



UITVOERINGSBESLUITEN ORDONNANTIE OP DE SOCIALE INSCHAKELINGSECONOMIE: REFLECTIES EN BEDENKINGEN FEBIO

OPMERKINGEN WERKGROEP FEBIO UB ARTIKEL 1-18

CONTACT:

Tom Smeets, *Coördinator FeBIO vzw*
Federatie van de Brusselse Initiatieven voor de Ontwikkeling van de Werkgelegenheid
Henegouwenkaai 29 - bus 12
1080 Sint-Jans-Molenbeek
T: 02 412 72 42 M: 0486 36 34 14 F: 02 412 72 49
tom@feb.io www.feb.io

INHOUD

Uitvoeringsbesluiten ordonnantie op de Sociale Inschakelingseconomie: Reflecties en Bedenkingen FeBIO	1
Opmerkingen Werkgroep FeBIO UB artikel 1-18.....	1
Inhoud.....	1
Inleiding.....	2
Artikelgewijze bespreking.....	3
Artikel 2.....	3
Artikel 4.....	3
Artikel 5.....	4
Artikel 7:	5
Afdeling 2: opvolging van de begeleiding en de loopbaan van de werkzoekenden.	6
Artikel 8:	6
Afdeling 3: Medezeggenschap.....	7
Artikel 9 en 10	7
Hoofdstuk 5: de rendabiliteit en de solvabiliteit van de organisatie	8
Artikel 12	8
Artikel 13	8
Hoofdstuk 6: kwaliteit van de projecten; Artikels 14 15 en 16:	9

Met deze nota willen we de opstellers van de uitvoeringsbesluiten (UB) informeren over de standpunten van de federatie, als complement op de standpunten en ideeën die tijdens de werkgroepen werden geuit. We willen hier bij wijze van inleiding enkele krachtlijnen van de standpunten van FeBIO opsommen, die ook een aantal posities met betrekking tot de tekst kunnen verduidelijken.

FeBIO is van mening dat het kader dat de ordonnantie creëert, zo duidelijk en “zuiver” mogelijk moet zijn. De ordonnantie zelf is nog relatief vaag: het is nu aan de opstellers van de UB om de tekst aan te scherpen. Hoe duidelijker het kader, hoe beter dat is voor sector en voor de resultaten betreffende creatie van tewerkstelling en doorstroming.

De socio-professionele inschakeling is een onderdeel van een bredere sociale economie, waarin ook andere werkvormen een plaats krijgen. De nieuwe ordonnantie kiest met Artikel 3 voor een definitie, die nog breed en vaag blijft. Termen als “zelfbeheer” en “democratisch bestuur” klinken goed maar moeten met UB aangescherpt worden.

Heldere definities zijn volgens FeBIO de basis van een goed werkend instrument: hoe vager de definitie van sociale (inschakelings-) economie, hoe minder het betekent, hoe minder de waaier aan financierbare projecten beheersbaar is, hoe kleiner de kans op performante inschakeling door de betrokken projecten. Deze UB moeten bijgevolg de definitie transformeren van voetnoot naar toetssteen.

Voor FeBIO ligt de essentie van de ordonnantie in het erkennen en financieren van de inschakelingseconomie. De wetgever moet elk project de instrumenten aanreiken waarmee ze zoveel mogelijk mensen aan de slag kan zetten (met doorstroming (PIOW) en duurzame tewerkstelling (IO)) en een kwaliteitsvolle omkadering kan voorzien. Het hoofddoel blijft de empowerment, socio-economische mobiliteit en emancipatie van Brusselse langdurig werkzoekenden.

Als de core-business van een PIOW doorstroomt is, dan is de taak van de overheid om deze organisatie zo goed en zo efficiënt mogelijk daarin bij te staan. De overheid moet zich minder inlaten met de inhoud van de projecten zelf, wat een zaak moet blijven van lokaal ondernemend initiatief. Met andere woorden: of we het kanaal gaan kuisen of fietsen repareren dan wel bomen planten, dat is aan de initiatiefnemer. De overheid moet erop toezien dat we met deze activiteiten langdurig werkzoekenden activeren en op weg helpen naar een job. Wij betreuren dat de wetgever kiest voor het instrument van openbare projectoproepen om de wildgroei aan projecten bij onvoldoende overheidsbudget in toom te kunnen houden.

We kunnen begrijpen dat de overheid wil kiezen voor projecten die aansluiten bij het gevoerde socio-economisch beleid, het fnuikt wel “grassroots” initiatieven, of zoals Veronique Huens van SAW-B treffend schrijft: *“l’Economie Sociale n’est-elle pas -quasi - toujours née d’une dynamique privée, de citoyens qui décidaient de réagir face à des besoins non-rencontrés, face à une situation problématique qu’ils avaient identifiée eux-mêmes? Peut-on laisser les pouvoirs publics décider eux-mêmes des besoins auxquels les entreprises doivent répondre?”*. Hoe een inschakelproject in te vullen, is een taak voor de initiatiefnemende operator en moet gebaseerd zijn op een degelijk onderbouwd businessplan.

Dit verzwakt de link tussen economie, maatschappelijke meerwaarde en inschakeling. FeBIO is van mening dat de projecten en organisaties die binnen deze ordonnantie vallen, moeten worden gefinancierd voor *inschakeling en omkadering*, en niet voor de dienstverlening of producten die ze ontwikkelen. Het soort activiteit of het thema waarrond een inschakelingsproject werkt is slechts een middel om het doel, inschakeling, te verwezenlijken.

De PIOW is in feite een specifieke, Brusselse vorm van vormingswerk. Voor de IO ligt dit anders daar zij bedrijven zijn en niet gericht zijn op doorstroming - daar heet dat immers “turnover”. Een PIOW die aan inschakeling doet door middel van bouw is geen bouwbedrijf maar wel een inschakelings-, doorstromings- en vormingsorganisatie die mensen klaarstoomt om in de bouw te kunnen werken. Dit is essentieel voor de toekomst van de inschakelingseconomie. De Brusselse overheid erkent deze organisaties omdat zij in hoofdzaak aan inschakeling doen - door middel van een economische activiteit die zowel noodzaak maar ook bijzaak is.

Zeker met het oog op de toekomst (staats hervorming) en het ontwikkelen van sociale economie activiteiten in sectoren waar de Gemeenschappen bevoegd zijn moet co-erkenning en cofinanciering vergemakkelijkt worden. Indien een PIOW kan rekenen op de klaverbladfinanciering staat ze veel sterker. De Brusselse wetgever moet dit faciliteren. Rendementsverliezen in de sociale economie worden



gecompenseerd door federale tewerkstellingsmaatregelen. Het gewest zorgt voor de omkadering. Een ander beleidsdomein zorgt dan weer voor de gecoc en artikel 60-ers.

De leden van FeBIO vinden het tevens normaal dat wordt bijgehouden wat er gebeurt met mensen die een parcours succesvol afwerkten: hebben zij werk gevonden? Zijn ze aan een opleiding begonnen? Zijn ze al klaar om de arbeidsmarkt te betreden? Wij zijn vragende partij (en doen dit al in het kader van samenwerkingen met de VGC) om te inventariseren wat onze resultaten zijn op het gebied van doorstroom en inschakeling. We moeten wel vermijden dat we ons blind staren op de fetisj van de “doorstroompercentages”: als we hierop afgerekend worden, dan is dat wel in strijd met het uitgangspunt. Het is immers inherent aan de zeer moeilijk activeerbare personen die bij ons instromen dat er veel uitval en falen is: 70% doorstroom halen met een “gemakkelijk” publiek is al niet eenvoudig, laat staan met langdurig werklozen die meestal een multidimensionele problematiek meedragen die verder gaat dan louter geen werk hebben. Desalniettemin hebben wij heel wat succesverhalen te vertellen. FeBIO vraagt om ons niet enkel op 1 doorstroomcijfer te evalueren maar integendeel om degelijke, billijke en valide instrumenten te ontwikkelen die ons kunnen helpen om zo professioneel en performant mogelijk te werken.

We willen ook opmerken dat het doelpubliek (de PIOW & IO) van de ordonnantie veel belang hecht aan *anders ondernemen* en aan maatschappelijke meerwaarde creëren. We moeten uitkijken dat de teksten hen die ruimte ook geeft.

ARTIKELGEWIJZE BESPREKING

ARTIKEL 2

Artikel 2 verfijnt de categorie doelgroepwerknemers die in de Ordonnantie beschreven staat onder artikel 2, 5° van a tot g. Er worden meer jongeren aan de categorieën toegevoegd: zo worden de periodes van alternerende tewerkstelling en de periodes van deeltijds onderwijs erbij gevoegd.

FeBIO vindt dat deze periodes van gelijkstelling uitgebreid moeten worden met twee in Brussel talrijk aanwezige en uiterst kwetsbare categorieën: de vele nieuwkomers en de jongeren die geen diploma secundair onderwijs haalden en het onderwijs verlaten hebben.

- Jongeren hebben vandaag geen statuut en jeugdwerkloosheid is een groot probleem in Brussel. 20 tot 30% van de jongeren tussen 18 en 25 in Brussel vallen onder die categorie: zij leven in onzekerheid en hebben weinig kansen om een veilige plaats te verwerven in een economie die gericht is op hoog gekwalificeerde diensten. De Sociale Economie kan hen middels werkervaring erg waardevolle trajecten bieden en een meerwaarde zijn voor jongeren zonder diploma of werkervaring.
- Ook nieuwkomers, mensen die geregulariseerd zijn na vaak lange periodes van inactiviteit en die vaak niet over erkende diploma's beschikken kunnen we in de sociale economie waardevolle kansen bieden op duurzame inschakeling, niet in het minst door hen vertrouwd te maken met de Belgische werkomgeving en attitudes.

FeBIO en haar leden wensen een rol te kunnen spelen in de emancipatie en de tewerkstellingskansen van deze categorieën

ARTIKEL 4

Artikel 4 is voor FeBIO erg belangrijk: het gaat over de representativiteit van onze federatie en de rol die we opnemen in het nieuwe overlegplatform voor de inschakeling en de sociale economie dat opgericht wordt en zal opereren vanuit de ESRBHG. De taken van dit platform zijn:

- Organisatie van het overleg en de samenwerking tussen PIOW's en IO's, de cooperatieve nv's



en vennootschappen met een sociaal oogmerk, verenigingen, ziekenfondsen en stichtingen

- Het gewestelijk beleid inzake sociale economie bevorderen en de regering nuttige voorstellen doen,
- de toepassing van de ordonnantie opvolgen
- jaarlijks de regering aanbevelingen doen inzake sociale economie en begeleiding van doelgroepwerknemers (DGW's)

Dit overlegplatform zal samengesteld zijn uit de sociale partners en de vertegenwoordigers van de sociale economie, de PIOW'S en de IO'S. Dit zijn 6 plaatsen, verdeeld over de taalgroepen, en bovendien verdeeld over drie representatieve functies: 2 op 6 vertegenwoordigen de representatieve organisaties van de *sociale economie*. 2 op 6 gaan naar vertegenwoordigers van de PIOW's, en de laatste 2 gaan naar vertegenwoordigers van de IO. Dit kan op verschillende manieren gelezen worden: het globaal gewicht van de sociale economie wordt groter. Anderzijds worden de bestaande federaties in een categorie geduwd en verliezen zij aan gewicht, tenzij zij alle drie de zetels van hun taalrol bezetten, wat in feite ook logisch is: FeBIO bijvoorbeeld vertegenwoordigt zowel de algemene sociale economie, de PIOWs en ook IO's. Organisaties uit elk van de 3 deeldomeinen zijn welkom als lid bij FeBIO.

Drie vierde van de leden moeten in Brussel woonachtig zijn: de UB moeten duidelijkheid verschaffen over het begrip "woonachtig" gaat dit over de organisatie of over het individu?

De UB willen de representativiteit van de federaties vastleggen. Dit heeft gevolgen voor de identiteit van FeBIO. Febio zal op het moment dat Artikel 4 op de agenda gezet wordt, een duidelijk voorstel doen aan de opstellers van de UB over haar visie op representativiteit.

ARTIKEL 5

FeBIO vindt het niet nodig om een expliciete opsplitsing te maken naar PIOW's die enkel en volledig PIOW zijn (vb Casablanca) en PIOW's die deel uitmaken van een breder geheel (vb. Pianofabriek) - de grote meerderheid van de PIOW aan Nederlandstalige kant. FeBIO stelt voor om dit artikel 5 te schrappen.

Lid 1 tot 4 zijn in orde en haalbaar voor FeBIO leden, maar gelden in feite voor iedereen. Het 5^{de} lid zorgt voor problemen daar de "winst" direct en onmiddellijk moet geherinvesteerd worden in begeleiding van de doelgroepmedewerkers (DGW). FeBIO vindt dat deze winst ook geïnvesteerd mag worden in machines en andere noodzakelijke domeinen voor het gezond functioneren van de organisatie. Omkadering alleen leidt niet tot meer doorstroom. Heel vaak moet een PIOW werkingsmiddelen krijgen uit andere deelwerkingen om financieel gezond te kunnen functioneren. PIOW's die op een grotere structuur kunnen bogen krijgen heel wat input van middelen uit die grotere structuur.

Bovendien moeten deze organisaties naar het globaal plaatje van hun financiële gezondheid kijken en de met de PIOW gegenereerde middelen ook elders kunnen inzetten. De winst wordt altijd geherinvesteerd, want bij FeBIO is iedereen een vzw, of men nu (deels) een PIOW is of niet. Zonder dergelijke "investeringsvrijheid" zullen heel wat PIOW's het financieel een stuk moeilijker krijgen. Het is ook niet omdat een PIOW-werking verlieslatend is in een bredere organisatie dat ze niet succesvol kan zijn inzake doorstroom. Ook de overheid ziet dit impliciet zo, anders zou ze direct de volledige enveloppe aan middelen gestipuleerd door de ordonnantie moeten geven. Het is vaak behelpen. De UB moeten niet dit "behelpen" afstraffen.

FeBIO is nog steeds van mening dat de wetgever zich vooral moet inlaten met de ontwikkeling van een werkbaar en efficiënt geheel aan tools om inschakeling en doorstroming te succesvol te implementeren in de PIOW en IO organisaties. Het inhoudelijk en financieel beheer moet gezond zijn, maar blijft wel een zaak van de projecten.

Als een welbepaalde organisatie vorm voor problemen zou kunnen zorgen in dit geval, dan moeten bepalingen gemaakt worden die specifieker zijn. Nu creëert de tekst artificiële verschillen binnen het werkveld.



ARTIKEL 7:

Je wil als wetgever maar ook als organisatie kwaliteitsvolle omkadering bieden aan je personeel. FeBIO vindt de ratio van 1 omkaderingsmedewerker per 10 DGW als criterium nogal mager.

FeBIO is van mening dat deze omkaderingsratio hoger moet, maar wel alleen als de middelen volgen. Indien iedereen de middelen kreeg waarop ze volgens de ordonnantie recht op hebben, maar niet krijgen omwille van onvoldoende gewestbudget, zou je een ratio van 1 op 6 kunnen halen. Omdat de definitie zo breed is, dan is 1 op 10 voor omkadering te weinig. Ons streefdoel is 1 op 6. Met 1 omkaderingsmedewerker op 10 doelgroepwerknemers stellen wij ons vragen bij de kwaliteit van de omkadering, wat behoort tot de core-business van inschakeling. Het uitvoeringsbesluit voegt de daad *niet* bij het woord: men voorziet weinig personeel (want duur) voor omkadering terwijl het juist daarom gaat. Bovendien, als je de ratio van 30 werkingskosten en 70 loonkosten volgt, dan haal je de 1 op 10 zelfs niet.

Projecten met veel DSPers worden dan ook bevoordeeld, daar is de norm 1 op 4, en zijn er omkaderingsgesco's voorzien om de 1 op 4 omkadering te halen. Dit betekent concreet dat wie met DSPers aan de slag gaat, omkaderingsmiddelen kan inzetten die ook de Artikel 60ers in een PIOW ten goede komen. Bij FeBIO gaat het zo om over meer dan de helft van de 22 leden.

Het 3^{de} lid, de 2^{de} paragraaf van dit artikel bepaalt dat het vereiste aantal personeelsleden voor de omkadering al in dienst is, uiterlijk op het moment van erkenning. In elk geval moet het vereiste aantal uiterlijk in dienst zijn op het ogenblik van de aanwerving van de eerste DGW of de eerste ART60. *Het lijkt ons voor zich te spreken dat als je je eerste DGW aanwerft, dan moet het omkaderingspersoneel reeds aangeworven zijn.*

Nog beter zou zijn, in het geval van nieuwe projecten, dat je de omkadering aanwerft tussen het moment van erkenning en het ontvangen van de eerste schijf middelen. Hier wordt in de tekst van de uitzondering een regel gemaakt. We begrijpen niet waarom het hier zo geformuleerd is. Je moet de zekerheid hebben dat je erkend bent, anders kan je toch geen mensen aanwerven?

Hier speelt ook dat er een verschil is tussen het hernieuwen van een erkenning en de erkenning van een nieuw project: voor nieuwe projecten is de timing niet logisch. Niemand kan toch mensen aanwerven als er nog geen zicht is op financiering..?

De derde paragraaf legt de diplomaverensten vast voor de omkadering: een diploma van minstens hoger niet-universitair onderwijs (een bachelor minstens dus).

Als het gaat over trajectbegeleider dan kan het misschien wel, maar onze mensen zijn ook historici, economen, e.d. of werden gelijkgesteld door ervaring! Wij vinden dat iedereen met genoeg ervaring en minstens een diploma secundair onderwijs zou mogen doorgroeien naar een functie van coördinator of omkaderingsmedewerker. Het is niet realistisch om voor niet-hogergeschoolde kandidaten *ervaring in "een verantwoordelijke functie"* te eisen als gelijkgesteld aan een diploma. FeBIO vindt *3 jaar ervaring in omkadering genoeg (secundair diploma is wel nodig)*.

We zouden willen vragen om dit overzichtelijker en begrijpelijker te omschrijven.

AFDELING 2: OPVOLGING VAN DE BEGELEIDING EN DE LOOPBAAN VAN DE WERKZOEKENDEN.

ARTIKEL 8:

Statistische overzichten maken van de uitstroom van de doelgroepmedewerkers, zou de taak worden van de PIOW's en IO's volgens de UB: de volgende gegevens moeten hierin vermeld zijn:

- Uitstroom naar arbeidsovereenkomst met vermelding van duur en soort van arbeidsovereenkomst
- Het jaarverslag moet vermelden welk het uitgestroomde percentage DWM is in verhouding tot het aantal aanwezige DWM *niet aantal dwm maar het aantal plaatsen* in VTE.



- Het globale percentage DWM in verhouding tot het aantal werknemers dat behoort tot het uitvoerend personeel berekend in VTE, “voor en na de uitstroom gegevens (zoals aangegeven in het jaarverslag)” *die worden toch vervangen? Wat wil dit in feite zeggen? Dit vinden wij onbegrijpelijk. Als je uitstroomcijfers wil, moet je wel zinvolle cijfers hebben. Hier begrijpen wij de zin niet van.*
- De datum van start tewerkstelling bij de werkgever
- Geslacht leeftijd scholingsgraad, in %
- Statuut in %

Het is duidelijk dat de wetgever de PIOW's vraagt om doorstroompercentages. We moeten hier evenwel mee opletten. Het is een nogal eenzijdige evaluatievariabele - zeker als het gebruikt wordt om ons op af te rekenen. Het gevolg daarvan kan zijn dat sommigen aan de instroom kant alleen nog maar mensen aanwerven van wie ze denken dat ze gemakkelijk zullen door kunnen stromen. Vandaag is iedereen welkom, ook langdurig werkloze analfabeten die geen Frans of Nederlands spreken.

Het gaat in sociale economie immers vooral over emancipatie en stabilisatie van mensen in de maatschappij. We vragen dat de cijfers over onze inspanningen en resultaten ook hiernaar peilen. Zo vinden we tevens dat inschrijving in een opleiding ook als doorstroom beschouwd wordt.

Wij zijn wel voorstander van het strikter opvolgen van de uitstroomresultaten door alle initiatieven. Het is essentieel om zicht te krijgen op waar onze mensen terechtkomen in het jaar na hun uitstroom. FeBIO vraagt dat de UB een *duidelijk en eenduidig template* aanreiken dat iedereen op dezelfde manier invult. Alleen zo kunnen we komen tot zinvolle cijfers.

Maar het moet wel mogelijk zijn om dit te onderzoeken. De opvolging van uitstroom en toegang tot dimonagegevens lijkt overigens ook meer een taak voor Actiris of een Observatorium, dat zo de uitstroom beter kan monitoren. Onze uitstromers zijn vandaag sowieso nog teveel meneer X en mevrouw Y bij Actiris, terwijl zij wel een uitgebreid en intensief parcours achter de rug hebben.

Het uitvoeringsbesluit vraagt bovendien, in sectie c) dat we een percentage maken van uitstroom naar het reguliere arbeidscircuit (met vermelding van paritair comité) en dat we daarbij het verschil maken met uitstroom naar een job binnen de organisatie van sociale economie zelf of naar een soortgelijke organisatie.

Bovendien lijkt het een beetje eenzijdig: wat leveren deze cijfers op en welke andere conclusie kunnen we trekken dat er al dan niet aanzienlijke doorstroom is naar de arbeidsmarkt of dat mensen vooral blijven 'hangen' in de sociale economie? Om alleen maar een dergelijke conclusie te trekken lijkt het vooral veel extra werk voor onze organisaties, terwijl het gegevens betreft waar we meer dan waarschijnlijk geen toegang toe hebben (vb Dimona) en die niet echt veel wetenschappelijke meerwaarde oplevert. Het lijkt ons vooral een uiting van een appreciatie van de opsteller van de tekst om te willen aantonen dat we vooral naar onszelf doorstromen, wat uiteindelijk ook niet slecht is, want het betreft een duurzame job in een regulier statuut op de “echte” arbeidsmarkt, waar ngo's en vzw's toch ook deel van uitmaken. Een PIOW in een sociaal restaurant zal overigens naar een score van 0% eigen tewerkstelling evolueren omdat er geen plaats is voor reguliere tewerkstelling in de keuken, buiten die van de coach en de begeleiding. Doorstromen vanuit artikel 60 naar jobcoach in een restaurant in een paar jaar tijd lijkt ons niet echt realistisch.

Het lijkt ons, los van hoe interessant we dit ook vinden, dat dit niet de taak is van onze organisaties om dit allemaal gedetailleerd te onderzoeken, maar wel voor de centrale arbeidsmarktoperator of voor een onderzoeksgroep. Dit soort statistieken dienen om de sector beter te begrijpen en moeten de vrucht zijn van echt onderzoek van een kenniscentrum, federatie, universiteit of observatorium - niet (tot in de details) van onze organisaties in de sociale economie.

Wat overigens ook extern onderzocht zou moeten kunnen worden is de kwestie van deloyale concurrentie. Deze komt op verschillende plaatsen terug en zorgt soms voor oncomfortabele situaties. Het is een slogan die te pas en te onpas gebruikt wordt, een ideologische reflex die nu ook al schijnt te spelen tussen IO en PIOW. Waarover gaat het hier eigenlijk? Over 1 of 2 aanbestedingen per jaar, op de vele duizenden aanbestedingen. Rondvraag bij FeBIO leden leert dat wij zelden de goedkoopste aanbiedingen hebben.



We zijn niet deloyaal, zoals zwartwerkende bedrijven, en de mate van concurrentie is zeer relatief. In sommige sectoren zal het af en toe wel eens gebeuren dat er concurrentie is, in andere sectoren is er een goede complementariteit tussen enerzijds de sociale economie die mensen opleidt die de bedrijfswereld met veel moeite zoekt. Zo deed Unizo in het verleden de test bij fietsemakers die zelf met moeite al het werk gedaan krijgen en vroeg hen naar de concurrentie van de fietspunten die gerund worden door sociale economie en die zich richten op kleine reparaties: de fietspunten stimuleren het fietsgebruik in Brussel wat de privé sector enkel maar ten goede komt - sociale economie genereert in dit geval business voor een ganse sector.

FeBIO vindt het de taak van de wetgever om hierin haar inschakelsector te ondersteunen en om mee uit te zoeken wat hier nu werkelijk van aan is en in hoeverre de concurrentie schadelijk is. Het gaat hier uiteindelijk om een zeer beperkt budget en een zeer beperkte toelage voor de inschakelsector die niet te vergelijken is met de subsidies en de steunmaatregelen die de privé te beurt vallen. Dit is een discussie die anders ook nooit het einde ziet.

AFDELING 3: MEDEZEGGENSCHAP

ARTIKEL 9 EN 10

Niettegenstaande democratische besluitvorming integraal deel uitmaakt van onze identiteit en het streven in de sociale economie naar meer inspraak en het delen van verantwoordelijkheden en beslissingen, betreuren we dat hier zoveel ruimte gelaten wordt voor één pijler van de sociale economie, democratische besluitvorming (zie definitie) en die andere pijler omzeggens onbehandeld blijft: *autonomie van bestuur*. Beiden zijn even pertinent en beiden moeten in de UB ruimte krijgen. FeBIO is van mening dat als je “medezeggenschap” definieert in de UB, dat je ook werk maakt van “zelfbeheer”. We vragen niet om alle politici of mandatarissen uit de Raden van Bestuur te bannen, maar wel om grote onevenwichten een halt toe te roepen. Het gaat over sociale *economie*. Niet over *sociale projecten*.

De tweede bedenking hier betreft het betrekken van DGW bij *strategische beleidskeuzen*. Het lijkt ons niet realistisch om Artikel 60 medewerkers, bij uitvoeringsbesluit, zodanig te betrekken dat ze dit soort beleidskeuzen mee gaan sturen. We moeten komen tot een billijkere formulering. Strategische beleidskeuzen en het beheer van de vzw zijn in de eerste plaats een zaak van de raad van bestuur.

De medezeggenschap moet gaan over de operationele uitvoering van het strategisch beleid. Een FeBIO-lid: *“Mensen hebben recht om te weten wat er gebeurt. Het gaat over het operationeel uitvoeren; hierover wordt samengekomen met de medewerkers. Dit is zeer waardevol, om bottom up feedback te krijgen. Uit ervaring merken we wel dat er niet altijd evenveel animo is hiervoor bij de Doelgroepmedewerkers zelf.”*

Een pervers gevolg hiervan is dat in theorie de DWM in Artikel 60 dus eigenlijk niets te zeggen krijgen, want ze staan niet op onze loonlijst! (wel op die van de OCMW)

Het is belangrijk dat je in de sociale economie mensen mondiger maakt en sterker maakt, en dat je ze daardoor betreft bij je organisatie. Dit is een belangrijke meerwaarde, ook voor de latere carrière van de mensen. Maar medezeggenschap bestaat in feite nergens op de traditionele arbeidsmarkt, ex-medewerkers van onze leden schrikken dan ook wel even als ze op een andere werkvloer terechtkomen.

HOOFDSTUK 5: DE RENDABILITEIT EN DE SOLVABILITEIT VAN DE ORGANISATIE

ARTIKEL 12

Voor nieuwe erkenningen en voor hernieuwde erkenningen - dezelfde regels. FeBIO blijft voorstander van een gedifferentieerde aanpak.

Zie ook onze bemerkingen bij artikel 5 en de investeringsvrijheid.

§2 p 20: het is moeilijk om dit allemaal te onderscheiden: hoeveel percent is gegenereerd door PIOW? PIOW zijn soms rendabel en soms totaal niet: zij die deel uitmaken van een groter geheel kan daardoor dit



gebrek aan rendabiliteit opgevangen worden. Dus ondanks misschien een weinig rendabele activiteit die niet zelfbedruipend kan zijn, kan je toch veel doorstroming genereren. Je globale organisatie moet financieel gezond zijn, dat is het belangrijkste.

ARTIKEL 13

In principe heeft de nieuwe ordonnantie een duidelijke scheiding gemaakt tussen doorstroming en duurzame tewerkstelling: de eerste vindt plaats in een PIOW, de tweede in een IO. Niettegenstaande wij in geen geval deze tweedeling willen in vraag stellen, vinden we wel dat het toch ook de bedoeling is van de sociale economie om duurzame tewerkstelling te realiseren, en dus ook in de PIOW.

Moeten deze meegeteld worden in het te bereiken doelgroepmedewerkers percentage? In principe niet, maar het kan best dat het ooit wel nodig zal zijn.

Sommige personen zullen niet kunnen doorstromen na 2 en heel soms ook niet na 4 jaar. Een sine statuut is dan misschien een oplossing. Daarom vinden wij de uitzonderingsregeling, die het in bepaalde gevallen dus wél mogelijk maakt, wel degelijk nodig - want deze personen hebben hoe dan ook omkadering nodig. Ook voor activiteiten die wel sociale economie zijn maar niet noodzakelijk PIOW, arbeidszorg bijvoorbeeld, hebben we veel meer tijd nodig om mensen klaar te stomen.

Wij vinden wel dat het aan het platform en minder aan de administratie toekomt om die uitzonderingsregel te aanvaarden dan wel te verwerpen.

HOOFDSTUK 6: KWALITEIT VAN DE PROJECTEN; ARTIKELS 14 15 EN 16:

De kwaliteit van de projecten wordt afgemeten aan een aantal criteria die als likertschalen een samengestelde variabele vormen waar dan een waarde aan toegekend wordt en een minimumscore moet behaald worden.

Artikel 16 zegt dat een project niet in aanmerking komt als:

- Een vijfde van de criteria als bedoeld in artikel 14 een onvoldoende wordt gehaald
- Meer dan drie vijfden slechts redelijk zijn
- Geen 70% gehaald wordt als totaal

Dit model houdt volgens FeBIO geen rekening met prioriteiten. Het is niet selectief genoeg.

Zo vindt FeBIO het niet kunnen dat een project als kwalitatief wordt goedgekeurd zonder te *voldoen aan artikel 3 van de ordonnantie (definitie)*. De definitie wordt zo slechts 1 van de variabelen en er hoeft dus niet eens echt aan voldaan te worden om erkend te worden. Dit is wat we bedoelen als we zeggen dat de definitie een *voetnoot* en geen *toetssteen* is.

Bovendien worden hier 3 pijlers (zonder medezeggenschap) van de definitie bij elkaar genomen en komen we bij een samengestelde variabele uit, waardoor ze nog minder selectief wordt.

We zijn van mening dat indien je niet 100% van de punten haalt op criterium nummer 2, dan hoeft de rest niet verder bekeken worden. Dit is een ja of neen vraag. Sommige zaken *MOET* je als organisatie respecteren, niet alleen om een kwalitatief sterk project te zijn, maar om überhaupt een aanvaardbaar project te zijn. Een 5 (“passable”) lijkt ons in dit geval een onaanvaardbare score, en is in feite ook onmogelijk.

FeBIO pleit voor enkele prioritaire sleutelvariabelen waarop “ja” of “neen” het enige antwoord mag zijn en een “neen” het project de facto meteen uitsluit van erkenning.

Ook hier: de mate van medezeggenschap wordt er nog eens extra uitgelicht terwijl autonomie van bestuur er niet in verschijnt.

Bovendien geeft deze lijst zo goed als aan alle variabelen een soortgelijk gewicht. Ook hier zouden wij



graag wat meer hiërarchie zien.

De Likert schaal is een goed instrument om kwalitatieve, ordinale gegevens te vertalen in kwantificeerbare variabelen. Het moet wel technisch juist uitgevoerd worden. Een onvoldoende haal je met 0 op 20, een 5 is al “redelijk” (“passable” in het Frans) en een 10 op 20 wordt beschouwd als “goed”... Dit kan niet volgens ons: er moet meer symmetrie zijn, bijvoorbeeld: 0 = zeer slecht, 5 = slecht, 10 = matig, 15 = goed, 20 = zeer goed. Dan wil een 5 precies het tegenovergestelde zeggen van 15. Nu is dat niet het geval.

Verder wordt er geen duidelijk onderscheid gemaakt tussen een hernieuwing en een nieuwe erkenning. Dit werd eerder ook al gevraagd, en ook toen toegezegd, en nu toch weer eruit gelaten. Wij vinden dat dit zeker in deze kwaliteitscriteria voelbaar moet zijn. Je mag niet zomaar voor iedereen één en dezelfde lijst criteria op dezelfde wijze toepassen. Iemand die zich bewezen heeft, moet die zijn kwaliteiten op dezelfde manier aantonen dan iemand die nog alles te bewijzen heeft?

De mate waarin het project inspeelt op de beleidsdoelstellingen van de regering, is volgens ons dubbel: wij zijn van mening dat de overheid en de administratie zich vooral moet bezig houden met *doorstroom en inschakeling* en minder met de inhoud van de projecten. Heel wat bloeiende projecten vandaag zouden nooit het levenslicht gezien hebben met deze vereisten. Het zegt in feite niets over de kwaliteit van een project.

Nummer 5 lijkt ons niet realistisch: de relevantie en haalbaarheid van het project in het licht van 0,10,15,20, 25 punten:

- a. De al dan niet plaatselijke behoefte die eraan ten grondslag ligt, en de koppeling van de inschakeling aan deze behoefte
- b. De schaalgrootte, tijdsduur, de marketingstrategie, de inbedding in het plaatselijk socio-economisch weefsel en de vertrouwdheid met de economische en beroepsomgeving.

Dit is een enorme samengestelde variabele met elementen die elk apart al verduidelijking behoeven. Hier vinden we de opdeling tussen bestaande en nieuwe initiatieven ook interessant: beoordeel je een PIOW die al jaren werkt slecht omdat de laatste jaren veel initiatieven werden aanvaard in dezelfde sector en in dezelfde wijk? Concurrentie mag in dit geval toch wel, zeker indien het knelpuntberoepen betreft.

Nummer 6 is in hetzelfde bedje ziek. Hoe kan iemand in één zin een oordeel vormen over de spreiding en de complementariteit en daar ook nog eens een 5 of een 10 aangeven? Dit lijkt eerder een vraag van ja of nee en bovendien is het nog maar de vraag of een dergelijke diversiteit wel nodig is: wat met een knelpuntberoep, dan is wat concurrentie toch geen enkel probleem? Bovendien weegt deze variabele evenveel dan alle andere.

Nummer 7 lijkt moeilijk te vatten: als we de markt verstoren kunnen we bovendien perfect erkend worden, als we het gemiddelde van 70 maar halen. Het is gevaarlijk om ons te zeer op het concurrentieverhaal vast te pinnen, dat zelf niet met harde feiten wordt aangetoond. FeBIO gelooft niet dat wij marktverstoring werken, integendeel (zie hierboven).

Nummer 8 is beperkend: een sociaal restaurant, beantwoordt dat aan een marktniche? Als we ons uitsluitend beperken tot marktniches graven we dan niet ons eigen graf inzake rendabiliteit, waar we in eerdere artikels onberispelijk moeten zijn?

Nummer 9 zou voor de overheid in principe de centrale as van de appreciatie moeten zijn, en minder de inhoud van de projecten, waar de overheid zich met deze ordonnantie en UB expliciet in mengt.

Nummer 10 is misschien wel de lichtste variabele in het geheel. Hij wordt echter op een gelijkaardig gewicht gezet als alle andere.

Nummer 11: hier wordt weer vanalles op 1 hoop gegooid. De emancipatiegraad wordt vermengd met de nauwkeurigheid van de functieprofielen.

Nummer 12: we kunnen ons afvragen hoe we dit moeten meten??



Nummer 13: zelfontplooiing is het grote woord tijdens 3 variabelen. Mijn vraag is hoe we dit moeten evalueren? Hoe kan je dit meten? Het zou een uniek instrument zijn in ieder geval, en voer voor sociologen.

Nummer 14 zegt niet wat “meer” betekent. Hoeveel is meer?

Nummer 15 blinkt uit in vaagheid: niets is gekwantificeerd en uiteindelijk willen de verhoudingen dan ook niets zeggen.