds.

### Vlaanderen

De nieuwe Vlaamse minister van Sociale Economie wil de duurzame uitbouw van de BND's realiseren via een financiering volgens het klaverbladmodel.<sup>12</sup> Al onze bekommernissen en aanbevelingen werden opgenomen in de beleidsnota. Voor Vlaanderen werden daarom beleidsaanbevelingen meer uitgeschreven, enkel randvoorwaarden benoemd die nodig zijn om een succesvolle uitbouw van de BND's te kunnen garanderen: de afbakening van de doelgroepwerknemers, duurzame tewerkstelling versus werkervaring, participatiemethodologie.

### Het klaverbladmodel

BND's hebben als missie zich toe te leggen op noden die niet of onvoldoende ingevuld worden door het reguliere aanbod. In Vlaanderen is dit expliciet verweven met het tewerkstellen van kansengroepen. De combinatie van verschillende doelstellingen (kwaliteitsvolle aanvullende diensten - tewerkstelling kansengroepen - buurtontwikkeling) zorgt ervoor dat het kostenplaatje niet enkel met tewerkstellingspremies en loon- en omkaderingssubsidies kan worden ingevuld. Echter, doordat de maatschappelijke noden zich situeren in specifieke beleidsdomeinen (zoals bijvoorbeeld ouderenzorg, mobiliteit, kinderopvang...), biedt het klaverbladmodel een bijzonder goede basis voor structurele financiering.

---

<sup>12</sup> Zie beleidsnota Sociale Economie 2004-2009 Kathleen Van Brempt.

Een geluksklavertje heeft vier afzonderlijke blaadjes die worden samengehouden door een stengel. Elk blaadje stelt een financiering voor vanuit een verschillende bron: klanten, sociale economie, werkgelegenheid en ten slotte de zogenaamde domeingelden. Het eindresultaat is een duurzame uitbouw van de BND's door het samenbrengen van vier afzonderlijke financieringsstromen.

#### Brussel

De voorwaarden voor de ontwikkeling, financiering en organisatie van de buurtdiensten in de sociale economie in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest zijn vervuld indien:

- de uitvoeringsbesluiten rond de toepassing van de Ordonnantie betreffende de erkenning en de financiering van de PIOW's en de inschakelingsbedrijven in werking treden;
- de financiering voor deze nieuwe maatregel correct wordt ingeschat;
- een aanpassing van het stelsel van betalende geco's wordt doorgevoerd;
- er een link komt tussen de PIOW en de regelgeving rond de betalende geco.

#### Federaal

Het impulsfonds werd gecreëerd zoals gevraagd in het rapport met beleidsaanbevelingen van de Koning Boudewijnstichting (oktober 2003). Momenteel worden de projecten enkel ondersteund voor een periode van één jaar, nadien moeten ze terechtkunnen in de bestaande structuren op regionaal vlak. Het zou beter zijn mocht de termijn in de toekomst herzien worden van één naar twee jaar. Op deze manier kan men als pilootproject met een ander perspectief starten en creëert men de ruimte om kwaliteitsvoller te werken.

Onder impuls van de federale staatssecretaris van Sociale Economie Els Van Weert, zal er een nieuw samenwerkingsakkoord voor de meerwaarden economie tussen de federale staat, de gewesten en de Duitse gemeenschap gesloten worden. In het kader van dit akkoord heeft minister Freya Van den Bossche een bedrag van 2 miljoen euro ingebracht, exclusief voor de duurzame ontwikkeling van de BND's.

#### Wallonië

Er werd een nieuwe projectoproep gelanceerd met een financiële ondersteuning tot december 2005 in afwachting van het nieuwe decreet dat de BND's zal erkennen en financieel ondersteunen. De gehanteerde criteria zijn dezelfde als diegene die werden gebruikt voor het experimentenfonds. Er werd wel meer de nadruk gelegd op de solvabiliteit van de organisaties. Daarom wordt gevraagd aan de Waalse regering om sectoroverschrijdend te werken op basis van het klaverbladmodel. Solvabiliteit is immers enkel mogelijk op basis van een voldoende en duurzame publieke financiering.