

# Van straf naar kans: doorstroomtrajecten binnen de sociale economie

Monica Wouters, Dries Van Herreweghe, Nele Havermans - HIVA - KU Leuven

## ABSTRACT

HIVA-KU Leuven voerde een procesevaluatie uit van de doorstroomtrajecten in de sociale economie. Aan de hand van een intensieve begeleiding tracht ESF Vlaanderen werknemers uit de Lokale Diensteneconomie en het Collectief Maatwerk te begeleiden bij de overstap naar een tewerkstelling buiten de sociale economie. Op deze manier kunnen werknemers die klaar zijn om de stap te zetten, dit op een veilige(re) manier doen, en maakt men daarnaast binnen de sociale economie plaats vrij voor de meest kwetsbare profielen. Het doorstroomproject kan zo op indirecte wijze bijdragen aan het wegwerken van de krapte op de arbeidsmarkt. Er wordt immers vaak gekeken naar de groep van personen met een arbeidshandicap of -beperking als een potentiële bron van 'nieuwe' werkkrachten. Dankzij de doorstroomtrajecten ontstaat er een betere verdeling van arbeidskrachten over de verschillende types tewerkstelling (regulier circuit of sociale economie, met of zonder ondersteuning, enzovoort) en wordt de pool aan beschikbare werknemers voor het reguliere circuit vergroot.

Aan de hand van een 'mixed methods'-aanpak (desk research van beleidsdocumenten, analyses van administratieve data, focusgroepen met professionals die bij het project betrokken zijn en diepte-interviews met deelnemers) evalueren we de wijze waarop de doorstroomtrajecten in de praktijk vorm krijgen. We hebben daarbij oog voor zowel kritische succesfactoren als eventuele knelpunten. De praktijk werd naast de voorschriften uit de beleidsdocumenten gelegd. Op basis van deze vergelijking komen we tot zes aanbevelingen, die toespitsen op drempels rond de doorstroomgedachte, de toeleiding, de voorziene (financiële) ondersteuning, de zoektocht naar stageplaatsen en de nagestreefde doelstellingen.

De professionele ontwikkeling en, indien mogelijk, de doorstroom van doelgroepwerknemers naar de reguliere economie is een belangrijke doelstelling van de sociale economie sinds de inwerkingtreding van de regelgeving Lokale Diensteneconomie en Collectief Maatwerk. Aan de hand van de herintegratie van doelgroepwerknemers in de arbeidsmarkt hoopt het beleid personen met een afstand tot de arbeidsmarkt volwaardig aan de maatschappij te laten participeren en zich persoonlijk en professioneel verder te laten ontwikkelen. Daarnaast zorgt de doorstroom van doelgroepwerknemers naar het Normaal Economisch Circuit (NEC) ervoor dat er meer middelen vrijkomen voor diegenen die meer ondersteuning nodig hebben in de sociale economie en (nog) niet 'doorstroomklaar' zijn. De doorstroomtrajecten - waarbij de doelgroepwerknemer met de ondersteuning van een doorstroomcoach op zoek gaat naar een werkgever buiten de sociale economie - vormen voor velen de afsluitende fase van hun integratietraject of tijdelijke tewerkstelling in de sociale economie.

Dit onderzoek werpt een blik op de wijze waarop de doorstroomtrajecten momenteel vorm krijgen en uitgevoerd worden. We identificeren daarbij zowel kritische succesfactoren als drempels die doorstroom van het sociaaleconomische circuit naar het normale economische circuit kunnen belemmeren. We analyseerden administratieve data in verband met de doorstroomevaluaties en de doorstroomtrajecten en organiseerden focusgroepen met de promotoren van de verschillende consortia, de doorstroomcoaches, werkgevers uit de sociale economie en de stageplaatsen. Tot slot spraken we tijdens een individueel diepte-interview met enkele deelnemers over hun ervaringen met het doorstroomtraject.

Aan de hand van deze procesevaluatie trachten we zicht te krijgen op de wijze waarop de doorstroomtrajecten momenteel vorm krijgen en uitgevoerd worden. We identificeren daarbij zowel kritische succesfactoren als drempels om tot doorstroom te komen.

## Situering van het onderzoek

ESF-Vlaanderen stelt in haar Operationeel Plan 2014-2020 het volgende: “De sociale economie is een zeer waardevolle sector naar de werkgelegenheidscreatie voor de moeilijkste doelgroepen en verdient de nodige ondersteuning. Zeker in haar functie als opstap, doorstroom en uitstroom.” Aan de hand van de herintegratie van doelgroepwerknemers in de arbeidsmarkt hoopt het beleid dan ook personen met een afstand tot de arbeidsmarkt volwaardig aan de maatschappij te laten participeren en zich persoonlijk en professioneel verder te laten ontwikkelen.

De sociale economie hoeft niet voor alle werknemers een eindhalte te zijn, maar kan voor een deel onder hen ook als een ‘transit’-periode beschouwd worden. Werknemers van wie men inschat dat zij op termijn geen of minder ondersteuning nodig hebben, en dus de stap kunnen maken naar de reguliere arbeidsmarkt, worden door ESF begeleid bij deze overstap. Door middel van een intensief begeleidingstraject op maat, waarbij onder meer ingezet wordt op sollicitatievaardigheden en een stage bij een werkgever uit het reguliere circuit, kunnen werknemers die hier klaar voor zijn deze stap op een veilige(re) manier zetten. De doorstroomtrajecten vormen op die manier voor velen de afsluitende fase van hun integratietraject of tijdelijke tewerkstelling in de sociale economie.

Een ander positief gevolg is dat men op deze manier plaats vrijmaakt binnen de sociale economie voor de meest kwetsbare profielen, waarvoor een loopbaan in het reguliere circuit niet tot de mogelijkheden behoort.

Op die manier kan het doorstroom-project op indirecte wijze bijdragen aan het wegwerken van de krapte op de arbeidsmarkt. Er wordt immers alsmear vaker gekeken naar de groep van personen met een arbeidshandicap als een potentiële bron van ‘nieuwe’ werkkrachten.

Met andere woorden ontstaat er dankzij de doorstroomtrajecten een betere verdeling van arbeidskrachten over de verschillende types tewerkstelling (dit is het regulier circuit of de sociale economie, met of zonder ondersteuning) en wordt de pool van beschikbare werknemers voor het reguliere circuit vergroot.

## Het doorstroomtraject

Het doorstroomtraject is een stapsgewijs proces bestaande uit vijf te onderscheiden fases. Voorafgaand aan het doorstroomtraject schat een evaluator van VDAB of GTB aan de hand van de doorstroomevaluatie in of doorstroom een mogelijkheid is voor de werknemer. De toeleiding naar de doorstroomevaluatie is fase 1. Werknemers die reeds vijf jaar aan de slag zijn binnen de lokale diensteneconomie, worden verplicht geëvalueerd, maar ook andere werknemers kunnen vrijwillig om een doorstroomevaluatie vragen. Na een positieve evaluatie begint het eigenlijke doorstroomtraject. Dat start met het voortraject (fase 2).

Tijdens deze fase krijgt de werknemer sollicitatietraining en wordt er samen met de doorstroomcoach bekeken welke werkpunten aangepakt moeten worden om de overstap naar de reguliere arbeidsmarkt te kunnen maken. Aan de hand van de opgebouwde vaardigheden en inzichten gaat de werknemer op zoek naar een gepaste vacature (fase 3, de jobmatching-fase). De deelnemer draait gedurende een aantal maanden mee op de werkvloer (de terbeschikkingstelling (TBS), oftewel fase 4), en ontdekt zo of een tewerkstelling bij een reguliere werkgever haalbaar is en voldoet aan ieders verwachtingen. De doorstroombegeleider begeleidt hierbij niet alleen de werknemer, maar ook de stageplaats. Idealiter blijft de werknemer ook na het traject aan de slag bij deze werkgever. Maar ook na het doorstroomtraject blijft de begeleider nog enige tijd ondersteuning - nazorg - bieden, zodat een duurzame tewerkstelling verzekerd wordt (fase 5).

## Methodologie

We evalueerden de wijze waarop de doorstroomtrajecten in de praktijk vorm krijgen. De nadruk ligt hierbij op het proces, eerder dan de uitkomsten. We onderscheiden kritische succesfactoren en knelpunten die de doorstroom naar de reguliere arbeidsmarkt kunnen stimuleren of belemmeren. Hiervoor werd een 'mixed methods'-benadering toegepast: concreet betekent dit dat data van VDAB werd geanalyseerd en verschillende betrokken partijen werden geconsulteerd. Dit via onder andere focusgroepen met doorstroombegeleiders, coördinatoren, werkgevers uit de sociale economie, beleidsmedewerkers en stagebegeleiders. Aanvullend werden enkele diepte-interviews afgenomen met deelnemers.

## Bevindingen en aanbevelingen

Naarmate het onderzoek vorderde, bleek bovenstaand theoretisch vertrekpunt almaar verder verwijderd te zijn van de realiteit. De concrete uitwerking van het traject alsook de perceptie errond bleken in de praktijk heel anders te verlopen dan bij de conceptie werd vooropgesteld. Verschillende drempels zijn aanwezig die de slaagkans van het doorstroomtraject voor velen in de weg staan. Deze drempels zijn aanwezig op verschillende vlakken, met name de doorstroomgedachte zelf, de toeleiding, de voorziene (financiële) ondersteuning, de zoektocht naar stageplaatsen en de nagestreefde doelstellingen.

### Doorstroomgedachte

De eerste vaststellingen hebben betrekking op de toeleiding van werknemers naar de doorstroomevaluatie. Hoewel het beleid vertrekt vanuit de idee dat doorstroom een thema is waar binnen de sociale economie naartoe gewerkt wordt, blijkt de doorstroomgedachte nog niet bij alle werkgevers uit de sociale economie even sterk aanwezig te zijn.

Sommige werknemers en werkgevers uit de sociale economie kwamen dan ook uit de lucht gevallen toen de verplichte doorstroomevaluatie (na vijf jaar tewerkstelling binnen LDE of indien de werknemer tot de 10% sterkste maatwerk-werknemers behoorde) zich aandiende. Dit resulteerde in heel wat weerstand, langs zowel werknemers- als werkgeverszijde.

De werkgevers uit de sociale economie wisten niet goed wat het doorstroomverhaal inhield en wat de gevolgen voor hen waren. Deze onduidelijkheden en dit gebrek aan informatie zorgden ervoor dat weinig werkgevers actief de doorstroomgedachte meenamen, laat staan van bij aanvang van het traject binnen de sociale economie in het traject verwerkten.

Een andere verklaring voor weerstand bij bepaalde werkgevers is het feit dat bedrijven uit de sociale economie ook commerciële bedrijven zijn, die nood hebben aan continuïteit binnen hun werking en op een consistente manier moeten kunnen produceren.

Dit kan echter leiden tot een belangenconflict met de essentie van de doorstroomgedachte, waarbij enerzijds doorstroom de grootste kans op slagen heeft bij sterkere profielen binnen de sociale economie, maar anderzijds zijn net dergelijke sterkere profielen cruciaal binnen de dagelijkse werking van veel bedrijven binnen de sociale economie. Dit risico om productiecapaciteit te verliezen zorgt ervoor dat veel werkgevers niet staan te popelen om hun goed gerouleerde en meest productieve werknemers - in wie zij vaak heel wat tijd en middelen geïnvesteerd hebben - af te staan. Deze tegenstelling werd wellicht onvoldoende in rekening gebracht bij het uitdenken van het doorstroomconcept.

De situatie op vlak van informatie en ervaring met doorstroom is gaandeweg in zekere mate positief geëvolueerd, waarbij een heel aantal werkgevers uit de sociale economie intussen al enkele doorstroomevaluaties meegemaakt hebben. Velen onder hen weten inmiddels beter hoe een evaluatie verloopt en wat het doel is. In een aantal gevallen is de situatie op dit vlak nu meer gegroeid van een 'clash' naar een 'samenwerking' tussen de evaluatoren en de werkgevers uit de sociale economie. Bepaalde problemen (zoals het vereenzelvigen van doorstroom en productie) blijven echter in zekere mate aanwezig en vereisen bijkomende remediëring.

*"We hadden er vertrouwen in dat we gingen mogen blijven. We dachten: 'dat gaat niet voor ons zijn, maar alleen maar voor de jongere collega's'. En dan kwam men plots tot het besluit dat het toch voor ons was. Dat bracht natuurlijk stress en frustraties met zich mee. Ik bleef mijn werk wel gewoon met evenveel motivatie doen, maar ik nam die stress wel mee naar huis. We waren boos dat we weg moesten. Onze generatie is nog gewend om bij eenzelfde werkgever te blijven. Als we ergens goed zitten, dan blijven we daar. En als je dan opeens moet veranderen, dan is dat moeilijk. Je bent je werk gewoon en moet opeens omgaan met nieuw werk, nieuwe collega's, enzovoort. Dat gaat moeilijker als je ouder bent."* (deelnemer, 55-plusser)

Zoals het bovenstaande citaat aangeeft, leeft de doorstroomgedachte ook maar weinig bij de werknemers. Eens de verplichte doorstroomevaluatie zich aandient, blijkt dit voor velen dan ook een ware schok. Velen ervaren doorstroom niet als een kans of mogelijkheid om te groeien, maar veeleer als een dreiging of zelfs een straf. Hier merken we duidelijk dat de perceptie van de betrokken werknemers haaks staat op de visie van het beleid. Die spreekt namelijk van "sterkere werknemers de kans geven om door te groeien naar het normaal economisch circuit". Het is dan ook problematisch indien de werknemers in kwestie zelf niet overtuigd zijn van de mogelijkheden van doorstroom. Een gebrek aan motivatie en participatie in het traject bemoeilijken de slaagkansen van het traject, zo bleek duidelijk uit de bevraging van de professionals in het werkveld.

Een heel aantal van deze problemen zouden aanzienlijk verlicht kunnen worden indien er vanuit de verschillende betrokken partijen vanuit een ander vertrekpunt en kader vertrokken wordt. De eerste aanbeveling luidt dan ook als volgt: zet doorstroom nog centraler binnen de tewerkstelling in de sociale economie.

## **Toeleiding**

Idealiter moet doorstroom doorheen het ganse tewerkstellingstraject van de werknemer aan bod komen. Bijvoorbeeld tijdens de besprekingen van het persoonlijk ontwikkelingsplan of tijdens een laagdrempelige (proef)stage. Tijdens deze stage kan de werknemer proeven van het NEC met eenvoudige en rechtlijnige terugkeermechanismen indien nodig. Door stelselmatig en van bij aanvang toe te werken naar een tewerkstelling buiten de sociale economie, neemt het shockeffect van de doorstroomevaluatie af. Het wordt meer een evidente stap in de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer. Dit kan het verdere verloop van het doorstroomtraject alleen maar ten goede komen en mensen die ermee in aanraking komen meer enthousiasmeren over de mogelijkheden die er potentieel zijn voor hen.

Dit alles staat of valt echter bij een gedeelde en gedragen visie. Alle professionals binnen de sociale economie moeten overtuigd zijn van de doorstroomgedachte. Dit vormt het fundament waarop alle andere aanbevelingen moeten bouwen. De weerstand of scepsis die bij bepaalde professionals of werkgevers van sociale economiebedrijven bestaat, moet omgevormd worden tot de motor van het doorstroomverhaal.

Het negatieve beeld dat bij velen leeft, maakt daarnaast dat maar weinig werknemers zich vrijwillig opgeven om te mogen doorstromen. Doorstroomtrajecten worden nog te veel gezien als een onveilig project, mede omdat (bepaalde) werknemers het risico lopen hun 'ticket' voor de sociale economie te verliezen. Daarnaast werpt de onduidelijkheid en soms tegenstrijdige informatie bepaalde drempels op voor werknemers in het doorstroomtraject of zij die potentieel zouden kunnen deelnemen. Het tegengaan van dergelijke onduidelijkheid en onzekerheid is erg belangrijk om mensen in het doorstroomtraject op een comfortabele manier te doen doorgroeien naar het NEC. Dit alles heeft namelijk een directe impact op de motivatie van de persoon in kwestie om voluit mee aan de slag te gaan in het traject. Anderzijds is het ook belangrijk om personen die vrijwillig zouden willen instappen niet af te schrikken en zo het maximaal potentieel uit de doelgroep te benutten. Onze tweede aanbeveling vertrekt dan ook vanuit het perspectief van de werknemer, en sluit nauw aan bij de voorgaande aanbeveling: verlaag de drempels voor werknemers door onduidelijkheid en onzekerheid te minimaliseren.

### Doorstroomevaluatie

De eerder aangehaalde onduidelijkheid en ambiguïteit, die zeker bij de introductie van het traject erg aanwezig was, heeft ook geleid tot een gebrek aan uniformiteit binnen de evaluaties. Uit de focusgesprekken kwam duidelijk naar voor dat er heel wat variatie bestaat in ten eerste de kwaliteit van de aangeleverde informatie (met betrekking tot de werknemer); ten tweede de uitvoering van het evaluatiegesprek (concrete organisatie, betrokken actoren, mate van inspraak); en tot slot de beslissingscriteria. Verder onderzoek is aangewezen om hier een duidelijk te onderscheiden rode draad in bloot te leggen en na te gaan of er mogelijk goede, veralgemeenbare praktijken terug te vinden zijn in het werkveld. Een volledige, heldere en consistente procedure is namelijk in het voordeel van alle betrokken partijen en vormt een essentiële bouwsteen voor een geslaagd doorstroomtraject. De derde aanbeveling is bijgevolg: creëer (meer) uniformiteit in de doorstroomevaluaties (met betrekking tot verwachtingen, voorbereidingen, invulling en criteria).

### Doorstroomtraject

Na de toeleiding start het uiteindelijke doorstroomtraject. Dit bestaat uit vier fasen: het voortraject, de jobmatching, de stage, en de nazorg. Dit zijn echter voornamelijk administratieve begrippen. In de praktijk worden deze fasen minder rigide gehanteerd en lopen ze in mekaar over. De duurtijd van de fasen is immers vastgelegd vanuit de veronderstelling dat binnen de sociale economie al ingezet wordt op doorstroom (hetgeen tot op heden niet het geval is).

In de praktijk moeten de doorstroomcoaches echter doorgaans bij aanvang van het traject bepaalde moeilijkheden op vlak van jobdoelwit en weerstand wegwerken. Hierdoor schiet er minder tijd over voor de effectieve taken die voor de verschillende fasen voorgeschreven werden. Volgens de bevroegde professionals lijkt het werken met rigide fasen en termijnen dan ook vaak eerder een (administratieve) last dan een hulp. Hier ontbreekt het het doorstroomtraject dan ook aan flexibiliteit, wat het werken op maat verder bemoeilijkt. Vanuit het werkveld pleit men daarom voor één algemene termijn zonder fasen, die in duurtijd heel wat langer is dan de huidige negen maanden. Hierbij aansluitend worden de professionals frequent geconfronteerd met allerhande vragen ter verduidelijking van andere betrokken partijen. Los van het feit of men de nodige informatie snel kan terugvinden, vergt dit vaak een aanzienlijke bijkomende tijdsinvestering, waar geen financiering tegenover staat.

Om op deze frustraties een antwoord te bieden, dient een dubbel spoor bewandeld te worden: langs de ene kant moet voorzien worden in een correctere en beter afgelijnde taakverdeling waarbij een specifieke en toegewezen actor instaat voor de informatierol. Daarnaast moeten er meer tijd en middelen worden uitgetrokken voor het bredere takenpakket van de professionals. De vierde aanbeveling luidt daarom als volgt: voorzie een correctere en beter afgelijnde taakverdeling en voorzie meer tijd en middelen voor het bredere takenpakket van de professionals.

### Terbeschikkingstelling

Naast de extra tijdsinvestering die het wegwerken van tekorten en het beantwoorden van vragen vergt, blijkt de zoektocht naar geschikte vacatures tevens een moeilijke opdracht te zijn. We onderscheiden heel wat stimulerende en afremmende factoren, waarbij de motivatie van de verschillende betrokkenen de belangrijkste factor blijkt. Indien dergelijke motivatie voldoende aanwezig is, kan dit een positieve spiraal van aanstekelijk enthousiasme in gang zetten. Bij weerstand kan het echter ook de inzet van andere betrokkenen mee naar beneden trekken.

Echter, zelfs in situaties met veel motivatie van de deelnemer blijkt het enorm moeilijk om een TBS-plaats te vinden voor doorstromers. Te weinig werkgevers uit het NEC staan ervoor open om een werknemer uit de sociale economie een kans te geven. Hier werpen zowel het regelgevend kader rond de TBS als overtuigingen die leven bij werkgevers drempels op. We raden dan ook aan om in te zetten op transparantie over de kosten en verwachtingen voor de TBS, aangezien dit voor vele werkgevers een struikelblok bleek te zijn.

Uniformiteit kan de overtuigingskracht daarnaast ook vergroten. De prijsonderhandelingen tussen de stageplaats en de werkgever uit de sociale economie blijken in de praktijk vaak onduidelijk, wat bepaalde werkgevers afschrikt. Het moet van begin af aan duidelijk en rechtlijnig zijn wat de kostprijs voor de stageplaats is.

Tot slot is de hele procedure gebaat bij administratieve vereenvoudiging. Dit verlaagt de drempel en zal meer twijfelende werkgevers overtuigen om alsnog de stap te zetten. Nu hangt het zwaartepunt van het doorstroomtraject (de TBS) te hard af van de *goodwill* en het idealisme van bepaalde werkgevers. Er moet een manier gevonden worden waarop ook de andere werkgevers bereid zijn om een werknemer uit een kwetsbare groep een kans te geven. Dit is echter geen knelpunt dat enkel van betrekking is op de doorstroomtrajecten. Wij deden gelijkaardige vaststellingen bij andere doelgroepen, zoals de activeringstrajecten, werkzoekenden met een arbeidshandicap en binnen het alternerend leren. Eenmaal men werkgevers overtuigd heeft gekregen om hun kans te wagen, zullen zij vaak vaststellen dat hun vooroordelen niet (helemaal) klopten en dat ook succesverhalen een reële mogelijkheid zijn. Deze positieve ervaringen zullen de werkgevers in kwestie (en idealiter ook andere bedrijven binnen hun netwerk) aansporen om vaker hun werkvloer open te stellen voor kwetsbare groepen. Er wordt als het ware een opwaartse spiraal in gang gezet. Het komt er dan ook op aan om de werkgevers over de eerste horde te krijgen. Dit is echter een breder maatschappelijk debat, waarop we geen pasklaar antwoord hebben. De vijfde aanbeveling houdt in dat het belangrijk is om de drempels bij werkgevers uit het normaal economisch circuit te verlagen.

### Uitkomsten

Ondanks dat de uitkomsten niet de hoofdfocus zijn van dit rapport, halen we de uitstroomgegevens kort aan. Onze analyses bevestigen de resultaten van voorgaand onderzoek en de ervaringen van verschillende van de bevraagde actoren. Het aantal personen dat na het doorstroomtraject aan de slag kan in het NEC is redelijk beperkt (23% na afronding van het traject). Met de eerder aangehaalde problemen omtrent de moeilijkheden rond het vinden van een TBS, zijn deze cijfers niet geheel onverwacht.

Een opmerkelijke vaststelling was het feit dat de doelstellingen die de verschillende professionals nastreven met het doorstroomtraject sterk verschillen. Bepaalde actoren blijven vasthangen aan het uitgangspunt van duurzame tewerkstelling in het NEC, terwijl anderen tevreden zijn wanneer de deelnemer zelfinzicht heeft verworven tijdens het traject en op een (voor hem of haar) gepaste plek is terechtgekomen. Alvorens er gekeken kan worden naar het aantal succesvolle trajecten, dient men dus duidelijk af te stemmen hoe men een 'geslaagd' traject definieert. Deze visie bepaalt welke uitkomsten gemonitord moeten worden.

Dit heeft vooral een aanzienlijke invloed op de andere aanbevelingen. Wanneer men uitgaat van de duurzame tewerkstelling, moet de kern van het systeem met een vacaturegerichte stage (TBS) behouden blijven. Indien zelfinzicht het voornaamste streefdoel is, moet men de vacaturegerichte stage wellicht loslaten en de stagemogelijkheden verbreden (inclusief de vereisten ervan verlagen). Het is dan voldoende dat de werknemer uit de sociale economie kan proeven van een tewerkstelling in het NEC. Tot slot is er dan ook meer ruimte om terugkeermogelijkheden te voorzien, wat de opstapdrempel voor bepaalde werknemers mogelijk verder verlaagt. De zesde en laatste aanbeveling houdt bijgevolg in dat de doelstellingen regelmatig met de betrokken actoren dienen afgestemd te worden.

## Afwijkingen theorie en praktijk

Zoals eerder in het artikel werd aangehaald, is een aanzienlijk deel van de problemen te wijten aan verschillen tussen de theoretische vertrekpunten van het doorstroomtraject enerzijds en de werking in de praktijk anderzijds. Afsluitend worden daarom deze verschillen bondig samengevat in onderstaand overzicht (TABEL 1).

**TABEL 1** \ Doorstroomtrajecten: verschillen tussen theorie en praktijk

Regelgeving	Praktijk
Doorheen de tewerkstelling in de sociale economie wordt er al toegewerkt naar doorstroom.	Werknemers zijn zich niet (altijd) bewust van de mogelijke komst van een doorstroomevaluatie (CMW) of de eindigheid van hun contract (LDE).
Bij de evaluatie wordt rekening gehouden met de continuïteit van de werkgever uit de sociale economie.	De continuïteit lijkt minder doorslaggevend te zijn voor de evaluatoren.
De evaluator wijst door naar de meest geschikte dienstverlener, om zo een match tussen de werknemer en zijn coach te verzekeren.	De evaluator heeft geen of minder keuze tussen verschillende dienstverleners.
Tijdens het voortraject werkt de doorstroomcoach aan de vertaling van het jobdoelwit naar concrete competenties, sollicitatietraining en het wegwerken van randvoorwaarden.	Vooraleer er gestart kan worden met de eigenlijke, voorgeschreven taken moet het jobdoelwit scherp gesteld worden en moet de weerstand die bij de werknemer leeft weggewerkt worden.
Aan het einde van het voortraject komt de werknemer tot inzicht in het eigen kunnen.	Het zelfinzicht komt vaak pas na de stage.
De werknemer kan door middel van een stage uittesten of het NEC iets voor hem is.	Het vinden van stageplaatsen verloopt moeizaam.
De werknemer wordt ook na aanwerving in het NEC nog verder begeleid door de coach (nazorg)	Er vindt maar heel occasioneel nazorg plaats.

**Bron:** Van de auteurs, op basis van interviews en focusgroepen.