

Analysetabel van de voorzieningen van de overgangsruijnte van inschakeling

De overgangsruijnte wordt bepaald als het **stelsysteem dat werd samengesteld door het geheel van strategieën en voorzieningen die bewust werden ingezet om de inschakeling (van jongeren) op de arbeidsmarkt te bevorderen**.

Deze ruijnte is samengesteld uit specifieke voorzieningen waarbij men moet rekening houden met hun indeling, bovenop hun werking. Deze specifieke voorzieningen zullen geanalyseerd worden op basis van hun interventielogica, met andere woorden, de eigenschappen van hun *modus operandi* ten opzichte van hun publiek.

De onderstaande tabel biedt de mogelijkheid op de voorzieningen tijdens workshops te vergelijken. In de vorm van operationele vragen, geeft ze een overzicht van de voornaamste dimensies van de beschrijving en de analyse van voorzieningen van inschakeling.

<p>WAAROM ? - Welk algoritme ligt aan de basis van het principe van de voorziening? (Causale hypothese en interventiehypothese)</p>	<p>VOOR WIE?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welke jongeren komen in aanmerking voor de voorziening? - Welke jongeren zijn uitgesloten/die afhaken? - Welke jongeren komen niet in aanmerking? <p>=> specialisatiegraad van de doelgroep/selectie effecten</p> <hr/> <p>WAAROVER?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Welke zijn de dimensies van de ervaring van de jongere waarop de voorziening inwerkt? Opleiding/informatie/ Zelfvertrouwen/Socialisatie/Gedrag en strategieën/hulpmiddelen - Welke zijn de dimensies van andere spelers waarop de voorziening inwerkt? Informatie van de werkgevers/voorstelling/Onthaal van de jongere in de onderneming... <hr/> <p>HOE?</p> <p>Het betreft de hoofdvraag. Het is hier de bedoeling om de <i>modus operandi</i> te kenmerken en in detail te beschrijven: procedures en processen; concrete hulpmiddelen en praktijken (relationeel, met betrekking tot animatie,..)</p> <hr/> <p>DOOR WIE?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Wie zijn de tussenkomende partijen? (Profiel, opleiding, bevoegdheid, ploeg, ..) <hr/> <p>WANNEER?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Op welke momenten van de loopbaan van de jongere? Met welke frequentie? Duur? Reeksen? <hr/> <p>WAAR?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Plaats van de acties: Intra muros/ extra muros/ Levenssfeer/ Onderneming <hr/> <p>MET WIE?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Partnerschappen, manier van uitwisselen tussen partners, structuur van het netwerk 	<p>AND SO WHAT ? Welke zijn de impacten (verandering van houding, voorstelling, van situatie van de verschillende spelers) en welke zijn hun gevolgen (gewild/onvoorzien; voordelig/pervers ; kwantitatief/ kwalitatief; objectief/subjectief)?</p>
RELEVANTE INSTITUTIONELE EN ORGANISATIONELE KENMERKEN		
STERKE PUNTEN / ZWAKKE PUNTEN		
LEARNING EFFECTS (interesting practices) (hulpmiddelen, praktijken, te verspreiden		

VOOR WIE?

Welk publiek wordt *daadwerkelijk* getroffen door de voorziening?

- Voorziening "open voor iedereen", zonder voorafgaande voorwaarde, of specifiek doel in het bijzonder een of meerdere "doelgroepen"?
- In het tweede geval, hoe wordt deze/worden deze gespecificeerd? Wat is zijn bepaling en specificatiegraad van de doelgroep?
 - o Administratieve categorieën en statuten?
 - o Van leeftijd of geslacht?
 - o Op basis van het subjectieve profiel (bijvoorbeeld motivatiegraad)?
 - o Voorbehouden voor "jongeren" (en hoe wordt deze losse categorie gespecificeerd?) Voor "minder gekwalificeerde" jongeren (en welke "drempel" wordt er weerhouden)?

Wij zullen aandachtig zijn voor de institutionele en formele categorieën, maar ook voor het in de praktijk onderbrengen in categorieën door professionals (bijvoorbeeld naargelang de inzetbaarheid of evaluatie van het profiel).

WAAROVER?

De verschillende voorzieningen specificeren en onderscheiden door de dimensies (of factoren) te onderzoeken waarop ze hun interventie richten.

- Richten ze zich op de « globale » tussenkomst, of op een particulier aspect (bijvoorbeeld, de strategie voor het zoeken naar werk, ofwel het bevoegdheidsniveau van een bepaalde technische sector) ?
- Richten ze zich eerder op de persoonlijke dimensie (zelfvertrouwen, reflexiviteit, enz.), de sociale dimensie (integratie van de gedragsnormen), of de professionele dimensie?
- Trachten ze in te werken op de gedragingen, of op het kenvermogen en de voorstellingen?
- Welke zijn de dimensies van de andere partners waarop de voorziening inwerkt? Informatie of bewustmaking van de werkgevers, ondersteuning bij de werving en onthaal van de jongere in de onderneming? enz.

HOE?

Het betreft hier de hoofdvraag: de *modus operandi* van de tussenkomst kenmerken en beschrijven.

- Welke zijn de procedures en processen?
- Welke zijn de concrete hulpmiddelen en praktijken (relationeel, met betrekking tot animatie, enz.) ?
 - o Bestaat niet uit toespraken *over* de praktijk, die zich houden aan algemeenheden ("wij begeleiden bij het zoeken naar werk ", "wij zijn een onderneming van werkopleiding"...) en die niet spreken over de effectiviteit van de praktijken.
 - o Waaruit bestaat de actie precies? Hoe beheren de tussenkomende partijen de concrete situaties, zoals agressiviteit, of ontmoediging van een jongere?

DOOR WIE?

Voor de verschillende geanalyseerde voorzieningen moet nu worden bepaald wie de tussenkomende personen zijn en hoe ze hun rol en functie opbouwen.

Het inschakelingveld heeft de opkomst bevorderd van nieuwe ruimten van professionele zekerheid, wat zich vertaalt in het vastleggen van nieuwe professionele identiteiten, en zelf nieuwe beroepen (zeg niet meer "sociaal assistent" of "sociale werker", maar "job coach", "inschakelinggraadsman", "projectbegeleider", "verlichter"...). De contouren van deze nieuwe beroepen zijn nog vaag en in opbouw, het is dus noodzakelijk om ze beter te leren kennen en te herkennen. Het is ook niet onverschillig om zich vragen te stellen over het profiel en de

aanwerving van professionele agenten, in de mate dat ze een bijzonder type benadering kunnen bevorderen.

WANNEER?

Men moet de tijdelijke herconfiguraties opmeten van de temporaliteiten van de interventie en de begeleiding van de doelgroepen van de inschakeling.

- Op welk moment van het traject van de jongeren komen de voorzieningen tussenbeide?
- Met welke frequentie?
- Is de interventie langdurig of punctueel?

Over het algemeen merkt men de overgang van een model dat bepaald wordt door *statistische temporaliteit* – met zowel de staten en statuten, een secundaire behandeling van de voorraden in een administratieve en sectoriele logica van de rechten en verschillende categorieën van sociale onderworpenen – een *dynamische temporaliteit*, pro-actief en reactief, gericht op het uitwerken van projecten, de geïndividualiseerde begeleiding, het beheer van de instromen, het inrichten van netwerken, de transversaliteit en de continuïteit van de begeleiding.

WAAR?

De vraag over de lokalisatie moet de mogelijkheid bieden om de interventies te onderscheiden naargelang ze uitgevoerd worden op een specifieke plaats, dat ze zich vervuldigen in verschillende levenssferen (wijken, onderneming) of naargelang de manier waarop ze verschillende ruimte-tijdcomplexen benadrukken.

De lokalisatie richt zich ook op het referentiegebied van de voorziening (op niveau van de wijk, de gemeente, de subregio).

MET WIE?

Het werk in netwerken, in "synergie" en in "partnerschap", is voortaan een categorieke eis van de openbare actie, in het bijzonder in het overgangsgebied van de voorzieningen van de socio-professionele opleiding en inschakeling.

Wij beogen het in vraag stellen van de partnerschappen en de manieren van uitwisseling tussen partners.

WAAROM?

Om het collectieve probleem op te lossen (in het huidig geval, de ondertewerkstelling van weinig gekwalificeerde jongeren), elke publieke actie is gebaseerd op een actielogica.

We stappen af van de beschrijving van de praktijken en het *modus operandi* van de voorziening, om zich te bevragen over de logica en de rationaliteit waarvan ze de basis vormen. Elke voorziening is in feite, impliciet of expliciet, gebaseerd op een of verschillende *causale hypothesen en interventiehypothesen*¹.

- De **causale hypothese** zet zich om in veronderstellingen op vlak van de opeenvolging van oorzaken en gevolgen zie het op te lossen sociaal probleem kenmerken.
 - o Voorbeelden van causale hypothesen: *de ondertewerkstelling van jongeren toeschrijven aan hun gebrek aan bevoegdheden, en verkeerde strategieën in hun zoektocht naar werk of de ondertewerkstelling toeschrijven aan discriminatie van de werkgevers ten opzichte van bepaalde gestigmatiseerde groepen.*
- De **Interventiehypothesen** stellen echter vast hoe het op te lossen collectief probleem kan worden verzwakt, of zelfs opgelost, door de uitgewerkte voorziening. Ze stellen de strategieën vast die moeten worden uitgewerkt, en de toe te passen instrumenten, om de beslissingen en activiteiten van de aangewezen doelgroepen te beïnvloeden, zodat deze verenigbaar zouden zijn met de beoogde doelstellingen. De uitleg van deze hypothesen vanuit de basis van de publieke actie is belangrijk om hun toepasselijkheid te kunnen evalueren op basis van de onderzochte resultaten tijdens het onderzoek ter plaatse.
 - o *Voorbeeld van een interventiehypothese, aan de basis van een voorziening zoals de Startbanen (vroeger Rosetta, waarvoor de werkgever geniet van een vermindering*

¹ We hebben het hier over de definities voorgesteld door Knoepfel P., Larrue C., Varone F., *Analyse et pilotage des politiques publiques*, Verlag Rüegger, Zürich, 2006, p. 144.

van de lasten als deze een minder gekwalificeerde jongere aanwerft): door de mogelijkheid te bieden aan minder gekwalificeerde jongeren om snel een eerste job te vinden, kan men hun bruikbaarheid en de kans om ze in te schakelen op de gewone arbeidsmarkt bevorderen.

AND SO WHAT ?

De effecten van de voorziening moeten worden onderzocht. Het is belangrijk om de **effecten (outcomes) van de producten (outputs)** goed te onderscheiden. De afgeleide effecten, of outcomes, wijzen de effecten aan, gewild of ongewild, over de aard van het op te lossen sociaal probleem, met andere woorden in het geval van de CPE, over de moeilijkheden van toegang tot het werk van bepaalde jongeren.

Zoals Muriel Dejemepe en Bruno Van der Linden opmerken wat betreft de maatregel « startbanen », "*wetende dat 85.923 jongeren hebben kunnen genieten van een startbaan wil ons echter niets zeggen over de resultaten van het plan Rosetta, met andere woorden de maat van de 'effecten', zowel op het niveau van de jongeren die ervan hebben genoten als deze die er niet van hebben genoten. Het zegt niets over het aantal jongeren die werk opnieuw hebben gevonden dankzij de startbaan, of over de nieuwe banen dat dit beleid heeft helpen creëren.*"²

STERKE PUNTEN/ZWAKKE PUNTEN en LEARNING EFFECTS (interesting practices) (hulpmiddelen, praktijken, te verspreiden strategieën)

Elke casestudy wordt afgerond met een samenvattende voorstelling van de "sterke punten" en "zwakke punten".

² Dejemepe M., Van der Linden B., (2006), Recherche bonne évaluation, *La Libre Entreprise*, 3 juni 2006, p. 6.