

Hogeschool Gent
Sociaal Agogisch Werk
Voskenslaan 362
9000 Gent



Arbeidszorg

De structurele begeleiding

Student: Lies Decaestecker
Stageplaats: Ateljee vzw
Sriptiebegeleider: Erik Van den Broeck
Afstudeerrichting: Personeelswerk

Academiejaar 2007 - 2008

I. Onderzoeksvraag:

De student onderzoekt de verschillende manieren die arbeidszorgcentra hanteren rond de structurele begeleiding van arbeidszorg.

Door bevraging van professionele begeleiders wil ze de theorie aan de praktijk toetsen.

II. Met dank aan:

Volgende instanties;

De Wiplank / De Moester

Putstraat 16
9000 Gent
09 324 37 44
Contactpersoon: Eddy Sioen

Arbeidscentrum De Keiberg

Hundelgemsesteenweg 270
9820 Merelbeke
09 210 47 70
Contactpersoon: Ann De Backer

De Sleutel – Arbeidszorginitiatief

Mahatma Gandhistraat 2A
9000 Gent
09 232 58 08
Contactpersoon: Kevin Van de Vijver

Activiteitscentrum De Witte Hoeve

Valk 39
9100 Sint – Niklaas
03 776 50 99
Contactpersoon: Alda Verbeek

Companie De Sporen

Maïsstraat 10
9000 Gent
09 226 12 20
Contactpersoon: Sylvie Enzlin

De respondenten van de enquête;

vzw T'Spit	Mozaïk
De Loods	Broeder Ebergiste
Den Diepen Boomgaard vzw	Wiric vzw
Okazi	De Triangel
Compagnie de Sporen	De Keiberg
Aktief	De loft
Thaleïa	

Bovendien;

Gerda Huygebaert
Werner Leemans
Kim Govaert

Coördinator Arbeidszorg Oost – Vlaanderen
Arbeidszorgbegeleider Ateljee vzw
Arbeidszorgbegeleider Ateljee vzw

En tenslotte.

Speciale dank aan Alma Vantournout voor alle discussies en gegeven inzichten, die zoals altijd een verruiming zijn.

III. Index

I. ONDERZOEKSVRAAG:	3
II. MET DANK AAN:	4
III. INDEX	6
IV. AFKORTINGENLIJST	10
V. INLEIDING	11
VI. ARBEIDSZORG; EEN INLEIDING.	14
A. Geschiedenis:	14
B. Doelgroepomschrijving	16
C. Doel arbeidszorg	17
1. Werken:	17
2. Het 'zorgen' voor:.....	17
D. Soorten arbeidszorg	19
1. Sector sociale tewerkstelling:.....	19
2. Personen met een handicap:.....	19
3. Geestelijke gezondheidszorg	19
4. Algemeen welzijnswerk:	20
E. Hoofdactiviteiten.....	21
1. Atelier.....	21
2. Individueel begeleid werken.....	21
3. Werkeiland/enclave	21
4. Thuiswerk.....	21
F. Evolutie arbeidszorg	22
G. Onkostenvergoeding.....	23
H. Arbeidsduur:	24
I. Invloed overheid:.....	25
VII. START ARBEIDSZORGTRAJECT:	26
A. Goedkeuring van de overheid:	26
B. Nota:	27

<u>VIII.</u>	<u>ALGEMENE GROEI; HET MEERBANENPLAN.....</u>	<u>28</u>
A.	Onderlinge verschillen tussen het oude arbeidszorg en het MBP.....	28
B.	Inhoud meerbanenplan:	31
1.	Uitbreiding van het aantal plaatsen arbeidszorg	31
2.	Aantal plaatsen	31
3.	Sociale werkplaatsen	32
4.	Meewerking aan integrale trajecten	32
C.	Verschillende manieren van instroom:	37
1.	Instroom vanuit trajectbegeleiding van VDAB	38
2.	Instroom vanuit trajectbegeleiding van ATB.....	38
3.	Observatie en activeringsstages	39
4.	Toeleiding door ATB:.....	39
D.	Valkuilen meerbanenplan inzake begeleidingstijd:	40
<u>IX.</u>	<u>STRUCTURELE BEGELEIDING:.....</u>	<u>41</u>
A.	Basisprincipes arbeidszorg:	41
1.	Kwaliteit van de arbeid.....	41
2.	Maatwerk en geïntegreerde maatzorg	42
3.	Niet-categoriale aanpak.	42
4.	Trajectbegeleiding	42
B.	Rol arbeidszorgbegeleiders.....	44
C.	In praktijk gebruikte methodieken	45
1.	Begeleidingsplan volgens SST:	45
2.	Begeleidingsplan volgens de VDAB:	46
<u>X.</u>	<u>VERWERKING</u>	<u>48</u>
<u>XI.</u>	<u>PRAKTIJKGEDEELTE:</u>	<u>54</u>
A.	Arbeidszorg in werking	54
1.	Wat betekent arbeidszorg voor... ..	54
B.	Bezoek Moester:	58
1.	Doelstelling:	58
2.	Arbeidsbegeleiding:	58
3.	Gehanteerde methodieken:	58
4.	Gevolgen van de structurele begeleiding:	58
C.	Bezoek De Keiberg	59

1.	Doelstelling:	59
2.	Arbeidsbegeleiding:	59
3.	Gehanteerde methodieken:	59
4.	Gevolgen van de structurele begeleiding:	60
D.	Bezoek De witte Hoeve	61
1.	Doelstelling:	61
2.	Arbeidsbegeleiding:	61
3.	Gehanteerde methodieken:	62
4.	Gevolgen van de structurele opvolging:.....	62
E.	Bezoek De Sleutel	63
1.	Doelstelling:	63
2.	Arbeidsbegeleiding:	63
3.	Gehanteerde methodieken:	64
4.	Gevolgen van de structurele opvolging:.....	65
F.	Compagnie de Sporen	66
1.	Doelstelling:	66
2.	Arbeidsbegeleiding:	66
3.	Gehanteerde methodieken:	67
4.	Gevolgen structurele opvolging:	68
G.	Vzw Ateljee	69
1.	Doelstelling:	69
2.	Type arbeidsbegeleiding:.....	69
3.	Gehanteerde methodieken:	70
4.	Gevolgen van de structurele begeleiding	71
H.	Schematische vergelijking:	72
<u>XII. ENQUÊTE</u>		76
A.	Enquête:.....	76
B.	Reagerende componenten:	76
C.	Conclusie	77
<u>XIII. PERSOONLIJKE REFLECTIE:.....</u>		78
<u>XIV. BIBLIOGRAFIE.....</u>		82
A.	Boeken:.....	82
B.	Handboeken:.....	82

C. Sites:	82
D. Tijdschriften:	84
XV. BIJLAGE:	85
A. Decreet 14 december 2001	85
B. Inhoud enquête:	88

IV. Afkortingenlijst

ATB	Arbeidstrajectbegeleidingsdienst (huidige GTB)
AZ	Arbeidszorg
AZI	Arbeidszorginitiatief
BWP	Beschutte Werkplaats
CGVB	Centra voor Gespecialiseerde Voorlichting bij Beroepskeuze
GTB	Gespecialiseerde Trajectsbepaling en begeleidingsdienst
MBP	Meerbanenplan
MMPP	Medische, Mentale, Psychische (Psychiatrische) Problematiek
NEC	Normaal Economisch Circuit
OTC	Opleiding en Tewerkstellingscentrum
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
PAOV	Platform Arbeidszorg Oost - Vlaanderen
PWA	Plaatselijke Werkgelegenheidsagentschap
RIZIV	Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsuitkering
RVA	Rijksdienst voor arbeidsvoorziening
SST	Samenwerkingsverband Sociale Tewerkstelling
SW	Sociale Werkplaats
SWP	Sociale Werkplaats (tewerkstellingsmogelijkheid)
VAPH	Vlaams Agentschap Personen met een Handicap
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VZW	Vereniging Zonder Winstoogmerk

V. Inleiding

Arbeid is in onze Westerse samenleving meer dan essentieel. Je identiteit wordt voor een groot stuk bepaald door wat je doet. Wie niets doet, wordt vaak bekeken als niets. Wie lange tijd zonder arbeid valt, glijdt langzaam af in de oogluikend toegelaten vergetelheid van maatschappelijke exclusie.

Werkloosheid zorgt niet alleen voor een structureel financieringsprobleem voor de Belgische overheid, het brengt een dualisering met zich mee die in een maatschappij die een sterk onderbouwd sociaal zekerheidsstelsel heeft, erg duidelijk wordt. Er ontstaat een diepe kloof tussen degene die betaalde arbeid verrichten en degene die dit om welke reden dan ook, niet doen. De ene groep ondersteunt de andere, maar dit betekent niet noodzakelijk dat ze aan de meest nefaste kant van deze wisselwerking staan. Werkloosheid heeft inderdaad gevolgen op maatschappelijk niveau, maar vooral op menselijke niveau sleept dit grote consequenties met zich mee. Bij het wegvallen van arbeid vallen niet alleen de manifeste functies van arbeid weg, namelijk het verwerven van een inkomen, maar men bemerkt dat het verlies van de latente functies van arbeid een grote invloed hebben. Geen werk hebben, betekent een vermindering van sociale contacten, het verlies van tijdsstructuur, en niet in het minste; het verlies van het gevoel een deel uit te maken van het grotere maatschappelijk geheel.

De sociale economie tracht de neveneffecten die onze prestatiegerichte maatschappijvorm veroorzaakt, te compenseren. Via het hanteren van een kansenklimaat geeft men mensen de mogelijkheid hun potentieel tot uiting te laten komen in een omgeving die niet dezelfde standaarden, waarden, normen en eisen hanteert als in de heersende maatschappij gangbaar zijn. De sociale economie kent een lange geschiedenis, beginnende bij Charles Dunoyer en de voorstelling van zijn 'Nouveau traité d'économie sociale' (M. Frans, K. Seynaeve, J. Vranken, 2002, p.16) in 1830. De voorgeschiedenis van de sociale economie zorgt voor een belangrijk inzichtelijk kader waardoor men het concept arbeidszorg contextueel beter kan plaatsen. Doch in deze thesis wordt vooral gereflecteerd over de huidige ontwikkelingen op sociaal economisch gebied en met name dan hoe veldexperten omgaan met de structurering van arbeidszorg-begeleiding.

In 1994 startte men een proefproject, de sociale werkplaats, op. Men zag dat er een groot potentieel aan mensen was, die uit de arbeidsboot vielen omwille van verscheidene persoons- en maatschappijgebonden redenen. Sociale werkplaatsen waren een werkplaats waar mensen in een gecontroleerde en beschermde omgeving arbeidsattitudes konden leren, al dan niet met het doel door te stromen naar het reguliere arbeidscircuit.

Ondanks de heersende kansenpolitiek op de sociale tewerkstellingsmarkt merkte men dat een percentage van de beoogde doelgroep moeilijkheden ondervond om dit vol te houden.

Specifiek voor deze doelgroep werden arbeidszorginitiatieven opgezet. Door de inschakeling in arbeidszorginitiatieven genieten de werknemers vooral van de latente functies van arbeid. Dit sluit de rentabiliteit van arbeid niet uit, maar daar is het niet hoofdzakelijk om te doen. Niet alleen in sociale werkplaatsen ontstonden deze initiatieven. Dat de nood naar dergelijke projecten maatschappelijk verspreid was, kan gestaafd worden door het feit dat er al jaren dergelijke projecten actief waren. Projecten die dezelfde missie hanteerden, maar geherbergd werden onder een andere naam. Doordat vele initiatieven dezelfde nood voelden, maar er geen wettelijke kader werd geschept, ontstond er een versnippering van het concept dat varieerde naargelang de persoonlijke visie en de daarbij horende gekleurde invulling die de verantwoordelijken aan hun project gaven. Deze versnippering is tot op vandaag voelbaar...

In november 2001 werd op Vlaams niveau het decreet inzake de sociale werkplaatsen gewijzigd, zodat arbeidszorg erkend en als functie ondergebracht werd onder de sociale werkplaatsen. Arbeidszorg in sociale werkplaatsen had een wettelijk kader gekregen, en kreeg hierdoor bepaalde materiële voordelen zoals de mogelijkheid tot een gesubsidieerde begeleider die in kan staan voor de coördinatie van het arbeidszorgtraject van de doelgroep. (Decreet 14 december 2001 - <http://www.juridat.be>) Arbeidszorg in de gehandicaptensector, arbeidszorg in het kader van algemeen welzijnswerk en arbeidszorg in de gehandicaptensector zwierven daarentegen nog steeds vrij rond. Dit was het officiële startsignaal van de tendens die het activeringsbeleid van de overheid met zich meebracht. Langzaam begint de overheid een methodisch kader te scheppen voor arbeidszorg, maar net doordat arbeidszorg zich zolang in een schemerzone bevond, heeft elk initiatief zijn eigen invulling aan het concept gegeven en is de onderlinge versnippering en differentiatie groot. Deze versnippering zorgt ervoor dat het concept moeilijk te vatten is, zelfs voor de betrokken partijen. Pas in 2005 kwam de Ronde Tafel Arbeidszorg tot een consensus over wat de gemeenschappelijke visie op arbeidszorg nu precies inhield. Arbeidszorg wordt steeds meer en meer een vaste waarde, en nu het algemene nut wordt ondervonden, start de overheid geleidelijk aan met het conformeren van het concept. Dit gebeurt nu ondermeer door de inwerkingtreding van het meerbanenplan waar men het concept arbeidszorg hanteert als een tewerkstellingsmogelijkheid voor het onderste slib in de categorie werklozen. Het meerbanenplan wordt slechts doorgevoerd in een fractie van het arbeidszorggebied, namelijk in sociale werkplaatsen, beschutte werkplaatsen of samenwerkingsverbanden. Zelfs in dit oefenproject ondervindt men dat een eenduidige aanpak voor deze doelgroep, zelfs in 1 specifieke sector van arbeidszorg, niet voor de hand liggend is. Maar het concept is verspreid doorheen verschillende sectoren. Deze verschillende sectoren zijn specifiek gericht op een bepaalde doelgroep die de arbeidsmarkt niet kunnen betreden door een zeer divers aantal problemen. Algemene conformering van de begeleidingswijze is dus niet voor de hand liggend.

Bovendien is het belangrijk rekening te houden dat men door vergaande formalisering de laagdrempeligheid van het concept niet ondergraaft, wat net

een van de belangrijkste sterktes en een groot onderdeel van de overlevingsstrategie van arbeidszorg vormt. Een ander mogelijk pijnpunt is dat elk arbeidszorginitiatief jarenlang de vrijheid had het concept in te vullen vanuit de persoonlijke visie van de verantwoordelijken. Die visie is na jaren van praktisch stevig verankerd en is vaak vergroeid met de organisatie. Het is een moreel gefundeerde beslissing van het bestuur die nauw samenhangt met het mensbeeld die de organisatie hanteert, en de algemene visie op arbeid. De visie die deze hulpverlenende initiatieven hebben zal onvermijdelijk verschillen van wat de overheid als noodzakelijk in arbeid beschouwt. Dit ganse kluwen van tegenstrijdige belangen zorgt ervoor dat dit structuringsproces het waard is van nabij te bestuderen.

Deze scriptie is voornamelijk gebaseerd op informatie die te vinden is op sites van instanties die verantwoordelijk zijn voor de vertegenwoordiging en coördinatie van arbeidszorg. Literaire gegevens omtrent dit onderwerp zijn niet zozeer voor handen, met uitzondering van documentatiemateriaal van Mieke Frans. De schare aanwezigheid van het literatuuraanbod omtrent het concept staft nog maar eens hoezeer arbeidszorg in zijn kinderschoenen staat, althans wetenschappelijk theoretisch gezien. Hierbij wil ik ook aangeven dat niet alle boeken die terug te vinden zijn in de literatuurlijst even grondig gebruikt zijn in het proces van deze scriptie, maar ze hielpen me wel een contextueel kader te scheppen en de positie van arbeidszorg in het geheel te plaatsen. Zonder meer zijn ze daardoor van belang geweest. Daarboven is de belangrijkste bron van informatie de praktijkervaring van arbeidsbegeleiders. Via persoonlijke contacten met arbeidsbegeleiders, die verantwoordelijk zijn voor arbeidszorg verspreid door de sectoren heen, is me duidelijk geworden dat de vrijheid die arbeidszorg in zijn beginjaren genoot grotendeels verantwoordelijk is voor het slagen van het concept. Door de vrijheid zich te specialiseren op een bepaalde groep die door de maatschappij als marginalen worden bestempeld, kon men de gaten dichten waardoor mensen arbeidsmatig, en bij gevolge door de aard van onze samenleving ook maatschappelijk gezien, glipten. Elk persoonlijk gesprek over de individuele invulling van het concept zorgde ervoor dat het principe, alhoewel gekenmerkt door zijn aanwezigheid in de schemerzone, voor mij meer grijpbaar werd.

VI. Arbeidszorg; een inleiding.

Arbeidszorg. Langzaam begon het begrip zich steeds meer en meer te ontfouwen. Het is moeilijk een concept te kaderen door enkel een literatuurstudie uit te voeren. De subjectieve afbakening die zo lang kenmerkend was voor arbeidszorg kan je niet louter plaatsen door boeken te doorploegen, maar misschien vooral door mening van veldexperten te horen. Het is een voorzichtig aftasten waar de grenzen van de begeleiders liggen en tot waar de coördinerende instanties hun grenzen bewaken. Soms lopen die door elkaar heen, overlappen ze elkaar of verschillen die zoals dag en nacht. Toch, met enkel de subjectieve mening van veldexperten en zonder correct onderbouwde geschiedenis van het hoe, wat en waarom van arbeidszorg kom je snel in het ijl terecht. AZ, de korte kennismaking.

A. Geschiedenis:

Alhoewel het begrip arbeidszorg relatief nieuw is, kent het concept een lange geschiedenis. Reeds in 1989 werd het begrip gehanteerd in kader van exclusie op de arbeidsmarkt (Borremans L., Goeminne D., Henderickx B. ea. (2003) p.12). Men wou voorkomen dat mensen, die om gelijk welke reden uitgesloten werden van de arbeidsmarkt, toch een kans kregen om arbeid te verrichten. Algemeen beschouwd tracht men in de sociale economie de arbeidssetting zoveel mogelijk in overeenstemming te houden met de werksetting van een werkplaats op de reguliere arbeidsmarkt, in beschouwing houdend dat het kansenbeleid steeds domineert. Voor een andere doelgroep is vooral het aanbieden van de latente functies van arbeid belangrijk. Voor hen wou men een arbeidsomgeving met een extreem soepel kansenbeleid mogelijk maken. Een plaats waar men arbeidsattitudes kon leren op een eigen tempo, maar met blijvende ondersteuning. Arbeidszorg deed zijn intrede. Ondertussen ondervond de hulpverlening dat de helende effecten van het herwinnen van de arbeidsfuncties het hulpverleningstraject van hun cliënten aanzienlijk versnelden. Net zoals men in de gehandicaptensector zag dat het aanbieden van een zinvolle dagbesteding, die overhelde naar het arbeidsconcept, de levensstandaard van hun doelgroep opmerkelijk verhoogde. Het concept arbeidszorg begon zich voorzichtig in zijn kaderloze omgeving te ontplooiën.

In 1999 werd door Guy Verhofstadt het concept 'actieve welvaartstaat' geïntroduceerd. In de regeringsverklaring van 12 oktober 1999 liet de regering Verhofstadt weten dat de paarsgroene regering via het activeren van de burgers het sociaal zekerheidsstelsel wou ontlasten en de verzorgingstaat langzaam laten verglijden tot een participatief deelnemende welvaartstaat.

"Ons land beschikt over de meest productieve arbeidskrachten ter wereld, maar onze tewerkstellingsgraad is een van de laagste van Europa. Met andere woorden, we spelen onze sterkste troef onvoldoende uit. Om hierin verandering te brengen heeft de regering de uitbouw van de "actieve welvaartsstaat" tot de centrale doelstelling van haar economisch en sociaal beleid gemaakt.

Deze actieve welvaartsstaat wil zoveel mogelijk mensen, vrouwen zowel als mannen, aan het arbeidsproces laten participeren. De beste sociale bescherming is immers een inkomen uit arbeid, een job. En hoe meer mensen een baan hebben, hoe sterker opnieuw het financiële draagvlak van de sociale zekerheid wordt."

(Bron:<http://www.senate.be/www/?MIval=/Registers/ViewReg&COLL=H&PUID=33574986&TID=33606232&POS=2&LANG=nl>. Geraadpleegd op: 1 maart 2008)

Het introduceren van deze visie gaf het startsein tot het activeringsbeleid, en deze zou ook de sector van de sociale economie beïnvloeden.

"Ook de ondernemingen van de non-profit sector en van de sociale economie nemen deel aan de economische groei, voornamelijk omdat ze bijdragen tot het welzijn van de burger. In deze sector is de arbeidsintensiteit overigens bijzonder groot. Daarom werd in de begroting ook voor hen in een bijkomende lastenverlaging en tegemoetkoming van meer dan 2 miljard voorzien." (Bron: <http://www.senate.be/www/?MIval=/Registers/ViewReg&COLL=H&PUID=33574986&TID=33606232&POS=2&LANG=nl>. Geraadpleegd op: 1 maart 2008)

Op Vlaams niveau werd in november 2001 het decreet inzake de sociale werkplaatsen gewijzigd zodat arbeidszorg erkend werd en als functie ondergebracht werd bij de sociale werkplaatsen. Vanaf dit moment werd arbeidszorg officieel erkend. Tenminste, officieel erkend in sociale werkplaatsen. Initiatieven met dezelfde missie en visie, die zich niet onder het statuut van sociale werkplaats bevonden, werden nog niet voorzien van een erkenning. Door deze regelgeving van het ministerie van Werkgelegenheid is er een enorme stap voorwaarts gebeurd in de subsidiëring van deze werkvorm. Door deze verankering binnenin de sociale werkplaats krijgt men de kans om het concept verder professioneel uit te bouwen.

Arbeidszorginitiatieven beroepen zich vooral op de latente functies van arbeid, het belang dat arbeid heeft voor een mens. Terwijl arbeidszorginitiatieven zich richten op het sociale en menselijke aspect van arbeid om marginalisering tegen te gaan, richt de overheid zich vooral op een iets meer gestuurde vorm van recht op arbeid. Voordien was arbeidszorg een manier om de latente functies van arbeid tot zijn recht te laten komen. Door deze federale beslissing wordt arbeidszorg nu vooral gezien als een tewerkstellingsmaatregel. Deze aanpak zal hoe dan ook een impact hebben op het concept.

B. Doelgroepomschrijving

“Personen die omwille van persoonsgebonden- en/of maatschappijgebonden redenen op het moment van instap in arbeidszorg niet kunnen werken onder een arbeidscontract in het regulieren of beschermd tewerkstellingscircuit. De mogelijkheden en beperkingen van de doelgroepmedewerkers vormen het uitgangspunt bij arbeidszorg. Aangezien deze mogelijkheden en beperkingen geen statisch gegeven is, bepaalt het de dynamiek binnen arbeidszorg.

Dit betekent dat de inschakeling in arbeidszorg voor de doelgroepmedewerkers niet determinerend is. De doorstroming naar andere (ondersteunende) tewerkstellingsvormen blijkt mogelijk (niet noodzakelijk).

Persoonlijke disfuncties kunnen op arbeidsvlak resulteren in o.a. (zeer) laag rendement, (zeer) traag arbeidstempo, (zeer) lage flexibiliteit,... Het betreft vereisten die in het reguliere arbeidscircuit hoog aangeschreven staan en die ook van minder belang zijn in andere beschermde tewerkstellingsinitiatieven.

Onder persoonsgebonden redenen dient men persoonlijke disfuncties te verstaan, (zoals o.a. lage stressbestendigheid, psychiatrische problematiek of psychische instabiliteit, mentale/fysische/sociale handicap, lage scholingsgraad, gebrek aan basiscompetenties,...) Andere persoonsgebonden redenen die niet van invloed zijn op het al dan niet kunnen werken, maar die een maatschappelijk negatieve connotatie hebben zijn bijvoorbeeld, leeftijd, gevangenisverleden,... Deze persoonsgebonden selectiecriteria maken dat deze mensen geen plaats meer vinden in het normaal arbeidscircuit.

Maatschappijgebonden redenen: Aan de aanbodzijde van de arbeidsmarkt is weinig of geen arbeid beschikbaar voor maatschappelijk zwakke groepen. Stilaan is er een groep potentiële doelgroepmedewerkers ontstaan wiens kansen op de arbeidsmarkt (zowel in het regulier als in het beschermd circuit) nihil zijn. Hun kansen worden nog extra beperkt door hoger gekwalificeerden die functies bekleden die traditioneel ingenomen worden door laaggeschoolden.” (Borremans L., Goeminne D., Henderickx B., (2003). P 20 – 21)

C. Doel arbeidszorg

Personen inschakelen in een arbeidszorgcentrum houdt in essentie 2 zaken in:

- De kans bieden om arbeid te verrichten
- Het 'zorg' dragen rond de werknemer

1. Werken:

"De kans krijgen om te werken is niet voor iedereen vanzelfsprekend. Sommige mensen raken nooit aan de bak, anderen hebben moeilijkheden of kunnen het niet volhouden op de gewone en/of zelfs op de sociale tewerkstellingsmarkt. Dat betekent niet dat deze personen niet in staat zijn te werken, te lui zijn of wat dan ook, maar heeft eerder te maken met het feit dat men voor een reden of clusters van redenen niet kan voldoen aan de eisen die gesteld worden. Het gaat om personen die geen weerstand kunnen bieden (of dit niet geleerd hebben) aan competitie of prestatiedruk, afstandelijke of kille relaties, of die werkelijk niet in de mogelijkheid verkeren (psychisch of fysiek) om voltijds te werken.

Toch bestaan er onder deze mensen vaak een behoefte om arbeidsmatige activiteiten uit te voeren, maar dan op hun maat gesneden. De arbeidszorgcentra proberen in deze behoefte te voldoen, door activiteiten aan te bieden die te situeren zijn in een veilige, beschermende omgeving.

Het kan gaan om productie of dienstverlening, of een combinatie van beiden. De hoofdzaak in deze centra is kansarme personen de mogelijkheid te bieden tot het benutten van hun capaciteiten, hen aan de slag te helpen op een voor hen aanvaardbare en haalbare manier.

Deze principes sluiten niet noodzakelijkerwijs een zekere rendabiliteit van de arbeid niet uit, maar daar is het om hoofdzaak niet te doen.

Er wordt vaak gesproken over de functies van arbeid. Dit valt uiteen in twee dimensies.

a) Manifeste functies:

Het verwerven van een inkomen, materiële voordelen en andere zaken.

b) Latente functies:

Het hebben van een bepaalde positie in een groter geheel, het zich gewaardeerd voelen, sociale contacten, een tijdsstructurering hebben, ervaring opdoen, ontwikkelen van competenties en vaardigheden." (Werkboek begeleiders Arbeidszorg – Interne informatie Ateljee vzw)

2. Het 'zorgen' voor:

"Het 'zorgende' aspect van arbeidszorg heeft vooral te maken met de individuele en intensieve begeleiding van de medewerkers, met het oog op het verhogen van hun welzijn, het goed voelen en het scheppen van kansen die men elders niet of nauwelijks krijgt.

Het houdt ook in dat we expliciete aandacht besteden aan de maatschappelijke integratie en participatie van de medewerkers. Niet enkel het werk op zich is belangrijk, ook de ontwikkeling van de individuen, hun persoonlijke ontplooiing wordt in de verf gezet. Het doel is hen mondiger en zelfstandiger te maken, zodat de doelgroepmedewerker weerbaarder wordt.

Het gaat om de processen die op gang worden gezet via de arbeidsactiviteiten, meer dan om het afgeleverde product." (Werkboek begeleiders arbeidszorg – interne informatie Ateljee vzw)

D. Soorten arbeidszorg

1. Sector sociale tewerkstelling:

Erkend door de overheid via het decreet van 14 december 2001, tot wijziging van het decreet van 8 december 1998 inzake sociale werkplaatsen.

(zie bijlage 1)

Bron: http://www.juridat.be/cgi_loi/wetgeving.pl -

Geraadpleegd op: 1 maart 2008

2. Personen met een handicap:

"Arbeidszorg binnen "Begeleid werken", erkend door het VAPH (Vlaams Agentschap Personen met een Handicap).

Wie wil deelnemen aan een project voor begeleid werken, moet een zorgtoewijzing niet-werkenden hebben van het Vlaams Fonds (dat wil zeggen: een toewijzing voor beschermd wonen, een dagcentrum of een tehuis voor niet-werkenden).

Arbeidszorg zou dan 'begeleid werken' gaan heten. Die naamsverandering moet vooral dienen om het onderscheid te maken met de arbeidszorg in andere sectoren, die aan dat begrip een heel andere invulling geven. 'Maar het principe, onbezoldigd werk op maat van de cliënt, blijft bewaard. En de bestaande projecten zullen hun werking in elk geval kunnen voortzetten, zij het eventueel binnen hun gewone erkenning als dagcentrum en niet langer als louter experiment.'"

Bron: <http://www.vaph.be>

Geraadpleegd op: 2 december 2007)

3. Geestelijke gezondheidszorg

"De praktijk van arbeidszorg binnen de geestelijke gezondheidszorg toont gelijkenissen maar ook verschillen. Ten eerste wordt het arbeidstraject en/of het arbeidszorg gestuurd en georganiseerd door het ziekenhuis zelf, ofwel gebeurt dit door een pilootproject activering of door reeds langer bestaande categoriale projecten die we kunnen rekenen tot de GGZ maar duidelijk buiten de muren van het ziekenhuis vallen. In sommige gevallen zijn het volledig onafhankelijke projecten." (Borremans L., Goeminne D., Henderickx B. ea. (2003) P. 30)

a) Vanuit het psychiatrisch ziekenhuis:

"Intramurale begeleiding of sturing: hiermee bedoelen we dat de doelgroepmedewerker in zijn arbeidstraject gestuurd wordt vanuit de intramurale GGZ echter vaak in samenspraak met de bestaande arbeidstrajectbegeleidingsdiensten (GTB).

Hij kan terecht komen of blijven binnen de muren van het ziekenhuis, maar kan ook extern tewerkgesteld worden. Vergeten we niet dat we het steeds houden bij arbeidszorg (geen stages of betaald werk).” (Borremans L., Goeminne D., Henderickx B. ea. (2003) P. 30)

b) Vanuit pilootproject activering of niet erkend activiteitscentrum van de GGZ

“Het arbeidstraject wordt begeleid, gestuurd door het activiteitencentrum buiten de muren van het ziekenhuis. Dit gebeurt eveneens meestal in samenspraak met partners in een samenwerkingsverband. Groot verschil met de sturing vanuit de intramurale geestelijke gezondheidszorg is dat de gebruiker niet per definitie een klant is van de intramurale geestelijke gezondheidszorg.” (Borremans L., Goeminne D., Henderickx B. ea. (2003) P. 30)

4. Algemeen welzijnswerk:

“In het opbouwwerk, de buurtontwikkeling, de thuislozenzorg en andere organisaties uit het algemeen welzijnswerk, bleef arbeid (aangepast aan de doelgroep) eveneens een belangrijke rol spelen. Immers, veel sociale werkplaatsen zijn toen uit deze initiatieven ontstaan en ook nu bieden een aantal initiatieven uit het algemeen welzijnswerk arbeidszorg aan. Daarnaast zijn ook arbeidszorginitiatieven terug te vinden die zijn opgericht door OCMW’s, lokale besturen, parochiale diensten en particulieren.” (M. Frans, K. Seynaeve, J. Vranken, 2002, P32)

E. Hoofdactiviteiten

"Arbeidszorg biedt deze mensen een waaier van arbeidsmatige activiteiten aan. Deze moeten voldoende gedifferentieerd en complementair zijn want de behoeften en verwachtingen van de arbeidszorgmedewerkers zijn divers. De activiteiten, de omgeving waarin ze plaats hebben, en de begeleiding moeten voor iedere medewerker op maat gekozen worden. Er kan daarvoor een eigen beschermende werksituatie gecreëerd worden, of een beschermde werkplek binnen een bestaande werkomgeving.

1. Atelier

De arbeidszorgmedewerkers werken in groep in een atelier. Een atelier is een werkplaats in eigen beheer van het arbeidszorginitiatief. Het atelier komt voor in de geestelijke gezondheidszorg, de zorg voor personen met een handicap, het algemeen welzijnswerk, en de sociale en beschutte werkplaatsen. De verscheidenheid van de medewerkers is essentieel in een atelier; daarom zijn ze complementair in dit arbeidsproces en kunnen groepsdynamica en interpersoonlijke contacten zich voluit ontwikkelen.

2. Individueel begeleid werken

Bij individueel begeleid werken wordt een medewerker ingeschakeld op een externe arbeidspost, in een regulier bedrijf of een andere organisatie; hij krijgt daar begeleiding via aangepaste methodieken. Dit vergt een netwerk van contacten in het regionaal socio-economisch weefsel.

3. Werkeiland/enclave

Dit is vergelijkbaar met begeleid werken maar gebeurt in groep, of in een atelier dat is ingeplant in een regulier bedrijf of een andere organisatie. In het bedrijf of de organisatie wordt dan voor de arbeidszorgmedewerkers een afdeling opgericht die de vorm aanneemt van een atelier en waar ze worden ingeschakeld onder de leiding en begeleiding van een arbeidszorgcoach.

4. Thuiswerk

Ook in het reguliere arbeidscircuit terug is dit terug van weggeweest. Het is nuttig omdat sommige medewerkers, om uiteenlopende redenen, soms moeilijk op een werkplaats geraken. Thuiswerk levert geen of maar beperkte sociale contacten op; mobiele begeleiders en doorgedreven coaching zijn dan nodig om te zorgen dat deze werkvorm aan alle functies van de arbeidszorg blijft beantwoorden."

Bron: <http://www.sst.be/news/pdf/Arbeidszorg.pdf>

Geraadpleegd op: 4 maart 2008

F. Evolutie arbeidszorg

Pas in 2005 werd door het ronde tafel initiatief het concept arbeidszorg en de grenzen tot waar het strekte, gedefinieerd. In mijn zoektocht naar cijfermateriaal heb ik officiële instanties geraadpleegd, maar die gaven me aan dat de cijfers enerzijds niet nauwkeurig waren, doordat er voor 2005 geen eenzijdige noemer gehanteerd werd voor het concept arbeidszorg en anderzijds te weinig arbeidszorginitiatieven de cijfers bij hielden. Sedert 2005 tracht men voldoende cijfermatig materiaal te verzamelen, maar het verworven materiaal leek me niet relevant gezien de cijfers te gefragmenteerd zijn om een samenhangend beeld van de uitgestrektheid van arbeidszorg te geven. Eigen verwerking van het materiaal was niet mogelijk, gezien er overlappingen waren in de verschillende manieren van registratie, die de conclusies ongeldig zouden maken.

G. Onkostenvergoeding

Rond het vergoeden van arbeidszorg bestaan er verschillende mogelijkheden, dit bleek uit een gesprek met Gerda Huygebaert, coördinator Arbeidszorg van Oost – Vlaanderen. Betaling per gepresteerd uur is mogelijk (wordt oa gehanteerd in sociale werkplaatsen), of een vergoeding in natura (warme maaltijd) of helemaal niets. Dit wordt door de organisaties zelf besloten, en hangt nauw samen met wat de visie op arbeidszorg is. Ziet men arbeidszorg werkelijk als een opstap naar het NEC, dan is de kans groter dat men een onkostenvergoeding toekent dan wanneer men arbeidszorg enkel ziet als een middel om de latente functies van arbeid te kunnen bevredigen. Ook de mate waarin men afhankelijk is van de moederorganisatie speelt een grote rol. De kleine vergoeding die men krijgt wordt beschouwd als een onkostenvergoeding voor de onkosten die men aangaat in kader van het arbeidszorgtraject.

H. Arbeidsduur:

“Ook de arbeidsduur die van een arbeidszorgverwachter wordt verwacht, varieert. Niet alleen op basis van de persoonlijke verwachtingen van een organisatie, maar ook door het onderlinge verschil van overheidsinstanties bij het toekennen van een arbeidszorgtraject. Bij een vrijstelling van de RVA kan men 28 uur actief zijn als arbeidszorgverwachter. Het OCMW stelt 30 uur op als maximum. De mutualiteiten kunnen een onbeperkte vrijstelling geven.

Hierbij is het vooral belangrijk rekening te houden met het feit dat men nooit boven de vrijwilligersvergoeding van € 24.76 per dag en € 991.57 per jaar mag komen. Indien men dit maximum overschrijdt kan dit de uitkering van de arbeidszorgverwachter aantasten.”

Bron: <http://www.sst.be/pdf/EvaluatierapportAZ%20geïntegreerd.pdf>

Geraadpleegd op: 1 februari 2008

I. Invloed overheid:

“De bevoegdheid over arbeidszorg is verspreid over verschillende beleidsdomeinen op verschillende niveaus: welzijn, werk en sociale economie op Vlaams niveau enerzijds en werk en sociale zaken op federaal niveau anderzijds.” (Frans M. (sociaal 2006) P.7)

Voor 2005 kende Arbeidszorg geen eenvormige grenzen die het terrein van arbeidszorg met zorg afbakenden. Het is dan ook een logisch gevolg dat het concept rondzwierf op verschillende beleidsdomeinen die in het verlengde lagen van de sector waarin men actief was. Vooral nu het meerbanenplan in het spotlicht komt te staan, kan dit anno 2008 in een stroomversnelling terecht komen, alhoewel daar momenteel nog geen blijk van is.

VII. Start arbeidszorgtraject:

Vooraleer men een arbeidszorgtraject kan starten moet men een potentieel lid van de doelgroep in contact brengen met het bestaan van het concept. Gezien arbeidszorg in 4 verschillende 'sectoren' actief is, verschilt deze toeleiding dan ook naargelang de sector. De toeleiding van arbeidszorg in sociale werkplaatsen gebeurt vooral door GTB, terwijl de toeleiding voor arbeidszorg in de gehandicaptensector dan vooral door Busoscholen gebeurt. De tendens is dat meer en meer leden van de doelgroep doorverwezen worden naar arbeidszorginitiatieven via officiële instanties, terwijl men vroeger vaker op eigen houtje een arbeidszorginitiatief binnenstapte.

A. Goedkeuring van de overheid:

"Wanneer iemand start met vrijwilligerswerk, is het noodzakelijk goedkeuring aan te vragen aan de Vlaamse overheid. Het is mogelijk dat de aanvraag een herziening van uitkeringsstatuut uitlokt. Wanneer iemand die een uitkering van het RIZIV krijgt, start met een arbeidszorgtraject, kan de controlerend geneesheer beslissen dat de persoon uit het statuut van invaliditeit wordt geheven, en zijn inkomen verliest.

Momenteel wordt een goedkeuring steeds aangevraagd door het arbeidszorginitiatief in kwestie.

• RIZIV (invaliditeit):

De aanvraag gebeurt via de mutualiteit van de arbeidszorgmedewerker. Elke mutualiteit heeft een eigen aanpak/procedure, afhankelijk van de strekking en de regio van de mutualiteit. De goedkeuring voor een arbeidszorgtraject kan afhankelijk zijn van de mate waarin de arts arbeidszorg kent.

• RVA uitkering (werkloosheid):

Momenteel wordt aan een collectieve vrijstelling gewerkt. Toch dient voor elke afzonderlijke arbeidszorgmedewerker steeds een vrijstelling worden aangevraagd te worden via RVA formulier C94A ("vrijstelling voor stage, studies"). Sommige organisaties gebruiken het formulier C54B ("vrijwilligerswerk voor een niet-commerciële organisatie").

In het merendeel van de gevallen leven personen van een uitkering. (RVA, RIZIV, OCMW, leefloon, inkomensvervangende tegemoetkoming voor personen met een handicap). Arbeidszorgmedewerkers kunnen sinds 2002, ongeacht de aard van hun uitkeringsstatuut, een attest arbeidszorg ontvangen van de VDAB. Het probleem situeert hem erin dat niet alle instanties dit bewijs als rechtsgeldig aanvaarden.

Daarboven komt nog dat een tweede aanvraag, ondanks de goedkeuring van de Vlaamse overheid, dusdanig vereist is, en dit opnieuw tijd vraagt.

Zowel wachttijd voor de arbeidszorger, als begeleidingstijd van de arbeidszorgbegeleider. Dit dubbel werk is nefast voor de motivatie van de arbeidszorger, en de tijd kon beter geïnvesteerd worden door de begeleider.”

Bron: <http://www.sst.be/news/SST ledenhoek/web/PDF/notastatuut.pdf>
Geraadpleegd op: 12 februari 2008

B. Nota:

“Het is een vreemde situatie dat wanneer een Vlaamse dienst als de VDAB een attest uitschrijft om een bepaalde activiteit te verrichten, dat dit attest niet rechtstreeks erkend wordt door een federale instelling als RIZIV of RVA.”

Bron: <http://www.sst.be/news/SST ledenhoek/web/PDF/notastatuut.pdf> -
Geraadpleegd op: 12 januari 2008)

Dit kafkaïaanse neveneffect toont de nood aan, aan overeenstemming binnenin de sector, en dat de schemerzone waarin arbeidszorg zich bevindt, doorbroken dient te worden. De nodige procedures dienen overeenstemmend te worden zodat ze algemeen erkend zijn. Momenteel staat de procedurele gang die arbeidszorg met zich meebrengt in een experimentele fase. Dit wordt vooral ervaren door beschutte en sociale werkplaatsen die geconfronteerd worden met het meerbanenplan en het aanwerven van de door dit project beoogde doelgroep. De verschillende manieren van het begeleiden van deze 2 verschillende concepten, zorgt voor 2 verschillende procedures. Federale en gewestelijke eisen dienen overeenstemmend te zijn en erkenbaar door beide instanties.

VIII. Algemene groei; het meerbanenplan.

Het concept arbeidszorg is in de ogen van de overheid het middel bij uitstek om de klasse van de langdurige werklozen te activeren. Men kan de lang vergeten arbeidsattitudes weer aankweken in een quasi stressloze omgeving zodat de doelgroep na verloop van tijd de arbeidsverbonden gewoontes terug aankweekt. Alhoewel het 'oude' arbeidszorg en het meerbanenplan op hetzelfde concept steunen, zijn er enkele belangrijke onderlinge verschillen.

A. Onderlinge verschillen tussen het oude arbeidszorg en het MBP

	'Oude' plaatsen arbeidszorg	'Nieuwe' (extra) plaatsen arbeidszorg Meerbanenplan
Juridische basis	Besluit van de Vlaamse Regering van 14 december 2001 tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 8 december 1998 tot uitvoering van het decreet inzake sociale werkplaatsen. (B.S. 15-02-2002).	Conceptnota aan de Vlaamse regering van 20 juli betreffende 'Invulling meerbanenplan budgetlijnen arbeidszorg en intensieve trajecten: Werkzoekenden in arbeidszorg en intensieve trajecten op sporen'.
(Doelgroep) Voor welke werkzoekenden	Toegankelijk voor alle bij de VDAB ingeschreven werkzoekenden na attestering arbeidszorg door de VDAB	Enkel toegankelijk voor verplicht ingeschreven werkzoekenden: Uitkeringsgerechtigd werkzoekenden (categorie werkzoekenden 00); schoolverlaters in wachttijd (categorie werkzoekende 02); Tijdelijk geschorste werkzoekenden (categorie werkzoekende 14) Enkel na een activeringscreening of een activeringsbegeleiding met advies Arbeidszorg. Eveneens na attestering door de VDAB
	Enkel in de Sociale	Erkende sociale

<p>Voor Welke werkgevers (erkende arbeidszorg-initiatieven (AZI))</p>	<p>werkplaatsen met erkenning Arbeidszorg (beleidsitem: 0801)</p>	<p>werkplaatsen (beleidsitem: 0802 voor arbeidszorg, 0803 voor observatiestage), 0804 voor activeringsstage) beschutte werkplaatsen en 'samenwerkingsverbanden' waarbij minstens een sociale werkplaats en/of een beschutte werkplaats betrokken is.</p> <p>Zowel 1 als 2 hebben een erkenning arbeidszorg Meerbanenplan</p>
<p>Instroom en Toeleiding</p>	<p>Advies arbeidszorg door ATB Opmaken trajectvoorstel 'arbeidszorg' door ATB Opname in de doelgroep voor Arbeidszorg door VDAB (trajecttoewijzer) Opmaak van een vacature met melding 'arbeidszorg 1' door de erkende sociale werkplaatsen. Toeleiding kandidaat door ATB Attestering door VDAB via specifiek attest</p>	<p>Advies arbeidszorg na externe activeringsscreening CGVB of activeringsbegeleiding in provinciale partnerschap Opmaken trajectvoorstel 'arbeidszorg' door ATB Opname in de doelgroep voor Arbeidszorg door VDAB (trajecttoewijzer) Opmaak van een vacature met melding 'arbeidszorg meerbanenplan' door de erkende arbeidszorginitiatieven (zie hierboven) Toeleiding kandidaat arbeidszorg door ATB Attestering door VDAB via specifiek attest</p>
<p>Opvolging</p>	<p>Opstellen van individueel begeleidingsplan door het AZI (binnen de 3 maanden) jaarlijks functioneringsgesprek door het AZI. jaarlijks opvolgingsgesprek tussen de werkzoekende en ATB* jaarlijks overleg tussen</p>	<p>Opstellen van individueel begeleidingsplan door het AZI (binnen de 3 maanden) jaarlijks functioneringsgesprek door het AZI. jaarlijks opvolgingsgesprek tussen de werkzoekende en ATB* jaarlijks overleg tussen de Sociale Werkplaats en ATB*.</p>

	de Sociale Werkplaats en ATB*. * enkel gedurende de eerste twee jaren arbeidszorg	* enkel gedurende de eerste twee jaren arbeidszorg
--	--	--

Bron: http://www.sst.be/news/SST_ledenhoek/web/ledenhoek/toeleiding.doc
Geraadpleegd op: 22 februari 2008

B. Inhoud meerbanenplan:

1. Uitbreiding van het aantal plaatsen arbeidszorg

“Om de capaciteit van het aantal plaatsen voor arbeidszorgmedewerkers te verhogen, richt deze uitbreidingsronde zich niet meer uitsluitend tot de sociale werkplaatsen, maar ook tot de beschutte werkplaatsen en ‘partnerschappen’ of samenwerkingsverbanden waarbij minstens een sociale werkplaats en/of een beschutte werkplaats betrokken is. In deze partnerschappen of samenwerkingsverbanden kunnen ook andere initiatieven die arbeidszorg aanbieden met een sterke en aantoonbare focus op tewerkstelling aansluiten.

Na de definitieve erkenning, dient een samenwerkingsovereenkomst afgesloten te worden tussen de partnerschappen arbeidszorg binnen een regio die het engagement bepaalt dat aangegaan wordt door elk van de partnerschappen inzake het aanbieden van capaciteit. Zodoende wordt op regionaal vlak een garantie bekomen dat de beschikbare capaciteit ook effectief voorzien wordt.”

Bron: http://www2.vlaanderen.be/werk/documenten/tw_az oproep.doc

Geraadpleegd op: 12 februari

2. Aantal plaatsen

“In totaal voorziet het meerbanenplan binnen de sociale economie bijkomend 278 VTE (voltijds equivalente) arbeidsplaatsen voor arbeidszorgmedewerkers: 100 VTE voor de sociale werkplaatsen en 178 VTE voor de beschutte werkplaatsen en de samenwerkingsverbanden (of 278.000 uren op jaarbasis, 1 VTE = 30 uren). Het globale contingent zal regionaal verdeeld worden op basis van de verhoudingsgewijze aanwezigheid van potentiële arbeidszorgmedewerkers:

	Doelgroep	Sociale Werkplaatsen	Beschutte werkplaatsen en samenwerkingsverbanden
Provincie ANTWERPEN	29,34 %	29 VTE	81.552 uren
Provincie VLAAMS BRABANT	10,55 %	11 VTE	29.343 uren
Provincie WEST VLAANDEREN	16,63 %	17 VTE	46.237 uren
Provincie OOST VLAANDEREN	24,46 %	24 VTE	67.991 uren
Provincie LIMBURG	19,02 %	19 VTE	52.877 uren
Totaal	100 %	100 VTE	278.000 uren"

Bron: http://www2.vlaanderen.be/werk/documenten/tw_az_oproep.doc
Geraadpleegd op: 12 februari

3. Sociale werkplaatsen

"Sociale werkplaatsen die al over een erkenning arbeidszorg beschikken kunnen nu een uitbreiding aanvragen. Ook sociale werkplaatsen die nu wensen te starten met arbeidszorg, kunnen een aanvraag indienen. De extra plaatsen arbeidszorg zullen in principe worden toegekend voor onbepaalde duur. De huidige regelgeving arbeidszorg binnen de sociale werkplaatsen blijft van toepassing. De subsidiëring gebeurt via het stelsel van gesubsidieerde contractuelen en omvat een omkaderingssubsidie die bestaat uit de tussenkomst in de loonkost van een omkaderingspersoneelslid, (22.000 euro op jaarbasis per VTE)."

Bron: http://www2.vlaanderen.be/werk/documenten/tw_az_oproep.doc
Geraadpleegd op: 11 februari 2008

4. Meewerking aan integrale trajecten

"Naast de structurele plaatsen in de arbeidszorg worden er ook tijdelijke observatie- en/of activeringsplaatsen voorzien.

Iedereen die een aantal plaatsen of uren 'arbeidszorg' aanvraagt in het kader van deze uitbreidingsronde, zal een contingent van 20 procent van deze plaatsen of uren dienen voor te behouden voor personen die binnen een screeningsfase nood hebben aan observatie op de werkvloer of die binnen een activeringsbegeleiding nood hebben aan stage in een arbeidszorginitiatief in functie van een mogelijke overstap naar arbeidszorg of betaalde tewerkstelling.

Het percentage van 20 procent geldt in principe voor elk initiatief dat erkend wordt in het kader van deze uitbreidingsronde. Er mag echter binnen de erkende initiatieven van een provincie geschoven worden met dit percentage (wanneer bijvoorbeeld één initiatief aangeeft dat het zich hierin wil specialiseren) op voorwaarde dat: over het geheel van de initiatieven die akkoord gaan over de verschuiving, het percentage van 20 procent aan gereserveerde uren behouden blijft; dit meegedeeld wordt aan het Subsidieagentschap en aan de activeringssamenwerkingsverbanden; er op regionaal/provinciaal vlak een voldoende ruime inbedding van plaatsen/uren voor activering/screening behouden blijft zodat de toegeleide arbeidszorgmedewerker niet nodeloos lang onderweg is.”

Bron: http://www2.vlaanderen.be/werk/documenten/tw_az oproep.doc

Geraadpleegd op: 12 februari

a) Screenings:

“De screenings moeten een snelle inschatting van de afstand tot de arbeidsmarkt van de beoogde doelgroep mogelijk maken. Daarbij kan naast opvragen en verzamelen van alle relevante verslagen, ook gebruik gemaakt worden van observatie op de werkvloer.

Het arbeidszorginitiatief zal, in samenspraak met de screeningsinstantie, ervoor zorgen dat de persoon kan deelnemen aan één of meerdere arbeidszorg-activiteiten. De arbeidsbegeleider zal hierbij ook als observator fungeren en verslag uitbrengen over een aantal aandachtspunten, op basis van een gestandaardiseerde format, opgesteld door de screeningsinstantie.

Er wordt overlegd tussen de arbeidsbegeleider en de screener over de mogelijkheden van de gescreende persoon. Een observatiestage tijdens de screening neemt 16 uren in beslag (2 dagdelen per week gedurende 2 weken gemiddeld). Het arbeidszorginitiatief mag daarenboven ook de uren voor administratie en overleg ingeven met een maximum van 4 uren. Deze uren dienen apart geregistreerd te worden. Ze worden ook gelijkgesteld met gepresteerde uren arbeidszorg.”

Bron: http://www2.vlaanderen.be/werk/documenten/tw_az oproep.doc

Geraadpleegd op: 12 februari

b) Activeringstrajecten

“Activeringsbegeleidingen hebben tot doel integrale trajecten te ontwikkelen voor die mensen voor wie uit de screening is gebleken dat zij nog niet klaar zijn voor minimaal arbeidszorg. De begeleidingen hebben tot doel om de doelgroep te oriënteren naar en voor te bereiden op minstens arbeidszorg, een vervolgtraject naar het beschermde tewerkstellingscircuit of naar duurzame plaatsing in het NEC.

Om de integrale trajecten te verzekeren, zal VDAB op zoek gaan naar activeringspartnerschappen die bestaan uit: minimum één partner werk (expertise in gespecialiseerde trajecten naar werk), minimum één partner met expertise in arbeidszorg (zijnde de erkende arbeidszorginitiatieven in het kader van deze uitbreidingsronde evenals de sociale werkplaatsen die al een erkenning arbeidszorg hebben, maar niet ingaan op deze uitbreidingsronde) en minimum één partner met zorgexpertise.

In de activeringsbegeleiding is werkplekervaring (activeringsstage) vaak aangewezen. Daarom voorzien we de mogelijkheid dat personen ook binnen arbeidszorg mee kunnen werken aan productieve activiteiten onder begeleiding. Dit wordt overlegd met het activeringspartnerschap. De arbeidsbegeleider van het arbeidszorginitiatief verzorgt de dagdagelijkse begeleiding.

De middelen van de activeringsbegeleiding gaan naar andere vormen van begeleiding en ondersteuning, die versterkend en aanvullend werken aan deze activeringsstage.

Op deze wijze is de persoon tijdens de activeringsstage in een arbeidszorginitiatief steeds nog extra omkaderd.

De arbeidszorgbegeleider brengt verslag uit over de stage aan de hand van een evaluatieformulier aan de werkpartner van het activeringssamenwerkingsverband. Er wordt overlegd tussen de arbeidsbegeleider en de werkpartner/zorgpartner over de mogelijkheden van deze persoon.

De activeringsstage in een arbeidszorginitiatief kan maximaal 160 uren in beslag nemen. Het effectieve aantal benodigde uren wordt in overleg afgesproken voor de start van de activeringsstage zodat het arbeidszorginitiatief zich hierop kan voorzien. Ook de uren die de arbeidsbegeleider spendeert aan overleg met de werkpartner en aan administratie, kunnen meegenomen worden met een maximum van 8 uren per traject (indien het activeringstraject op de werkvloer 160 uren bedraagt, anders verhoudingsgewijs). Deze uren dienen apart geregistreerd te worden. Ze worden ook gelijkgesteld met gepresteerde uren arbeidszorg.”

Bron: http://www2.vlaanderen.be/werk/documenten/tw_az_oproep.doc

Geraadpleegd op: 12 februari

c) Pilootproject rond de erkenning van arbeidszorg

“Er is nood om arbeidszorg uit de schemerzone te halen en het kwalitatief en inhoudelijk te kaderen. De bestaande regelgeving rond arbeidszorg in sociale werkplaatsen dient als basis waaraan een aantal eisen en verwachtingen worden toegevoegd. De uiteindelijke bedoeling is om na een grondige evaluatie te komen tot een erkenning waaronder alle arbeidszorginitiatieven binnen sociale economie aan moeten voldoen.

Binnen het pilootproject zullen maximaal 50 initiatieven (sociale werkplaatsen, beschutte werkplaatsen, alleen of samenwerkingsverbanden) erkend worden. Deze erkenningen worden voor 12 maand toegekend, na een evaluatie is verlenging mogelijk.

Sociale werkplaatsen die arbeidszorgplaatsen aanvragen, zijn op dit moment niet verplicht om zich in te schrijven in dit pilootproject. Het is wel de bedoeling om het concept 'erkenning methodiek arbeidszorg' te veralgemenen en in de regelgeving op te nemen. Eenmaal zover, zullen alle sociale werkplaatsen die aan arbeidszorg wensen te blijven doen, zich dienen in te schalen in deze erkenning methodiek arbeidszorg. Beschutte werkplaatsen en samenwerkingsverbanden die de methodiek arbeidszorg willen hanteren stappen automatisch mee in het pilootproject.

Verbintenissen:

- U dient een aparte kosten- en opbrengstenplaats te voorzien voor arbeidszorg, waarop de kosten die gemaakt worden en de (mogelijke) opbrengsten geboekt moeten worden.
- Activiteiten die in het kader van arbeidszorg ontplooid worden, dienen verschillend te zijn van en/of aanvullend te zijn op activiteiten ontplooid voor niet-arbeidszorgmedewerkers op dezelfde werkvloer: er mag geen verdringing plaats vinden van niet-arbeidszorgmedewerkers.
- U dient een continue en structurele begeleiding van de arbeidszorgmedewerkers te verzekeren op de werkvloer. Ook dient u aan te geven welke netwerking met experts in zorgbegeleiding er bestaat.
- U dient jaarlijks een financieel en inhoudelijk rapport op te leveren dat meegenomen wordt in de evaluatie van de erkenning, conform een model aangeleverd door de administratie.
- U dient aan te geven op welke manier er een link is met de activerings-samenwerkingsverbanden.
- U dient een aantal van de door u aangevraagde uren te reserveren voor activeringstrajecten of screeningsdossiers met een maximum van 20 % van de toegekende uren.
- U mag geen marktversturende activiteiten ontplooiën betreffende prijsbeleid naar externe klanten (arbeidszorgmedewerkers dienen in de prijszetting naar externe klanten aanzien te worden als volwaardig betaalde werknemers).

- U aanvaardt toezicht en inspectie vanuit de overheid en laat deze toe op de werkvloer.”

Bron: http://www2.vlaanderen.be/werk/documenten/tw_az_oproep.doc

Geraadpleegd op: 12 februari 2008

Bron: http://www.sst.be/news/SST_ledenhoek/web/ledenhoek/toeleiding.doc
Geraadpleegd op: 12 februari 2008

Een van de heelpunten die momenteel door het gros van de arbeidsbegeleiders aangehaald wordt, is dat de procedure van het meerbanenplan niet doorzichtig genoeg is. Enkele stappen zijn ondertussen ook al weggelaten of veranderd. Dit onderdeel van het activeringsbeleid staat nog in zijn kinderschoenen en mede door praktijkervaring tracht men het proces op punt te stellen.

1. Instroom vanuit trajectbegeleiding van VDAB

“Verplicht ingeschreven werkzoekenden met MMPP-problemen worden door de VDAB toegeleid naar een activeringsscreening bij het CGVB, indien er ernstige twijfels bestaan over de haalbaarheid van een betaalde tewerkstelling.

Indien het CGVB een toeleiding naar arbeidszorg adviseert en VDAB keurt het verslag goed, wordt de betrokken werkzoekende onmiddellijk door de VDAB doorverwezen naar ATB. ATB leidt hem of haar dan toe naar een geschikte vacature arbeidszorg Meerbanenplan.”

Bron: http://www.sst.be/news/SST_ledenhoek/web/ledenhoek/toeleiding.doc
Geraadpleegd op: 12 februari 2008

2. Instroom vanuit trajectbegeleiding van ATB

“Wanneer ATB verplicht ingeschreven werkzoekenden met MMPP-problemen in begeleiding heeft en betrokkene wil toeleiden naar één van de vacatures Arbeidszorg Meerbanenplan, dan mailt de ATB-trajectbegeleider een schriftelijke motivatie voor de toeleiding naar arbeidszorg naar de provinciaal verantwoordelijke psychologisch onderzoek van de VDAB.

Indien deze VDAB-psycholoog de motivatie van de ATB-trajectbegeleider volgt, nodigt deze de betrokken werkzoekende uit voor een doorverwijzing naar een activeringsscreening bij het CGVB en volgt daarbij de interne VDAB-procedures voor de doorverwijzing van preventieve werkzoekenden.

Indien deze VDAB-psycholoog de motivatie van de ATB-trajectbegeleider niet volgt kan betrokkene niet toegeleid worden naar een vacature arbeidszorg Meerbanenplan.

Indien het CGVB een toeleiding naar arbeidszorg adviseert en VDAB keurt verslag goed, wordt de betrokken werkzoekende onmiddellijk door de VDAB terugverwezen naar ATB. ATB koppelt het advies arbeidszorg terug aan de klant en leidt hem of haar dan toe naar een geschikte vacature arbeidszorg Meerbanenplan.”

Bron: http://www.sst.be/news/SST_ledenhoek/web/ledenhoek/toeleiding.doc
Geraadpleegd op: 12 februari 2008

3. Observatie en activeringsstages

"De arbeidszorgplaatsen kunnen ook via twee stagevormen ingevuld worden, nog vooraleer een advies arbeidszorg afgeleverd is: 20% van het totaal aantal uren arbeidszorg in Vlaanderen is voorbehouden om observatiestages aan te bieden in het kader van een activeringscreening of activeringsstages aan te bieden in het kader van een activeringsbegeleiding.

De instroom in de observatiestages gebeurt in overleg tussen CGVB's en arbeidszorginitiatieven. De arbeidszorginitiatieven worden hiervoor vergoed door het subsidieagentschap met de middelen voor de extra plaatsen arbeidszorg. De CGVB's zullen gevraagd worden in deze opstartfase zoveel mogelijk deze vorm van screening aan te wenden.

De instroom in de activeringsstages gebeurt via de provinciale partnerschappen en maakt deel uit van de hele activeringsbegeleiding. Op provinciaal niveau dienen hier zelf afspraken gemaakt te worden op welke wijze dit gebeurt.

In bijlage vindt u de documenten die voor VDAB noodzakelijk zijn bij het volgen van een observatie of activeringsstage. De kopie van de stageovereenkomst voor observatiestage respectievelijk de stageovereenkomst voor activeringsstage wordt door het subsidieagentschap gelijkgeschakeld met een attest arbeidszorg meerbanenplan."

Bron: http://www.sst.be/news/SST_ledenhoek/web/ledenhoek/toeleiding.doc

Geraadpleegd: 12 februari 2008

4. Toeleiding door ATB:

"Eenmaal het CGVB na een activeringscreening het advies arbeidszorg aflevert voor een werkzoekende, staat ATB in voor de toeleiding naar (en de opvolging tijdens de eerste twee jaar) arbeidszorg.

De toeleiding naar de 'nieuwe' plaatsen arbeidszorg verloopt volgens net dezelfde procedures als de toeleiding naar de 'oude' plaatsen arbeidzorg; met uitzondering van twee verschillen:

De vacatures arbeidszorg moeten duidelijk vermelden of het gaat om een plaats 'arbeidszorg 1' (=oude plaats) of een plaats 'arbeidszorg Meerbanenplan' (=nieuwe plaats).

Afhankelijk van de vacature kan ATB enkel kandidaten doorsturen met een attestering 'arbeidszorg 1' (= 'oude' plaats) of een attestering 'arbeidszorg Meerbanenplan' (= voor 'nieuwe' plaats)."

Bron: http://www.sst.be/news/SST_ledenhoek/web/ledenhoek/toeleiding.doc

Geraadpleegd op: 12 februari 2008

D. Valkuilen meerbanenplan inzake begeleidingstijd:

Voor de AZ geldt de verhouding 1/5 (begeleider/VTE AZ). Gemiddeld genomen wil dit zeggen dat 1 voltijdse begeleider +/- 12 koppen begeleidt. Algemeen wordt de werkdruk voor de begeleider als te hoog ervaren.

Vele koppen AZ brengen een grote hoeveelheid persoonlijke problemen met zich mee. Er is dus veel zorgnood, waarbij je in de beginfase ook vaak veel tijd moet steken in de toeleiding naar verschillende zorgverstrekkers. De persoonlijke problemen van AZ komen vaak pas naar boven na het van start gaan van de arbeidszorg (en zijn niet altijd duidelijk na de intake). Zorgtijd is verschillend van werktijd, terwijl enkel de werktijd vergoed wordt. Alle inspanningen rond intakegesprekken, contacten met zorgverstrekkers, familie die voorafgaan aan een deelname aan AZ worden niet in rekening gebracht en dus niet vergoed.

Begeleidingstijd voor vorming en vrije tijd voor de doelgroep is totaal niet voorzien.

Papierwerk en procedure:

- Boekhouding
- Begeleidingsplan
- Attest aanvragen ATB, individuele fiche VDAB, AZ overeenkomst sluiten
- Vrijstelling aanvragen RVA of mutualiteiten
- Maandelijkse prestatiestaten opstellen voor de administratie.

Extra door nieuwe regeling:

- Verslaggeving observatiestages en activeringstrajecten.
- Overleg en afstemming in de samenwerkingsverbanden.
- Boekhouding: kosten en baten
- Overleg CGVB/ ATB"

Bron: http://www.sst.be/news/SST_ledenhoek/web/PDF/az14maart2007.pdf

Geraadpleegd op: 12 februari 2008

De structurele opvolging van het meerbanenplan is in elk opzicht zwaarder dan dat van het 'gewone' arbeidszorg. De oorzaak hiervoor is vooral te vinden in het feit dat het meerbanenplan een uiting is van een bepaalde beleidsvorm, terwijl arbeidszorg oorspronkelijk een vrij initiatief was ten gevolge van het aanvoelen van een bepaalde nood. Het is moeilijk om deze verschillen correct in te schatten doordat het ene project al jaren rondzweeft, en het andere pas net in werking treedt. Hierdoor wil ik ook geen mening vormen doordat er nog geen voldoende tijd is gepasseerd om de ontwikkeling in het meerbanenplan te volgen en een algemene evaluatie over het concept nog te vroeg zou vallen.

IX. Structurele begeleiding:

Arbeidszorg steunt op enkele basisprincipes die doorheen de begeleiding verweven zijn. De kwaliteit van de arbeid moet ten allen tijde gegarandeerd worden. Deze arbeid is op maat gemaakt voor de cliënt, toch mag het arbeidszorginitiatief zich niet categoriaal oriënteren. Bovendien wordt de arbeidszorg gedurende het traject steeds begeleid. Deze basisprincipes worden in de dagdagelijkse opvolging geïmplementeerd en komen ten uiting in de steeds meer ontluikende administratieve kant van arbeidszorg.

A. Basisprincipes arbeidszorg:

Deze vier basisprincipes zitten sterk verweven in de methodiek die de arbeidszorg hanteert. We beschrijven enkele methodieken die deze principes illustreren.

1. Kwaliteit van de arbeid

"Arbeid noemen we kwalitatief als de medewerkers voldoende leermogelijkheden en uitdagingen krijgen aangereikt. Het aanbieden van leermogelijkheden gebeurt in de arbeidsmatige activiteiten zelf, maar ook in de vorm van opleiding. De uitdagingen mogen een gezonde vorm van stress – dat zijn spanningen die men met eigen middelen kan oplossen - meebrengen. Factoren die negatieve stress meebrengen, worden zo veel mogelijk uit het werk gebannen. Het is de bedoeling dat arbeidszorgmedewerkers hun mogelijkheden kunnen uittesten, in een soort laboratorium, een beschermend milieu; ze kunnen fouten maken zonder veel risico's. Het aanbrengen van structuur in de werkplaats is een aanzet tot het aanbrengen van structuur in het leven van de arbeidszorgmedewerkers. Deze structurering gebeurt niet 'top-down' via regels, bevelen, controles en straffen; ze groeit van onderen uit en dat is ingebakken in de 'natuurlijke' werkorganisatie van het arbeidszorginitiatief. Gezien de achtergrond van de arbeidszorgmedewerkers, wordt het werk op een eenvoudige wijze en met een minimum aan regels georganiseerd. Arbeidszorgmedewerkers hebben echter niet alleen regels en plichten, maar ook rechten. De rechten en plichten worden vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst. Arbeidszorgmedewerkers worden zo veel mogelijk betrokken bij het arbeidsproces. Dat gebeurt door inspraak en door regelmatige overlegmomenten, door hen te betrekken bij de werkplanning en door functioneringsgesprekken. Zo bevordert arbeidszorg de mondigheid van de medewerkers. Er is ook inspraak in de individuele begeleiding; die wordt afgesproken en vastgelegd in een begeleidingsplan. De arbeidszorgmedewerkers op die manier betrekken en dus keuzeruimte maken voor hen, betekent dat ze erkend worden als persoon. Dat draagt bij tot hun empowerment."

Bron: <http://www.sst.be/news/pdf/Arbeidszorg.pdf>

Geraadpleegd op: 4 maart 2008

2. Maatwerk en geïntegreerde maatzorg

“Er bestaat niet één profiel van dé arbeidszorgmedewerker, daarom is het belangrijk om aan iedereen arbeid naar maat aan te bieden. De plaats van de arbeidszorgmedewerker in het productie- of dienstverleningsproces en zijn begeleiding moeten afgestemd zijn op zijn capaciteiten, zijn huidige beperkingen en zijn ontwikkelingskansen. In de arbeidszorg bepaalt de arbeidszorgmedewerker zelf het tempo. De begeleiding reikt voortdurend handgrepen aan, maar de arbeidszorgmedewerker geeft aan wanneer hij een volgende stap kan zetten. Geïntegreerde maatzorg betekent ook dat de arbeidszorgbegeleiding niet op haar eentje werkt maar altijd in netwerken, samen met andere gespecialiseerden, en ook op andere domeinen dan de arbeid. Dat is nodig om tot een samenhangend hulpverleningsaanbod te komen en om een solide basis te geven aan het ontwikkelingsproces van de arbeidszorgmedewerker. Tijdens het arbeidsproces moet altijd tijd vrijgemaakt kunnen worden voor nuldelijnsopvang op de werkvloer. De inspanningen voor de socio-professionele inschakeling van de arbeidszorgmedewerkers beogen (immers) niet alleen de verwerving van specifieke vaktechnische vaardigheden, maar ook de persoonlijke en sociale ontwikkeling, de ontplooiing en het welzijn van de medewerker.”

Bron: <http://www.sst.be/news/pdf/Arbeidszorg.pdf>

Geraadpleegd op: 4 maart 2008

3. Niet-categoriale aanpak.

“Elk arbeidszorginitiatief moet mikken op een publiek dat zo divers mogelijk is. Er moet dus voldoende kennis aanwezig zijn over alle doelgroepen. De initiatieven moeten ook weten om te gaan met de verwevenheid van problemen op verschillende levensdomeinen. De interactie tussen deze diverse doelgroepen en hun diverse problemen in goede banen leiden, en het wederzijds begrip voor elkaars situatie bevorderen, is een taak van de begeleiders.”

Bron: <http://www.sst.be/news/pdf/Arbeidszorg.pdf>

Geraadpleegd op: 4 maart 2008

4. Trajectbegeleiding

“De weg naar effectieve tewerkstelling is lang en moeilijk, ‘a long and winding road’ . Dat vergt een ernstige, deskundige en respectvolle begeleiding, die moet rekening houden met de capaciteiten van de arbeidszorgmedewerker. Ze moet te allen tijde gericht zijn op de zelfbepaling van de medewerker. En als er verschillende vormen van begeleiding medewerken, moeten deze altijd op elkaar zijn afgestemd. De trajectbegeleider organiseert de verschillende trajectmodules die soms door verschillende partners worden uitgevoerd. De verschillende stappen in de trajectbegeleiding zijn: assessment, oriëntering, bemiddeling, procesbewaking en ondersteuning.

Tijdens het assessment wordt aan de arbeidszorgmedewerker gevraagd welke capaciteiten en/of beperkingen hij zichzelf toeschrijft; die worden ook 'objectief' ingeschat via testen, stages en proeven. In dit assessment zijn proces én product van belang. Het proces is: de arbeidszorgmedewerker ondersteunen bij het definiëren van zijn eigen situatie. Het product is: de overeenkomst die met de cliënt wordt aangegaan om de aard van zijn problemen te waarderen via het samen beschrijven, analyseren en interpreteren ervan. Op grond van deze overeenkomst wordt een passende arbeidsplek gezocht (oriëntering). Eens die gevonden is, wordt bemiddeld tussen de partijen en worden afspraken gemaakt over het werk (bemiddeling). Als er behoefte groeit aan een andere job, wordt de trajectbegeleiding weer geactiveerd. Dit betekent dat trajectbegeleiding een continu gebeuren is. Als de overstap naar een andersoortige arbeidsplek aangewezen is, kan de begeleider de nadruk leggen op een meer ontwikkelingsgerichte begeleiding (procesbewaking). Een (nieuw) persoonlijk traject wordt dan uitgewerkt en geïntegreerd in het individueel begeleidingsplan. Arbeidszorgmedewerkers helpen bij een realistische inschatting van hun mogelijkheden om verdere stappen te zetten, vormt een belangrijke opdracht in deze benadering.

Ondanks de ontwikkelingsgerichte aanpak in arbeidszorg, moet ook voldoende aandacht worden geschonken aan het consolideren van de huidige situatie (ondersteuning). Mensen stimuleren om te ontwikkelen mag immers nooit resulteren in een achteruitgang. Een te lineaire benadering van trajectbegeleiding, een die té uitsluitend gericht is op reïntegratie, werkt vaak averechts. Ze versterkt vaak de gevoelens van machteloosheid en wantrouwen bij de arbeidszorgmedewerker en leidt soms tot een achteruitgang in plaats van vooruitgang."

Bron: <http://www.sst.be/news/pdf/Arbeidszorg.pdf>

Geraadpleegd op: 4 maart 2008

B. Rol arbeidszorgbegeleiders

“Arbeidszorgbegeleiders in sociale werkplaatsen kunnen aanspraak maken op een omkaderingspremie van 1 voltijdse omkaderingsequivalent per 5 voltijdse equivalenten arbeidszorgmedewerkers, waarbij 30 uur arbeidsmatige activiteit per week moet uitgevoerd worden per voltijdse arbeidszorgequivalent. Dit komt neer op 150 uur gepresteerde arbeidszorguren om 1 begeleider gesubsidieerd te kunnen vergoeden.”

Bron: <http://www.sst.be/pdf/EvaluatierapportAZ%20geïntegreerd.pdf>

Geraadpleegd op: 1 februari 2008

“Weinig of geen arbeidszorgmedewerkers presteren 30 uur per week. Dit betekent dat 5 VE heel wat meer ‘koppen’ vertegenwoordigen. Uit de bevraging leren we dat 30 uur arbeidszorg wordt gepresteerd door gemiddeld 2.4 koppen. Indien we terugkeren naar het voorbeeld van 1 VE begeleider, kunnen we stellen dat deze begeleider in de praktijk 12 arbeidszorgmedewerkers begeleidt.

Meerdere mensen begeleiden betekent ook meerdere en diverse problematieken, wat de druk op de begeleiding aanzienlijk verhoogt.

De oorspronkelijke bedoeling binnen arbeidszorg was om niet meer dan 4 personen te laten begeleiden door 1 omkaderingspersoneelslid, omwille van de zware problematiek van deze groep mensen. Men verwees hierbij ook naar de norm van 1 op 5 bij sociale werkplaatsen.”

Bron: <http://www.sst.be/pdf/EvaluatierapportAZ%20geïntegreerd.pdf>

geraadpleegd op: 1 februari 2008

“De aangeworven doelgroepwerknemers toe te laten tijdens hun arbeidsduur begeleidings- en opvolgingsgesprekken te voeren met de trajectbegeleider; Samen met de trajectbegeleider in het kader van het individueel herinschakelingstraject de nodige inspanningen te leveren om een doorstroming van de erkende doelgroepwerknemers te realiseren.”

Bron: http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/documenten/tw_sw_bgp.doc

Geraadpleegd op: 22 januari 2008

C. In praktijk gebruikte methodieken

Begeleiding neemt een belangrijk deel in van het arbeidszorgtraject. Alle organisaties die arbeidszorg hanteren, beslissen individueel welke stappen ze hanteren of niet. De SST heeft een begeleidingsplan opgesteld met daarin de noodzakelijke documenten, die gebruikt kan worden in alle arbeidszorginstanties, maar voornamelijk in gebruik wordt genomen door sociale werkplaatsen die het concept arbeidszorg hanteren.

1. Begeleidingsplan volgens SST:

a) Medewerkersfiche

Omvat de personalia van de doelgroepmedewerker en geeft inzicht in zijn problematieken.

b) Intakefiche

Omvat de mogelijkheden die de organisatie de doelgroepmedewerker kan aanbieden.

c) Arbeidsovereenkomst

Contract met alle wettelijke bepalingen zoals de gegevens van de arbeidszorginstelling, arbeidszorg, startdatum van het traject, mogelijkheden omtrent onkostenvergoeding, duur werkweek..

d) Evaluatie proefperiode

Na de proefperiode wordt het functioneren van de arbeidszorg geëvalueerd en herziet of zet men het traject verder. Zowel arbeidszorg als arbeidszorgbegeleider hebben inspraak in deze beslissing.

e) Actieplan inschakeling na proefperiode

Indien er bepaalde aanpassingen gedaan moeten worden aan het traject wordt dit in een actieplan opgenomen.

f) Functioneringsformulier

Formulier waarin men het functioneren van de arbeidszorg evalueert.

g) Actieplan na functioneringsgesprek

Indien er bepaalde aanpassingen gedaan moeten worden aan het traject wordt dit in een actieplan opgenomen.

h) Evaluatieformulier

Met bepaalde tussenpozen wordt het traject geëvalueerd.

i) Actieplan na evaluatiegesprek

Indien er bepaalde aanpassingen in het arbeidszorgtraject ondernomen moeten worden wordt dit opgesteld in een actieplan.

j) Individueel begeleidingsplan na evaluatiegesprek

Men polst de persoonlijke verwachtingen van de arbeidszorger omtrent zijn tewerkstellingstraject, zijn persoonlijke doelen en hopen.

Bron: <http://www.sst.be>

Geraadpleegd: 3 maart 2008

2. Begeleidingsplan volgens de VDAB:

“Een tewerkstelling als doelgroepmedewerker in een sociale werkplaats kadert in een trajectbenadering die gekenmerkt wordt door een individuele en integrale aanpak.

De individuele, persoonlijke benadering en dus gepersonaliseerde arbeidsmarkt van de klant staan voorop, deze zijn noodzakelijk om voor de klant een traject op maat uit te stippelen. De klant wordt niet beschouwd als iemand van een bepaalde sociale categorie, en bij een integrale trajectbenadering is geen sprake van standaardtrajecten.

Volgens het opmaakprofiel van de VDAB bestaat dit algemeen begeleidingsplan uit een overzicht van de inspanningen die werkgever doet op het vlak van begeleiding en bestaat dit uit tenminste volgende elementen.

- Beschrijving van de functie
- Welke taken zullen de werknemers uitoefenen.
- Beschrijving van de werkomstandigheden
- Basisafspraken in verband met de arbeidsomstandigheden
- De onthaalactiviteiten
- De opvolging
- De evaluatie
- Beschrijving van de voorziene technische en attitude gerichte begeleiding van de erkende doelgroepwerknemers op de werkvloer.

Tijdens de tewerkstelling worden de doelgroepmedewerkers begeleid en opgevolgd. Dit beslaat verschillende manieren.

- Permanente begeleiding op de werkvloer
- De begeleidingsacties zijn individueel gericht en structureel voorzien
- Jaarlijks is er een overleg tussen werkgever en trajectbegeleider”

Bron: http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/documenten/tw_sw_bgp.doc

Geraadpleegd op: 22 januari 2008

Alhoewel het begeleiden van arbeidszorgers vaak samenhangt met een subjectief aanvoelen wat de noden van die persoon zijn, heeft men zich van het begin af aan steeds gehouden aan enkele basisprincipes, die tenslotte ook tot uiting komen in de dagelijkse werking. Het belang van deze principes wordt door de arbeidsbegeleiding duidelijk ingezien en men hanteert ze nauwgezet, zodat ze een standvastige ondersteuning bieden doorheen gans het arbeidstraject.

X. Verwerking

De maatschappelijke noodzaak en het algemene nut van arbeidszorg zijn op zich al bewezen doordat het concept na een jarenlange instandhouding in een ondefinieerbare schemerzone zich nu langzaamaan als volwaardig speler op de kaart van de sociale economie kan zetten in plaats van weg te deemsteren in vergetelheid. Maar waar ligt nu precies het nut van een gestructureerde begeleiding? Biedt de uniformisering een meerwaarde aan het concept? Kan een concept dat opgegroeid is in volkomen vrijheid nog dezelfde voordelen bieden eenmaal het aan banden wordt gelegd?

Algemene erkenning van alle arbeidszorgprojecten die vallen onder de noemer 'arbeidszorg', zoals vastgelegd door het initiatief Ronde Tafel Arbeidszorg, zou een gigantisch voordeel voor de sector betekenen. Men zou met gelijkheid van invloed en beïnvloeding bepaalde pijnpunten kunnen aankaarten en de sector verder gezamenlijk kunnen uitbouwen. De onderlinge verdeeldheid, zo kenmerkend voor de sector, zou enkel bestaan op basis van specialisatie in een bepaald terrein, en niet meer op basis van een al dan niet toegekende erkenning. Men zou een eenduidig beleid kunnen hebben over algehele invulling. Via eendrachtige eisen zou men onder meer het grootste pijnpunt, de verdeeldheid rond de onkostenvergoeding, kunnen wegwerken. En tenslotte zouden de slopende administratieve dwaalwegen (zie p. 20) vermeden kunnen worden.

Algehele erkenning zou op het eerste zicht een vooruitgang betekenen. Tenminste, zolang de erkenning van de overheid niet steunt op uniform opgestelde vereisten die de initiatieven moeten vervullen om hun erkenning te behouden. Eendracht zou een vooruitgang zijn, zolang de overheid de arbeidszorginitiatieven ruimte laat voor de specifieke begeleiding die eigen is aan elke organisatie en ervaringsgewijs afgesteld is op de beoogde doelgroep. En zolang elke instantie zich kan blijven richten op de cliënt en de begeleiding van de cliënt niet lijnrecht komt te staan tegenover het bereiken van bepaalde richtcijfers.

Per definitie zijn de leden van de doelgroep niet rendabel. De arbeidscompetenties van arbeidszorgers liggen op de reguliere arbeidsmarkt ver onder de lat van het maatschappelijk gewenste. Een arbeidszorgtraject mag niet alleen gezien worden als een mogelijke activeringsmaatregel waarin men zich louter concentreert op het verhogen van arbeidspotentieel. Arbeidszorg kan en zal ook vaak een finaliteit betekenen. Arbeid kan een methodiek zijn om psychosociale problematieken op te lossen en om een psychisch zwakkere doelgroep een empowerende attitude aan te kweken. Steunend op het geloof dat de effecten van nuttige arbeid een helende werking hebben op de mens, biedt men maatschappelijke randgevallen een manier aan om op een constructieve manier een betekenis te hebben voor de maatschappij, en hierdoor verwerven ze een zekere vorm van erkenning; niet in het minste voor zichzelf.

Maar is het inderdaad noodzakelijk om mensen die arbeidszorg als finaliteit gelabeld krijgen intensief op te volgen? Doorstroming naar de reguliere arbeidsmarkt is vaak geen logische gevolg van het arbeidstraject. Waarom dan energie steken in het begeleiden van mensen die geen meerwaarde opleveren voor de maatschappij? Indien men de opvolging niet automatisch koppelt aan doorstroming is er zeker een meerwaarde aanwezig, en dus bij gevolg nuttig.

Op zich is het meer structureren van de opvolging een positieve tendens. Zowel de arbeidszorger als de arbeidsbegeleider krijgen een beter oog op de evolutie die de az doormaakt. Om een structuur te zoeken in het ganse geheel van psychosociale problematieken waar ze mee te maken hebben, is het handig om deze kluwen te ontwarren. Waar begint de werkproblematiek, en waar beginnen de persoonlijke problemen? Hoe beïnvloeden die elkaar? Wat zijn de persoonlijke en professionele doelstellingen van de arbeidszorger, en wat kan het initiatief hem bieden? Vanuit deze intenties en gedachten stelt men een concreet plan op en doktert men een actieplan uit die stap voor stap gevolgd kan worden. Met een concrete visie voor ogen is er een duidelijk definieerbaar doel voor ogen. Voor sommige in de doelgroep is concreetheid belangrijk, zodat men niet ter plaatste blijft trappelen in een bepaalde fase van begeleiding, maar werkelijk mogelijkheden tot verbetering ziet. Voor de instructeur is het belangrijk om zicht te krijgen op de persoonlijke problemen van een arbeidszorger, niet alleen omdat dit een open sfeer creëert waarbij alles gezegd kan worden, maar vooral omdat men de visie en de manier van denken van de werknemer leert kennen. Sommige problematieken zijn meer een manier van leven geworden dan een acuut probleem. Men heeft de situatie aanvaard en is erin gesetteld. Wanneer men de positie van de cliënt in context van zijn leefwereld begrijpt, geeft dit een basis voor een dieper inzicht. Dit vereist een zeer open en vaak ook informele relatie, waar men informatie vrijgeeft die men enkel bij een vertrouwenspersoon kan vrijgeven. Via structurering kan men de effectiviteit van de begeleiding en het algemene trajectverloop optimaliseren. Men ziet waar de bepaalde fouten zich situeren, men kan de faalpercentage van de trajecten verlagen. Algemeen gezien verhoogt men de graad van efficiëntie, maar het mag niet vergeten worden dat elke arbeidszorger in de sector terecht gekomen is door specifieke problematieken die zijn functioneren negatief beïnvloeden. Met andere woorden; is het nog mogelijk om die relatie zo open en persoonlijk mogelijk te houden, wat quasi een vereiste is tot een geslaagde begeleiding, wanneer elke samenkomst tussen de az en de arbeidsbegeleider een bepaald doel voor ogen heeft? Die contextgerichte aanpak die zijn begeleiding vereist, kan verloren gaan wanneer er geen open ruimte meer is voor de persoonlijke inbreng van zowel arbeidsbegeleider, die moet voldoen aan eisen van hoger uit, als arbeidszorger, die moet conformeren met de manier waarop zijn begeleiding wordt opgezet. Wanneer men de begeleiding redelijk structureel opvolgt, via o.a. formulieren, krijgt men een meer kunstmatige relatie. De frequentie van de informele opvolging wordt groter en gezien de begeleidingstijd dezelfde blijft, is het onmogelijk het formele en het informele contact even intens te houden. Ergens is het de opdracht van de arbeidsbegeleider om hier met

professionele kunde het evenwicht in te bewaren, en dat hij/zij de vertrouwen in de begeleiding kan blijven verzekeren.

Toch kan men niet verwachten dat alle negatieve effecten van uniformisering door de professionaliteit van de begeleiders te niet worden gedaan. Men kan dan wel zelf de gestructureerde begeleiding zo contextgebonden mogelijk trachten toe te passen. Maar men kan niet voorspellen hoe de arbeidszorg op de drastische verandering zal reageren, noch of de beleidsmatige opgestelde eisen uiteindelijk haalbaar zullen zijn. Arbeidszorgers zijn per definitie mensen die een psychosociale problematiek hebben. Vaak wordt weigerachtig gereageerd op mensen die een zekere 'autoriteit' hebben. Wanneer begeleiding alledaags en vraaggericht is en niet geforceerd via een tijdschema verloopt kan dit de kans geven aan de arbeidszorg om op een natuurlijke wijze zijn traject te doorlopen, ongeacht of dit nu finaliteit is of met mogelijkheid tot doorstromen. In arbeidszorg is er in verhouding tot het reguliere circuit een afwezigheid van prestatiedruk. Het kansenbeleid en een open houding eigen aan de sector geeft velen de kans om open te bloeien, en dit biedt hen een positieve werkervaring. Het kansenbeleid biedt de begeleiders de kans elke case individueel op te volgen, gebaseerd op ervaring en kennis van het terrein tracht men een positief verloop te initiëren. Maar wanneer het beleid bepaalde eisen begint te stellen, wanneer men doorstromingscijfers koppelt aan subsidies, wordt het een duel tussen handelen voor het groter goed; het voortbestaan van het concept, of het blijven ageren voor het individuele belang van de arbeidszorg.

Arbeidszorg is nog steeds een relatief onafhankelijk concept, en vaak hoeft men slechts verantwoording af te leggen aan mensen die in dezelfde sector werken. Arbeidszorg voor mensen met een psychiatrische problematiek valt onder de hoede van een psychiatrisch ziekenhuis, arbeidszorg voor gehandicapten valt vaak onder de hoede van begeleid wonen. De projecten waren opgezet omdat begeleiders de nood voelden aan iets meer dan dagbesteding. Men ondersteunt het project omdat de voordelen van arbeidszorg voor internen duidelijk aantoonbaar zijn. Voor financiële ondersteuning is men afhankelijk van degene die dagelijks in aanraking komen met het effect op de doelgroep en hierdoor de sociale voordelen voor ogen houden. Wanneer men de maatschappelijke meerwaarde van arbeidszorg niet dagdagelijks concreet voor ogen ziet, en vanuit maatschappelijk gangbare eisen denkt, dwingt men de sector te conformeren aan het beleid van een samenleving die de doelgroep in eerste plaats afwijst. Door die prestatiedruk in te voeren in de begeleiding en door de verhouding als gevolg te formaliseren kan er een schrik-effect ontstaan die de arbeidszorg en zijn traject beïnvloeden.

Niet alleen moet de arbeidsbegeleider de arbeidszorg leren omgaan met de nieuwe manier van begeleiden, ook hij/zijzelf moet hiermee om kunnen gaan. Initieel gezien werd verwacht dat 1 arbeidszorgbegeleider verantwoordelijk zou zijn voor 5 voltijdse equivalenten arbeidszorg (decreet 14 december 2001 – zie bijlage 1), wat op zich al een behoorlijk aantal koppen is, doordat het gros van de groep het minimum van de door de organisatie vereiste uren vervult, maar wel eenzelfde dosis persoonlijke problemen wil komen aankaarten.

Als de overheid meer voltijdse equivalenten toekent, en hierdoor verlangt dat de begeleide groep per arbeidszorgbegeleider groter wordt dan vermindert dit ook de begeleidingstijd per arbeidszorger. Meer en meer professionalisering leidt ook tot meer registreren van de activiteiten die arbeidszorger en arbeidsbegeleider in kader van het evolutieproces verrichten, meer administratie, meer formele gesprekstijd en minder tijd voor informele momenten. De helende werking van het functioneren in een arbeidsnetwerk blijft, maar de ondersteuning krimpt in. Net door dit streven naar een verhoogde efficiëntie kan er een verminderde effectiviteit van het arbeidszorgproces veroorzaakt worden, doordat de tijdsinvestering in een van de grondbeginselen noodzakelijkerwijze vermindert.

Deze formalisering kan de relatie arbeidszorger – arbeidsbegeleider in dergelijke mate veranderen dat de vertrouwelijke informele werkrelatie, en de voordelen hieraan verbonden, teniet worden gedaan. De arbeidszorgbegeleider wordt een baas van boven en is geen vertrouwenspersoon meer. De hulpverlenende methodiek kan teniet worden gedaan door zijn eigen professionalisering. Bovendien gaat bij een niet doordachte uniformisering de diep verankerde specialisatie verloren. Een nadeel waarbij enkel de professionaliteit van de begeleider een oplossing voor kan bieden. Dit zowel door inspraak te eisen bij het opstellen van het beleid rond arbeidzorg, als door het aantonen dat de technisch vakkundige ontwikkelde begeleidingsvorm, eigen aan de doelgroep, op meerdere velden voordelen biedt, die niet enkel in cijfers te vatten zijn.

De sociale sector bevindt zich per definitie op de breuklijn tussen de sociale hulpverlening en de economische arbeidsmarkt, wat onvermijdelijk frictie met zich meebrengt. Het is moeilijk het evenwicht tussen de sociale invalshoek en de economische noodzaak correct uit te balanceren. Omdat arbeidzorg nu net het laatste vangnet is, en het gros van de doelgroep geen economische voordelen oplevert, is het van belang de sociale doelstelling te blijven onderstrepen. Momenteel zijn het nog steeds de oorspronkelijke pioniers die verantwoordelijk zijn voor arbeidzorginitiatieven. Mensen die het begin hebben meegemaakt en instaan voor de verzekering dat arbeidzorg zijn essentie blijft behouden. Naarmate de invloed van de structureel gebonden tendens verhoogt, kan het zijn dat de missie verglijdt, en dat de kansenpolitiek minder hoog op de agenda komt te staan als in de beginjaren. Waar arbeidzorg vroeger een kans bood aan degene die overal uit te boot vielen, een laatste vangnet voor degene die de stap op herstel wilden wagen, wordt het nu meer en meer gezien als een tewerkstellingsmaatregel met voorwaarden, en net hierdoor schakelt men het onderste vangnet af van mensen die er het meest nut van zouden ondervinden. Deze tendens, de algemene uniformisering, conformering en structurering staat nog in zijn kinderschoenen en kan nog alle richtingen uitgaan. Maar het is een gevaar, in deze economisch getinte maatschappij, dat door een strikte opvolging en de vraag naar resultaat en de dwang naar prestatie de essentie van arbeidzorg verloren zal gaan.

Net door arbeidszorg vanuit een economische invalshoek te bekijken kan dit ervoor zorgen dat het traject niet meer gebruikt wordt waar het in oorsprong voor bedoeld was. Er is inderdaad nood om arbeidszorg uit de schemerzone te halen en het kwalitatief en inhoudelijk te kaderen. Meer en meer komt arbeidszorg in de schijnwerpers te staan. Het meerbanenplan is daar een voorbeeld van hoe het concept van hoger uit aangepakt wordt.

Het meerbanenplan vindt momenteel enkel zijn ingang in sociale werkplaatsen, beschutte werkplaatsen en samenwerkingsverbanden waarin een sociale/ beschutte werkplaats bij betrokken is. Men wil de bestaande regelgeving rond arbeidszorg in de sociale werkplaatsen gebruiken als basis, mits een toevoeging van een aantal eisen en verwachtingen. Arbeidszorg in de gehandicaptensector, algemeen welzijnswerk en in de psychiatrische sector blijven tot hiertoe nog gevrijwaard van de inschakeling van het meerbanenplan in hun domein. Vooral de invloed van het meerbanenplan heeft effect op het professionaliseren van de begeleiding van arbeidszorgers. Meerbanenplanners ondergaan een grondige analyse van hun problematiek. Men tracht inzicht te krijgen in hun functioneren via verschillende stages aan te bieden, en met het pas verworven inzicht in hun sterktes en zwaktes tracht men een zo aangepast mogelijke werkplek te vinden. Het meerbanenplan is het prototype van bandmaatwerk, een contradictie op zich. Men tracht het bodembezinksel van de werkloosheidpopulatie opnieuw aan het werken te krijgen, en dit via het job op maat principe, gekruid met een grote dosis kansenbeleid. Op zich een positief idee.

Arbeidszorg zet zich als voorzichtig aan als vaste waarde op de kaart en het concept stopt geleidelijk aan met rondfladderen. Maar de laagdrempeligheid die eens een van de kenmerken van het concept was, gaat voor een groot stuk verloren in de praktische uitvoering van het plan.

Arbeidszorgers in het meerbanenplan doorlopen een gans faseplan waarbij men hun competenties in kaart wil brengen, op zich een positieve zaak. Maar arbeidszorgers die niet stevig in hun schoenen staan en in kader van hun arbeidszorgtraject van stage naar stage gezonden worden, formaliteit na formaliteit overlopen met de betrokken instanties, zorgt dit dan niet voor een te hoog stressniveau en een totaal gebrek aan de geruststellende structuur die ze nodig hebben? In het kader van maatwerk is dit een volkomen begrijpelijke beslissing, men wil de arbeidszorg volledig tot zijn recht laten komen op de arbeidsplaats en dit via inzichten die enkel verworven kunnen worden door het functioneren op verschillende settings te analyseren. Via de inspraak wil men de arbeidszorg een empowerende houding aanmeten, wat begrijpelijk en volkomen terecht is. Zolang dat er plaats blijft voor een contextuele kijk op zowel de arbeidszorg, diens problematieken en zijn draagkracht. Men moet steeds de noden van de doelgroep in het oog houden, en niet louter de noden en nadrukkelijke vragen van het beleid achterna lopen. Het feit dat er een doelgroep aanwezig is voor arbeidszorg, duidt op zich al de nood aan arbeidszorg aan. Deze nood kan enkel ontstaan in een maatschappij die deze nood met zich meebrengt, terwijl het beleid niet enkel een gevolg is van wat de maatschappij nodig heeft, maar ook een vertaling is van wat een maatschappij

verwacht, in dit geval, eendrachtige normalisering. En dit is geen eis waar noch de doelgroep, noch de begeleiders op in kunnen gaan.

Tenslotte zou het een contradictie zijn wanneer men maatschappelijk geldende eisen begint te stellen aan een doelgroep die per definitie al afgekeurd is omdat ze niet voldoen aan de eisen van de maatschappij.

XI. Praktijkgedeelte:

Gezien arbeidszorg een gegroeid concept is gevormd door een langdurig trial and error proces, zijn het vooral de ervaringsdeskundigen die een zicht hebben op de sterktes en zwakten, de fouten en potentiële groeikansen van het concept.

Vooraleer ik een concreet beeld vormde van wat arbeidszorg precies was en wat het groeipotentieel van de sector inhield, wou ik horen wat ervaringsdeskundigen me te zeggen hadden. Via persoonlijk contact met de arbeidszorgbegeleiders trachtte ik een concreet inzicht te verwerven. Hun kennis van de voorgeschiedenis en de totstandkoming van het algemene concept zorgde voor een verheldering van het principe.

In het kader van een algemene voorbereiding van het praktijkgedeelte nam ik open interviews af van ervaringsdeskundigen pur sang; namelijk arbeidszorgbegeleiders en arbeidszorgers. Na een korte introductie in de dagdagelijkse werking van arbeidszorg en een kennismaking met het feitelijke werkveld ging ik met concreet geformuleerde bedenkingen en vragen ten raade bij de verantwoordelijken van arbeidszorginstanties. Dit zowel bij organisaties waar het meerbanenplan al in werking was getreden, als organisaties waar dit nog lang niet in het verschiet lag. Tenslotte wou ik aftasten of de verworven bevindingen omtrent het algemene concept en de evolutie gemeenschappelijk verspreid waren, en dit door middel van een enquête.

A. Arbeidszorg in werking

1. Wat betekent arbeidszorg voor...

a) Zlatan Halolovac: Instructeur De Factorij

De Factorij is een meubelrenovatieproject in Ateljee vzw waar voornamelijk het arbeidszorgstatuut actief is. De werknemers worden het caneren, vernissen en afschuren aangeleerd, en met een creatief oog voor detail vernieuwt men meubels. Zlatan is al ruim 10 jaar instructeur in dit arbeidszorgproject.

"De begeleiding die een instructeur in handen neemt, is de technische begeleiding. Men tracht zoveel mogelijk de arbeidsbegeleiding en de werkelijke, dagdagelijkse begeleiding te scheiden. In sommige gevallen vloeien deze 2 gebieden in elkaar over, en is het moeilijk om je aan die strikte scheidingslijn te houden. In de beginjaren laat je je vaak verrassen; reageer je op het moment, terwijl het beter was het door te spelen. Bovendien vereisen sommige situaties een onmiddellijk ingrijpen, en is het achteraf inlichten van de arbeidsbegeleiding praktisch het enige resterende te doen. Vaak is het zo dat acute problemen door de instructeur opgelost worden, en chronische situaties behoren dan sneller tot de bevoegdheid van de arbeidsbegeleiding.

De grens weten te behouden, je bevoegdheden niet overschrijden, is vaak moeilijk. Je leert deze lijn meer en meer handhaven naarmate je meer ervaring opbouwt.

In mijn persoonlijke manier van begeleiden zie ik als instructeur voornamelijk de sterkte in van structureel handelen. Het aanbieden van structuur aan een arbeidszorg is de grootse kracht van het systeem. Deze structuur bevindt zich in het afspreken van duidelijke regels, een duidelijk functieprofiel, afgebakende taakverhoudingen enz...

De evolutie die mij het meest opvalt op beleidsmatig niveau is dat door de sluitende aanpak van de RVA er een steeds breder publiek komt opdagen. Voorheen was arbeidszorg al gekenmerkt door zijn ruime variatie aan achtergronden en problematieken, nu worden ook de achterliggende motieven steeds gevarieerder. Algemeen is de tendens nu dat de kandidaten steeds minder en minder gemotiveerd zijn. Men gaat akkoord met het starten van een arbeidszorgtraject om niet geschorst te worden. Het minimumaantal van 12 vrijwillige werkuren lijkt dan redelijk acceptabel in verhouding met het verlies van een stempeluitkering.

Door deze sluitende aanpak komt men in contact met een relatief nieuw publiek. Mensen van andere circuits stromen toe.

Arbeidszorg is bijna in staat om zichzelf te bevestigen. De maatschappij evolueert, technologische vooruitgang loopt zichzelf voorbij. Er is steeds minder en minder nood aan handenarbeid. Arbeidszorg steunt op een geborgen omgeving met weinig stressfactoren, en het verrichten van handenarbeid steunt die ethos.

Natuurlijk heeft de algemene evolutie van de maatschappij hier ook iets mee te maken. De eisen worden steeds groter. Men verwacht een grondige basiseducatie, diploma's, ervaring en sommige mensen kunnen dit niet aanbieden. Sociale werkplaatsen voorzien in die nood. Sommige voldoen niet aan de verwachte criteria, en vallen zelfs hier uit de boot. Arbeidszorg is het onderste vangnet."

b) Ingrid Otten: Winkelinstructeur De Tarbot

Ingrid Otten is sedert 8 maand winkelinstructeur in de Tarbot, en is relatief nieuw in de sector. Ze is verantwoordelijk voor het algemene rendement van de winkel, en voor het technisch begeleiden van het Tarbotteam dat uit verschillende statuten bestaat.

"Algemeen wordt aangenomen dat arbeidszorg vooral bestaat uit een zwakke doelgroep, toch is het belangrijk om dit niet te veralgemenen. Bepaalde onder hen zijn mentaal zeer sterk, maar lijden onder een voortdurende onzekerheid die alles in hun leven constant op losse schroeven zet.

In het begin toen ik instructeur was gaf men mij goeie raad mee: "Observeer mensen, leid ze op, maar hou je verwachtingen laag." Concreet gezien bedoelde die persoon dat ik de input beperkt moest houden, want dat de output niet zou zijn wat ik ervan verwachtte.

Iemand van arbeidszorg die ik me zeer specifiek herinner was een jongeman die van zeer ver kwam.

Het was iemand waarvan ik dacht dat hij mogelijkheden had, dus in het kader van het doorstromingsidee stond ik hem toe alles te proberen wat hem leek te liggen. Je zag dat hij door die kans open bloeide, hij kwam me zelfs meermaals bedanken voor de kansen die hij kreeg. Het was iemand waarvan je er echt een goed oog op had, iemand die je magazijnier in Weba zag worden. Plots kreeg hij een uitbarsting en kwam niet meer opdagen. Ik zag al het goede werk dat verricht was teniet gaan. Ik probeer nu alles zo individueel mogelijk te bekijken en alles in zijn context te relativeren.

Als winkelinstructeur sta je constant op de grens van het commerciële en het sociale. Het is je taak om klantenservice correct te houden, maar je mensen toch de kans geven om aan alles gewoon te worden en de vaardigheden die in een winkel vereist zijn, te laten ontwikkelen. Arbeidszorgers vragen veel input en soms veel energie, maar hen begeleiden is onderdeel van je functie. Je leert ergens de energie die je erin steekt beperkt houden.

Waarschijnlijk zal door het verdere officialiseren van arbeidszorg er steeds meer en meer bewijzen gevraagd worden dat niet alleen het arbeidsaspect van arbeidszorg aan bod komt, maar ook het zorgaspect gerespecteerd wordt.

Het enige probleem dat er is, en waarschijnlijk zal blijven zijn is dat er vaak weinig informatie doorstroomt van de arbeidsbegeleiding naar de instructeurs. Soms zou het de begeleiding op de werkvloer een stuk vooruit helpen indien we wisten wat de persoonlijke problematiek was. Je weet het verleden niet, en je kan er geen rekening mee houden. Soms is het zo, dat je aanpak hierdoor verkeerd kan overkomen. Persoonlijk vind ik niet dat er verder iets anders zou moeten veranderen aan de begeleiding van arbeidszorg. Instructeurs nemen de dagelijkse begeleiding op zich, arbeidsbegeleiders het algemene traject, of wanneer er specifieke problemen voor de dag komen. Samen met de arbeidsbegeleiders wordt er geëvalueerd en bijgestuurd. Arbeidszorg doet zichzelf recht aan. Tuurlijk moet het blijven bestaan. De kansen die deze bepaalde doelgroep krijgt zijn sowieso schaars, en hier krijgen ze die kans om toch uit die structurele spiraal te raken. Ze zijn rendabel op hun eigen manier.”

c) Arbeidszorgmedewerker Marnix:

“Arbeidszorg: voor mij is het enkel een term. Het blijft vrijwilligerswerk. Punt uit. Ik zie geen enkel verschil tussen artikel 60's, SWP contracten of arbeidszorgers. Sommige mensen kunnen niet mee met de stress, maar er zitten goede en slechtere bij, er zitten overal goeie en slechte. Ikzelf ben hier terecht gekomen door de RVA. Ze dreigden me te schorsen en via de VDAB ben ik ingestroomd in Ateljee. Voordien was ik lange tijd werkloos. Ik ben diep in mijn hart een kunstenaar en de structuur die een gewoon werk vraagt, ligt me niet. Het gevaar van werkloosheid is het café. Ik ben een sociaal drinker en ik drink eigenlijk nooit thuis. Maar, ik ben dan ook nooit thuis. Kunnen omgaan met vrijheid is een kunst. Arbeidszorg heeft voor mij de functie van dagbesteding. Ik leer andere mensen kennen en krijg een bepaalde structuur in mijn vrijheid, maar toch geef ik die vrijheid niet volkomen op...”

d) Arbeidszorgmedewerker Manuel:

"Het is hier goed. Ik heb mijn werk, ik verdien mijn geld en ik wordt niet opgejaagd. Ik heb nog gewerkt in een sociale werkplaats, en daar bleven ze op je vingers kijken. Ze maakten me zenuwachtig. Ik ben 20 jaar opzichter geweest in het museum van schone kunsten. Mijn takenpakket was groter, maar ik deed dat graag. De groep veranderde en de sfeer lag me niet meer. Hier doe ik mijn werk, op mijn manier."

e) Arbeidszorgmedewerker Rudy:

"Ik was schilder vroeger, nu kan ik dat niet meer doen. Ik ben een aantal jaar geleden van een ladder gevallen en sindsdien, ja, sta ik op 66% invaliditeit. Ik wil wel nog werken, maar ik kan het niet meer aan. Sindsdien heb ik nog bij de PWA gewerkt, heb ik judomatten klaargelegd in de sportzaal... Maar ik moet oppassen voor mijn rug. Pas op, ik werk hier graag, maar in vergelijking met het loon en de vrijheid die ik vroeger had, valt het in het niets."

B. Bezoek Moester:

Dagactiviteitencentrum: "De Moester"
Contactpersoon: Eddy Sioen

1. Doelstelling:

De Moester is door vzw 'Hand in hand' opgericht in 1995 als een dagactiviteitencentrum van het samenwerkingsverband IPSO – Gent. Het doel is aan psychisch kwetsbare mensen een zinvolle dagbesteding te bieden. Voor het voortbestaan van De Moester is men vooral afhankelijk van particuliere giften en weldoeners.

Door de definiëring van de doelstelling wordt al duidelijk dat het takenpakket en het functieprofiel van een arbeidszorgger minder zwaar zal doorwegen in dit initiatief, dan in een arbeidszorginstelling waarin men doorstroming beoogt zoals vb. De Sleutel.

2. Arbeidsbegeleiding:

De begeleiding van de doelgroep gebeurt door de technische instructeurs. Er is geen specifieke omkadering aanwezig die instaat voor de opvolging van de doelgroep. Artikel 60's worden redelijk strikt opgevolgd, vooral omdat in samenwerking met het OCMW gebeurt, arbeidszorg daarentegen wordt niet strikt opgevolgd. Er is een persoonlijke dossier aanwezig en af en toe wordt hier naargelang het verloop van het traject informatie aan toegevoegd.

3. Gehanteerde methodieken:

Omdat de omkadering zo intens betrokken is in het effectieve arbeidsproces, en de begeleiding voornamelijk op de arbeidsvloer gebeurt, is het opvallend dat er weinig tijd besteed wordt aan administratief, structurele opvolging van de medewerkers. Artikel 60's worden vanuit het OTC en het OCMW van nabij opgevolgd, maar de opvolging van arbeidszorgers verloopt minder consequent, net omdat dit niet van hoger uit wordt opgelegd.

Men hanteert drie formulieren: evaluatie van de proefperiode, actieplan inschakeling na proefperiode, functioneringsformulier.

Het gevolg hiervan is niet dat de begeleiding hieronder lijdt, want wat men aan tijd niet besteed aan administratieve verwerking, besteedt men aan persoonlijke begeleiding en opvolging van de medewerkers. Gezien de laagdrempeligheid van De Moester lijkt dit wel een logisch gevolg van hun visie.

4. Gevolgen van de structurele begeleiding:

De Moester heeft als dagactiviteitencentrum niet echt gevolgen ondervonden van de structurele begeleiding. Artikel 60's worden nauw opgevolgd door het OCMW, arbeidszorgers genieten een relatief zorgeloos traject waarin ze op hun tempo evolueren.

C. Bezoek De Keiberg

Arbeidszorgcentrum "De Keiberg"
Contactpersoon: Ann De Backer

1. Doelstelling:

Arbeidszorgcentrum "De Keiberg" ontstond vanuit Pyschiatrisch Centrum Caritas in 2002. De patiënten worden dagbesteding aangeboden, maar vele bleven zitten met hun vraag naar arbeid. Vanuit deze vraag werd "De Keiberg" opgericht.

In arbeidszorgcentrum "De Keiberg" bestaat de doelgroep uit mensen met een psychische problematiek die niet (meer) kunnen tewerkgesteld worden in het gewone of beschermde tewerkstellingscircuit.

Men tracht door het aanbieden van werk op maat een ondersteuning te bieden om het recht op arbeid te waarborgen. Men vertrekt hieruit van de overtuiging dat arbeid in belangrijke mate bijdraagt tot structuur in het dagelijkse leven, sociale contacten en maatschappelijke integratie.

2. Arbeidsbegeleiding:

In De Keiberg hanteert men 2 mogelijkheden, ofwel wordt men tewerkgesteld onder het statuut van arbeidszorg en kan men in de verschillende ateliers vrijwillige arbeid verrichten. Ofwel volgt men arbeidstrajectbegeleiding (A.T.B.) , waarbij een procesmatige en individuele begeleiding wordt uitgewerkt, en dit ter voorbereiding van tewerkstelling, opleiding of vrijwilligerswerk (aangepast aan de noden van de kandidaten).

3. Gehanteerde methodieken:

- **Arbeidsorientatie:**

"Men ondergaat een observatieperiode in De Keiberg om een zicht te krijgen op de aanwezige arbeidsvaardigheden en attitudes en uit te maken of er een toekomst is in een sociale werkplaats, beschutte werkplaats, of de reguliere tewerkstelling.

- **Arbeidstraining:**

Is een intensieve en langdurige voorbereiding op tewerkstelling in de ateliers van De Keiberg of door middel van stages in een gewoon bedrijf.

- **Werkbegeleiding:**

Kandidaten die klaar zijn om te werken, ondersteunen en begeleiden bij het vinden van een geschikte job." (De Keiberg Arbeidszorgcentrum (2008), folder)

Arbeidszorg binnen de geestelijke gezondheidszorg wordt niet door de overheid gesubsidieerd, daardoor krijgen de medewerkers van de De Keiberg geen vergoeding voor het verrichte werk.

De opvolging van de medewerkers varieert naargelang hun noden en competenties. Wanneer Arbeidszorg als finaliteit wordt beschouwd, zit men 1 maal per jaar samen om toekomstperspectieven, de huidige werking en de evolutie van de werknemer te bespreken. Wanneer iemand het ATB traject volgt, is gebeurt deze opvolging veel intensiever. Er is geen vaste procedure waar men aan vast houdt, maar men speelt in op de noden van de medewerker. Wanneer er vorming vereist is, om de kansen te vergroten, dan gaat men op zoek naar de geschikte vorming. Wanneer er sollicitatietraining vereist is, schrijft men de medewerker in. De afspraken met het ATB verlopen volgens procedure, maar de opvolging van de medewerker door de begeleiding van De Keiberg varieert sterk.

Men bereikt jaarlijks een doorstroming van 8 %. In De Keiberg is doorstroming een mogelijkheid, maar niet de hoofddoelstelling van de organisatie. Dit bereikt men voornamelijk door begeleiding naar stages en andere tewerkstellingmogelijkheden te verkennen. Ook vorming speelt een essentiële rol in het doorstromingsproces.

4. Gevolgen van de structurele begeleiding:

a) Nadeel:

- Men zou het structureren van de begeleiding vooral doen omdat het opgelegd wordt, maar dit zou geen effect hebben op de werking. Men zou enkel meer tijd steken in het administratieve gedeelte.
- Vele werknemers hebben schrik van formulieren en evaluaties, men denkt automatisch dat er iets slecht gaat gebeuren.
- Kan te veel druk met zich meebrengen (maar dit is wegneembaar wanneer men het informeel aanpakt, persoonlijke stijl van evalueren)

b) Voordeel:

- Dit voordeel viel pas op nadat De Keiberg 2 jaar in werking was. Mondige werknemers zie je vaak. Mensen die een ATB traject volgen, zie je vaak. Maar sommige mensen die niet tot de voorgenoemde categorieën behoren vallen er soms tussen. En dit valt vaak pas op na een jaar of 2. Door deze systematische begeleiding valt niemand er tussen uit.
- Niemand heeft ook het gevoel dat er meer of minder aandacht wordt besteed aan collega's.
- Persoonlijk gevoel bepaalt de hoeveelheid aan begeleiding niet meer.
- Er is ventilatie van persoonlijke gevoelens mogelijk.
- Men krijgt erkenning voor hun werk. Ze worden formeel uitgenodigd om te praten over hun werk, en dit bezorgt hen een zeker waardegevoel.

D. Bezoek De witte Hoeve

Activiteitencentrum "De Witte Hoeve"

Contactpersoon: Alda Verbeek

1. Doelstelling:

"Activiteitencentrum "De Witte Hoeve" concentreert zich op de geestelijke gezondheidszorg voor mensen met ernstige en langdurige psychiatrische problemen. Deze sector kenmerkt zich vooral door de verschuiving van institutionele zorg naar zorg en ondersteuning in de samenleving. De zorgverlening veronderstelt aandacht voor het sociaal functioneren van patiënten en cliënten en aangepaste begeleidingsvormen die er toe leiden dat mensen met een psychiatrische achtergrond daadwerkelijk aan de samenleving participeren.

Een breed aanbod aan ondersteuning is nodig om psychiatrische patiënten te helpen een maatschappelijk geïntegreerd leven te laten leiden met een zo groot mogelijke kwaliteit. In deze ondersteuning kunnen verschillende invalshoeken onderscheiden worden, namelijk begeleiding op vlak van wonen, op het vlak van werk en dagactiviteiten, op het terrein van zorgcoördinatie en de thuiszorg. De Witte Hoeve biedt samen met ZIGZAG en ECHO ondersteuning aan op het vlak van werk en dagactiviteiten." (Bron: Afdelingsbeleidplan 2008 - 2009, activiteitencentrum De Witte Hoeve)

2. Arbeidsbegeleiding:

a) Ergotherapie i.k.v. behandeling van een ziekenhuisopname

De geestelijke gezondheidszorg voor mensen met ernstige en langdurige psychiatrische problemen kenmerkt zich door een verschuiving van institutionele zorg naar zorg en ondersteuning in de samenleving. Deze zorgverlening veronderstelt aandacht voor het sociaal functioneren van patiënten/cliënten en aangepaste begeleidingsvormen die er toe leiden dat mensen met een psychiatrische achtergrond daadwerkelijk aan de samenleving participeren. (Auman K., Machiels M., Verbeek A. (2007), P 2)

b) Arbeidstraining i.k.v. arbeidstrajectbegeleiding/ activering (ECHO)

"De Witte Hoeve heeft een belangrijke functie als trainingscentrum voor cliënten in functie van toekomstige tewerkstelling, onder welke vorm dan ook (vrijwilligerswerk, sociale, beschutte of reguliere tewerkstelling...). De arbeidstraining is bedoeld voor mensen die weinig of geen werkervaring hebben of reeds een lange periode niet gewerkt hebben. Het aanbod werd ontwikkeld in het kader van het Vlaamse ECHO Project.

Cliënten kunnen in de Witte Hoeve in een realistische werkomgeving een trainingspakket volgen om zo hun basale arbeidsvaardigheden bij te schaven of te trainen. Wekelijks zijn er vormingssessies, individuele opvolgingsgesprekken en groepsoverleg. Het opbouwen van een realistisch beeld over de eigen mogelijkheden

als werknemer in de huidige maatschappelijke context komt eveneens uitgebreid aan bod.”(Auman K., Machiels M., Verbeek A. (2007) p. 4)

c) Arbeidszorg als alternatief voor tewerkstelling voor mensen met langdurige en ernstige psychiatrische problematiek

“Men tracht door het aanbieden van arbeidsmatige activiteiten aan mensen met een ernstige en langdurige psychiatrische stoornis, die omwille van persoonsgebonden en of maatschappijgebonden redenen niet meer kunnen werken in het reguliere of het beschermde arbeidscircuit, de doelgroep een alternatief te bieden. Heel wat cliënten zijn voor lange periode op dit werkaanbod aangewezen, doch, dit sluit niet uit dat men steeds naar een eventuele doorstroming streeft.” (Auman K., Maaik M., Verbeek A., (2007). P. 4)

3. Gehanteerde methodieken:

Welke methodieken men gebruikt hangt af van in welke begeleidingsvorm de arbeidszorgers zich bevindt. Het ECHO Project is de meest uitgediepte begeleidingsvorm, gezien deze de een tewerkstelling in het beschermde, beschutte of reguliere circuit beoogt.

4. Gevolgen van de structurele opvolging:

a) Nadeel:

- Door de strikte opvolging wordt de arbeidsbegeleider meer geconfronteerd met bureauwerk, en kan men de opvolging op de werkvloer van minder nabij volgen.
- De administratieve kant staat nog niet gans op punt, waardoor men vaak meer tijd besteedt dan nodig is.

b) Voordeel:

- Men kan begeleidingstrajecten vergelijken omdat men dezelfde criteria hanteert.
- De uitwerking op cliënten kan verschillend zijn, sommige verkiezen de informele begeleidingstijd, andere trekken zich echt op aan 'bureautijd'.

E. Bezoek De Sleutel

Sociale Werkplaats De Sleutel
Contactpersoon: Kevin Van De Vijver

1. Doelstelling:

De hoofddoelstelling van arbeidszorginitiatief "De Sleutel" is dat medewerkers doorstromen. De arbeidszorgbegeleider begeleidt en traint de medewerkers naar het voor hen meest gewenste en of haalbare niveau van arbeid. De vereiste competenties moeten maximaal ontplooid worden. In het ideale geval vormt arbeidszorg een opstap naar betaalde arbeid. Dit kan een beschutte werkplaats, sociale werkplaats of de reguliere arbeidsmarkt zijn. Men tracht de verblijfperiode in De Sleutel tot een maximum van 6 maand te beperken. Indien arbeidszorg een finaliteit is, zoekt men een organisatie die dit als visie hanteert, zoals Compagnie De Sporen, De Keiberg...

2. Arbeidsbegeleiding:

Recent is de begeleidingsmanier van vzw De Sleutel aangepast. Arbeidszorg werd vroeger opgedeeld in 3 stadia, recent is er een vierde bij gekomen. Zodoende kan men inspelen op de verschillende noden.

• Module aanmelding:

"Binnen deze module wordt aan de hand van één of twee gesprekken een aanmeldingsdossier opgestart. Hierbij is de EuropAsi (semi gestructureerd interview) een vast onderdeel van de aanmeldingsprocedure. De beslissing over wie uiteindelijk kan aangemeld worden ligt bij een multidisciplinair team bestaat uit de aanmelder, de inhoudelijke verantwoordelijke, een medewerker uit de module oriëntatie en een medewerker uit dagcentrum Gent van De sleutel.

Iemand die in aanmerking komt voor werk zal dan worden doorgestuurd naar de module screening en oriëntatie. Cliënten die niet in aanmerking komen voor werk of als er twijfel is, worden doorgestuurd naar de module observatie. Vanuit onze eigen werking kan toeleiding gebeuren via een arbeidstrajectbegeleider of via onze genderwerking.

• Module observatie:

In deze nieuwe module vinden we vier groepen mensen terug. Vooreerst diegenen die overduidelijk naar de hulpverlening moeten en daar ook op gewezen worden op korte termijn (1-2 dagen). Vervolgens diegenen die toch geschikt zijn om te gaan werken. Zij worden naar de module screening en oriëntatie doorverwezen.

Verder diegenen die nog zeer zwak staan en eigenlijk hulpverlening en chronische arbeidszorg nodig hebben en dit binnen een paar weken te organiseren.

En tot slot die cliënten die eigenlijk hulpverlening nodig hebben maar dit zelf niet inzien (en dit niet willen). Binnen deze module wordt geen hulpverlening aangeboden, maar wordt er wel motiverend en inzichtelijk gewerkt.

• **Module screening en oriëntatie:**

Deze module heeft tot doel een diepgaande screening richting werk te organiseren en een gemotiveerd advies voor oriëntering aan te bieden. De ondergrens voor intrede in deze module moet duidelijk gekend zijn zodat we met gemotiveerde mensen kunnen werken en ons focussen op de screening.

• **Module arbeidszorg:**

Arbeidszorg is georganiseerd op als opstap naar het regulier werk in een van de ploegen van onze sociale werkplaats. Dit is nuttig voor die mensen bij wie potentieel aanwezig is maar bij wie een aantal attitudes en/of competenties nog onvoldoende aanwezig is om voltijds in een arbeidscontract in een werkplaats te kunnen meedraaien. Deze vorm van arbeidszorg wordt binnen de werkplaatsen georganiseerd maar wel met extra omkadering en niet voltijds.”

Bron: <http://www.socialewerkplaats-desleutel.be/nieuws.php>.

Geraadpleegd op: 24 april 2008

3. Gehanteerde methodieken:

• **Handelsplan:**

“Doordat de medewerker inzage heeft in het handelsplan en zijn handtekening zet onder het document krijgt men een directe terugkoppeling op wat de arbeidbegeleiding de medewerker meegeeft.

• **Hele dossier:**

De medewerker heeft inzage in zijn ganse dossier. Het is een instrument dat de werking toont en procesverloop toont en in de verschillende levensdomeinen; zelfinzicht, het werktraject...

• **Directe samenwerking op de werkvloer:**

De arbeidsbegeleiding ziet de medewerker in directe context handelen, de terugkoppeling kan dan ook direct zijn. Er is geen enkele tussenpersoon die de communicatie afhandelt, de arbeidsbegeleider reageert op wat hij ziet en hoort. Er ontstaat een korte afstand tussen de observant en de begeleider.

• **Persoonlijk gesprek:**

Opnieuw de techniek van directe feedback.

• **Libermann:**

Men gebruikt meerdere methodieken van Libermann; dit laat op een gestructureerde manier zien welke invloed werken heeft op het leven. Omgaan met problemen? Men tracht bij elk probleem minimum 5 oplossingen te vinden.

Men stelt de positieve kanten tegenover de negatieve en tracht zo de meest geschikte oplossing te vinden.

• **Axenroos:**

Men tracht inzicht te verwerven op het gebied van sociale vaardigheden. Door te bepalen van welk quadrant je het meest eigenschappen bezit kan je meer inzicht verwerven in je functioneren. En door

• **Motivatiecirkel:**

Elke problematiek heeft 5 fasen: dit is ook toepasbaar op drugsverslavingen...

Voorbeschouwingsfase:	Er is geen probleem.
Beschouwingsfase:	het besef van de problematiek begint te groeien.
Beslissingsfase:	wat doe je met dit probleem?
Actie:	Werkelijk uitvoering van de beslissing.
Behouden van de uitgevoerde actie."	

Bron: De Sleutel (2008) brochure

4. Gevolgen van de structurele opvolging:

De Sleutel heeft altijd een redelijk strikt handelsplan gehad, omdat de doelstelling enkel te bereiken is wanneer men de begeleiding en de arbeidszorgger intens opvolgt. Men bemerkt geen specifieke veranderingen op in het kader van het strikt opvolgen van arbeidszorg omdat men zelf het niveau van begeleiden al relatief hoog stelt, doordat de missie van de sleutel een herintegratie in het reguliere netwerk beoogt.

F. Compagnie de Sporen

Compagnie De Sporen
Contactpersoon: Sylvie Enszlin

1. Doelstelling:

"In 1997 werd Compagnie de Sporen ongericht, vanuit een samenwerkingsverband tussen Psychiatrisch Centrum Dr. Guislain en vzw Zagan – Project Beschut Wonen.

Compagnie de Sporen is een centrum voor arbeidszorg, arbeidstrajectbegeleiding en loopbaanbegeleiding voor personen met een psychische problematiek.

Men streeft ernaar om iedere cliënt, op basis van zijn mogelijkheden en beperkingen, te ondersteunen naar de meest wenselijke vorm van arbeid en maatschappelijke integratie.

Dit individuele 'traject op maat' is zoveel als mogelijk gericht op tewerkstelling op de reguliere arbeidsmarkt, maar kan zich ook (tijdelijk) situeren in één van de arbeidszorgateliers." (Compagnie De Sporen, Gent (2007). Brochure)

2. Arbeidsbegeleiding:

• Arbeidszorg:

Arbeidszorg is bedoeld voor de mensen die nog niet in aanmerking komen of mogen komen voor een betaalde job, maar die gemotiveerd zijn om te werken. Het is een belangrijke stap naar reïntegratie en arbeidsrehabilitatie.

Concreet: In de werkateliers biedt men een zinvolle dagbesteding aan met een arbeidsmatig karakter. De activiteiten zijn aangepast aan ieders individuele mogelijkheden en beperkingen, met aandacht voor de persoonlijke groeikansen. Men biedt een werkaanbod aan van 8 werkateliers en stelt zo de medewerkers in staat hun sociale vaardigheden en arbeidsattitudes te trainen in een werkmilieu dat structurerend en veilig is. Ondertussen wordt men bijgestaan door coaches die oog hebben voor hun vaardigheden en respectvol omgaan met hun beperkingen.

• Arbeidstrajectbegeleiding/ Arbeidstraining:

Op dit spoor wordt begeleiding voorzien voor mensen met een (ex) psychiatrische problematiek bij het zoeken, vinden en behouden van een passende tewerkstelling. Dit kan een tewerkstelling zijn zowel in het reguliere als in het beschermde arbeidscircuit.

• Loopbaanbegeleiding:

Uit ervaring is gebleken dat het niet altijd voldoende is om de cliënten terug op het spoor te helpen. Om te voorkomen dat situaties ontsporen schakelt men een loopbaanbegeleider of jobcoach in.

Sinds september 2002 heeft Compagnie de Sporen, met medewerking van het Vlaams Ministerie van Werkgelegenheid en Toerisme, een afzonderlijke dienst voor loopbaanbegeleiding. De ondersteuning en begeleiding is niet tijdsgebonden, concreet betekend dit dat gedurende de hele loopbaan een beroep kan gedaan worden op de jobcoach indien de omstandigheden dit verlangen.

Het hebben van een baan is pas het begin van een loopbaan. Om de cliënten evenwaardige kansen te geven op de arbeidsmarkt dienen zij dus ondersteund te worden. Daarom bieden de loopbaanbegeleiders assistentie bij het opleidings- en loopbaantraject. Hierbij wordt rekening gehouden met de capaciteiten en vaardigheden van de cliënt.

Op een eigen tempo werken cliënt en loopbaanbegeleider via methodieken en instrumenten aan een persoonlijk ontwikkelingsplan die de inzichten in zichzelf optimaliseren.

De jobcoach verstrekt daarnaast intensieve en persoonsgebonden ondersteuning aan de cliënt en alle andere betrokken partijen op de werkvloer.

3. Gehanteerde methodieken:

- **Portfoliobegeleiding:**

Geeft de werknemer een heldere kijk op eigen vaardigheden, competenties en beperkingen en biedt de werkgever een eerlijk en duidelijk beeld van het zijn en het kunnen van zijn nieuwe werknemer.

- **Administratieve ondersteuning:**

Bij de aanvraag voor tewerkstellingsmaatregelen en ander materies inzake werkgelegenheid.

- **Coaching en begeleiding op de werkvloer:**

Ten aanzien van de drie betrokken partijen: de werkgever, de cliënt-werknemer, en zijn/haar collega's op de werkvloer en dit voor een optimale integratie van de nieuwe werknemer in zijn/haar nieuwe werkomgeving.

- **Permanente beschikbaarheid:**

De loopbaanbegeleider/jobcoach is in de directe nabijheid zodat bij problemen of moeilijkheden (burn-outsymptomen, drugsgerelateerde problemen, ...) voor de huidige tewerkstelling niet ver is.

- **Up to dat informatie en kennis:**

Over recente ontwikkeling op de arbeidsmarkt en (nieuwe) tewerkstellingsmaatregelen.

- **Loopbaantraject:**

Men krijgt assistentie bij het uitstippelen van een bewust en weloverwogen traject. Uitgangspunten zijn het gedachtegoed rond competentie management en eerder verworven competenties.

- **Opmaak van omgevingsanalyse:**

De bedrijfsstructuur en – cultuur, alsook de toekomstige werkomgeving wordt nauwkeurig in kaart gebracht.

4. **Gevolgen structurele opvolging:**

a) **Voordeel:**

- Geven de medewerker inzicht in de situatie.
- Geven een vertrouwen in de instelling.

b) **Nadeel:**

- Er kan een gevoel van druk ontstaan bij evaluaties. Dit is overbrugbaar door voldoende uitleg te geven. Men benadrukt dat alles gedaan wordt om de wil van de arbeidszorger door te voeren.

G. Vzw Ateljee

Sociale Werkplaats Ateljee vzw
Contactpersoon: Werner Leemans
Kim Govaert

1. Doelstelling:

Vzw Ateljee bestaat ruim 20 jaar en groeide uit tot één van de grootste sociale werkplaatsen in Vlaanderen met ruim 300 medewerkers. Vzw Ateljee is een organisatie die nauwgezet het principe van sociale economie hanteert. Men tewerkstelt mensen met een afstand tot de reguliere arbeidsmarkt. Ateljee is niet alleen sociaal economisch ten opzichte van die werknemer door het aanbieden van een arbeidsplaats, maar ook ten opzichte van de maatschappij. Het commerciële doel van Ateljee bestaat erin zelfbedruipend te functioneren door de afgedankte spullen te recupereren en er indien mogelijk met een meerwaarde te verkopen. Dit tweeledige doel zorgt ervoor dat Ateljee, net zoals vele andere sociale werkplaatsen, vaak keuzes moet maken tussen de rendabiliteit van de organisatie, en het aanbieden van kansen aan een doelgroep die om een bepaalde reden minder arbeidsrendabel zijn. Het hoofddoel van Ateljee komt nooit in de schaduw te staan, maar het spreekt voor zich dat zonder economische verantwoording Ateljee net zo min zou blijven voortbestaan.

“Ateljee vzw voorziet in sociale tewerkstelling en materiële hulpverlening voor mensen met verminderde kansen, met als doel het functioneren van het individu te verbeteren. We doen dit door het opzetten van economisch verantwoorde projecten met wederzijds respect tussen mensen onderling en met respect voor het milieu en de samenleving. Vanuit deze ervaringen willen we actief beleidsbeïnvloedend werken.”

Bron: www.ateljee.info.be

Geraadpleegd op: 3 maart 2008

2. Type arbeidsbegeleiding:

Er is slechts 1 type arbeidsbegeleiding voor arbeidszorgers. Elke arbeidszorger komt in aanraking met de methodieken, ongeacht of dit een finaliteitstraject is of er een mogelijkheid naar doorstroming bestaat. Ateljee verzekert een goed verloop van het traject, en wanneer er een vraag ontstaat naar doorstroming wordt dit besproken in samenwerking met de GTB begeleider.

3. Gehanteerde methodieken:

Tijdens alle formele begeleidingsmomenten krijgt de arbeidszorgger de mogelijkheid vragen te stellen. De arbeidszorgbegeleider bezoekt de werkplaats indien mogelijk 1 maal per week, om te zien of het traject goed verloopt.

Een arbeidszorgger staat op de werkvloer onder de verantwoordelijkheid van een instructeur, die indien er vragen zijn deze doorspelen naar de arbeidsbegeleider. Dit kan gaan van persoonlijke tot administratieve problemen.

• Intakegesprek:

Een eerste kennismakingsgesprek tussen arbeidsbegeleider en de geïnteresseerde. De noodzakelijke identiteitsgegevens worden doorgegeven. Op basis van vorige ervaringen wordt nagegaan wat de persoon interesseert, en of dit overeenstemt met de mogelijkheden in de organisatie.

• Rondleiding:

De geïnteresseerde maakt kennis met de werkplaats, de instructeur, de werkomgeving, het takenpakket en de collega's. Als dit blijkt overeen te stemmen met zijn verlangen maakt men een afspraak om de nodige formaliteiten in te vullen en kan het traject van start gaan.

• Onthaalgesprek:

Er wordt nagegaan of de arbeidszorgger alle noodzakelijk informatie heeft ontvangen inzake zijn functie, zijn takenpakket en het huishoudelijk reglement. Dit heeft ook functie als tussentijds contact om te verzekeren dat de arbeidszorgger zich goed voelt.

• Evaluatie proefperiode:

Na de eerste maand is er een evaluatie met de instructeur van de arbeidszorgger, de arbeidszorgger, de GTB begeleider en de arbeidsbegeleider. Men gaat na of het traject een goed verloop kent.

• Evaluatiegesprek:

3 maand na de evaluatie van de proefperiode herhaalt dit proces zich. Mogelijke vragen van de arbeidszorgger kunnen besproken worden met alle betrokkenen van het arbeidszorgtraject.

• Individueel Begeleidingsplan:

De arbeidsbegeleider en de arbeidszorgger bespreken wat de persoonlijke doelstellingen en professionele doelstellingen van de arbeidszorgger inhouden. Kunnen er hier bepaalde stappen voor ondernomen worden, wie kan deze stappen doen, wat zijn de mogelijkheden voor de toekomst. Dit biedt de arbeidszorgger en de arbeidsbegeleider de kans om nieuwe invalshoeken inzake het traject te bekijken.

4. Gevolgen van de structurele begeleiding

Ateljee vzw hanteerde al altijd een zeer strikte opvolging bij arbeidszorgers. Men ondervond geen speciale noemenswaardige veranderingen op vlak van begeleiding of opvolging. Er werd 1 negatief punt vernoemd; doordat het administratieve luik nogal intens is, en het gemiddelde traject van een arbeidszorgger relatief kort, weegt de inspanning die men doet soms niet op tegen het resultaat. Toch weegt dit niet op tegen het nut dat arbeidszorg met zich meebrengt.

H. Schematische vergelijking:

Het concept arbeidszorg bestaat geruime tijd, het methodisch kader werd slechts kortgeleden in het leven geroepen. Alhoewel de overheid op zich wel een integraal kader wil scheppen, en de regelgeving tracht op punt te stellen, is de onderlinge versnippering redelijk opvallend. Arbeidszorginstellingen hanteren arbeidszorg niet alleen verschillend naargelang de visie van de organisatie, bijgevolg heeft dus ook het idee dat men heeft over het feit of arbeidszorg al dan niet finaliteit kan zijn een grote invloed in de manier van begeleiden.

Het bezoeken van deze zes initiatieven heeft me meer inzicht gegeven in de werking van arbeidszorg dan gelijk welke theoretische uiteenzetting had kunnen doen. De invulling van het concept is overal verschillend. De visie, ongeacht het al dan niet verschillende einddoel, overal gelijk. Door telkens opnieuw kennis te maken met een specifieke doelgroep, die toch allen onder dezelfde noemer vallen, begrijp je waarom net die manier van begeleiding zo belangrijk is. De initiatieven hebben in volle vrijheid, gebaseerd op ervaring, een begeleidingsmanier gevonden die niet alleen een vertaling is van hun visie op arbeidszorg maar ook het dichtst aansluit bij de noden van hun doelgroep, en deze wordt door de doelgroep duidelijk geapprecieerd.

Deze 6 initiatieven geven slechts een glimp weer van wat er gaande is in de wereld van arbeidzorg. Representatief zijn deze conclusies niet gezien 4 van de 6 organisaties te werk zijn in de geestelijke gezondheidssector en de overige 2 als sociale werkplaats. Toch is de onderlinge manier van begeleiden telkens enorm verschillend. Het begeleiden van de doelgroep arbeidszorg hangt nauw samen met de visie van de organisatie en in welke mate men verbonden is met een moederorganisatie waarvoor men afhankelijk is van subsidies.

	De Moester	De Keiberg	Ateljee Vzw	Vzw De Sleutel	Companie De sporen	De Witte Hoeve
Sector						
Geestelijke gezondheidszorg	X	X			X	X
Sociale werkplaats			X	X		
Personen met een handicap						
Vrijwilligerswerk						
Doel						
Finaliteit	X	X	X		X	X
Doorstroming centraal				X		X

Begeleiding						
Formeel			X			
Informeel	X				X	
Combinatie		X		X		X
Frequente formele begeleiding						
Ja			X	X		X
Nee	X	X			X	
Onkostenvergoeding						
Ja			X	X		
Nee	X	X			X	X
Invloed administratie						
Veel		X	X	X	X	X
Weinig	X					

Een eerste, nogal logische conclusie is dat naarmate de organisatie meer georiënteerd is op doorstroming, men meer investeert in een documenteerbare opvolging. Met andere woorden, hoe meer men zich focust op de doorstroming van de cliënt, hoe meer men investeert in officiële begeleidingsmomenten.

Alhoewel de intensiteit van de opvolging beïnvloed kan worden door in welke sector het arbeidszorginitiatief zich bevindt, was dit bij deze 6 organisaties niet het geval. Het is vooral de visie die de organisatie of de moederorganisatie op arbeidszorg hebben, die de begeleiding beïnvloeden. De Moester wordt meer beschouwd als ontmoetingsplaats dan als werkplaats, terwijl zowel De Keiberg, Compagnie De Sporen als de Witte Hoeve zich werkelijk richten op arbeid. Arbeidszorginitiatief de Keiberg heeft zelfs om een ontmoetingsplek naast de werkplaats waar mensen sociaal contact kunnen onderhouden, net om de scheidingslijn tussen arbeid en ontmoeting duidelijk te onderstrepen.

Elk van deze organisaties op een bepaalde manier verbonden met een overheidsorganisatie. De witte Hoeve staat nauw in contact met psychiatrisch ziekenhuis Sint - Hiëronymus, arbeidszorg in Ateljee vzw valt onder sociale werkplaats Ateljee. Enkel De Moester leeft vrij van subsidies van gelijk welke organisatie, hoewel ze een samenwerking hebben met Hand in Hand vzw en men ondersteunt zich voornamelijk via liefdadigheid en eenmalige subsidiekanalen. Doordat men verbonden staat met organisaties die zich in dezelfde sector begeven, staan de organisaties redelijk vrij in de manier waarop de begeleiding uitgevoerd wordt, zonder dat men van de basisprincipes van arbeidszorg afwijkt. Dit zorgt meteen voor een sterkte, men hoeft enkel verantwoording af te leggen aan mensen die het maatschappelijk nut en de meerwaarde van arbeidszorg vanuit de sociale sector ook aanvoelen.

Alhoewel arbeid vaak verbonden staat met het verwerven van een inkomen, hebben slechts 2 van de 6 organisaties de mogelijkheid een minieme vergoeding aan te bieden. Door de doelgroep wordt dit soms negatief aan gevoeld, want ook zij leven tenslotte in een materiële wereld, toch beschouwt men dit niet als een groot verlies. Dikwijls haalt men grote vreugde uit de arbeid die men verricht, en de mogelijkheid om hun potentieel naar boven te halen zorgt vaak voor een eerste positieve werkervaring.

De gevolgen die de inwerkingtreding van het meerbanenplan veroorzaakt is niet in alle organisaties af te toetsen, gezien slechts 1 organisatie te maken had met dit initiatief. Hier bemerkte men dat het plan nog in kinderschoenen staat en dat dit merkbaar is aan de dwaalwegen die sommige trajecten nog ondervinden. Algemeen gezien krijgt men nog te maken met bepaalde kinderziektes; opstoppingen bij bepaalde instanties die de toevloed van cliënten niet kunnen verwerken, nodeloze tussenstappen... De werking die men bij de start aannam is al grondig gewijzigd ten opzichte van de werking die men nu hanteert. Sommige stappen werden afgeschaft om de werking zo efficiënt mogelijk te houden. Al bij al staat men nog niet ver genoeg in het traject om de werking te evalueren en is het moeilijk om hier rond een correct gefundeerde mening te vormen.

Hoewel arbeidszorg nog niet onder 1 officiële instantie valt, en niet alle organisaties beschikken over een erkenning, ervaart men een steeds grotere administratieve druk. De arbeidsbegeleiders in elk initiatief gaven ongeveer dezelfde tendens en hier rond gevormde mening weer. De vermeerdering aan administratie zorgt er enerzijds voor dat de verhouding tussen bureautijd en informele begeleidingstijd langzaam verschuift; wat niet altijd positief is voor de werknemer-werkgeversrelatie. Toch schoof men ook de positieve aspecten naar voren. Door deze structurering is het mogelijk om bepaalde herkenbare factoren in arbeidstrajecten te vergelijken en bepaalde conclusies te trekken die voorheen over het hoofd werden gezien. Elke arbeidszorger moet een documenteerbaar traject doorlopen, en dit zorgt ervoor dat ook de stille types voldoende aandacht krijgen. De uitwerking die deze formelere aanpak heeft op cliënten is telkens verschillend, sommige houden van bureautijd, sommige vluchten terug. Vaak is het aan de arbeidsbegeleider om deze nieuwe begeleidingsstijl correct af te stemmen op de persoonlijkheid van de arbeidszorger. Ook bemerkt men dat er steeds meer geïnvesteerd wordt in de arbeidsbegeleider zelf. Men wordt vaker en intenser ondersteund bij het uitvoeren van de begeleidingsfunctie, en dit wordt gretig gesmaakt. Arbeidszorg is nu volop in bezig in het verwerven van officiële erkenning. Deze veranderingen zijn slecht een kleine aanzet tot wat komen moet.

De technische bedoeling van arbeidszorg is dat een correcte verhouding tussen zorg en arbeid ervoor zorgt dat de arbeidszorger langzaam doorheen en dankzij het traject een sterkere persoon wordt, en alhoewel arbeidszorg voor velen een finaliteit is, is de meerwaarde voor en door de doelgroep zelfs op de werkvloer voelbaar.

Dankzij de mogelijkheid om deze 6 instanties te bezoeken heb ik het idee een inzicht verworven te hebben in de werking van arbeidszorg. Daarvoor wil ik alle arbeidsbegeleiders die de tijd genomen hebben me de werking van hun organisatie diepgaand uit te leggen nogmaals bedanken.

XII. Enquête

Via een korte enquête wou ik graag te weten komen of de bevindingen die in de regio Gent algeheel verspreid waren overeenstemden met de bevindingen van organisaties over België, en dat deze dus niet regionaal gebonden zijn, maar een uiting van een maatschappelijk fenomeen. Jammer genoeg heb ik geen reactie gekregen van instanties in West – Vlaanderen of Antwerpen. Relatief gezien zouden alle instanties te maken krijgen met dezelfde fenomenen, gezien allen werkzaam zijn in dezelfde maatschappij. Toch, de snelheid waarmee men zich aanpast en de manier waarop men bepaalde methodieken interpreteert, kan binnen de gegeven wettelijke speelruimte verschillen. Bij het opstellen van de enquête heb me vooral gericht op hoe de organisatie het contact met de doelgroep regelt, wat de beoogde doelstelling van de organisatie was, welke invloeden de organisaties ervoeren en wat ze zelf als noodzakelijk zagen in het de evolutie die arbeidszorg ondergaat. Opnieuw zijn niet alle sectoren binnen het kader arbeidszorg vertegenwoordigd. Van arbeidszorginitiatieven binnenin de welzijnssector heb ik geen reactie gekregen. Gezien deze beperkte respons, kan men deze gegevens niet veralgemenen, maar ze kunnen wel een tendens weergeven.

A. Enquête:

Zie bijlage 2.

B. Reagerende componenten:

Naam	Sector	Provincie
T'Spit	Sociale Werkplaats	Vlaams Brabant
De Loods	Sociale Werkplaats	Oost Vlaanderen
Den Diepen Boomgaard vzw	Sociale Werkplaats	Vlaams Brabant
Okazi	Sociale Werkplaats	Limburg
Companie De Sporen	Geestelijke Gezondheid.	Oost – Vlaanderen
De Keiberg	Geestelijke Gezondheid.	Oost – Vlaanderen
De Loft	Geestelijke Gezondheid.	Oost – Vlaanderen
Thaleia	Gehandicaptensector	Oost – Vlaanderen
Mozaïek	Gehandicaptensector	Oost – Vlaanderen
Broeder Ebergiste	Gehandicaptensector	Oost – Vlaanderen
De Triangel	Gehandicaptensector	Oost – Vlaanderen
Wiric vzw	Gehandicaptensector	Limburg

C. Conclusie

Mijn intentie bij het verzenden van deze enquête was te weten te komen of de ervaringen rond de structurering van arbeidszorg doorheen België dezelfde waren. Gezien het gros van mijn reacties uit Oost – Vlaanderen kwamen, zijn deze gegevens niet valabel genoeg om te verwerken. Doch, de meningen van de 5 instanties uit andere provincies geven dezelfde tendens weer, als voorheen door de instanties in Oost – Vlaanderen werd benoemd. Hiervoor verwijs ik terug naar pagina 73 tot 76, waarin een summiere samenvatting van deze bevindingen verwerkt is.

Graag wil ik wel even de tijd nemen om 1 bepaalde reactie te quoten die me is bijgebleven omdat ze zo gelijkstrokend was met een bepaalde denkpiste waar ik me zelf op bevond. Op de vraag "Is er een significant verschil in de manier waarop u arbeidszorg in de beginperiode opvolgde en nu?" antwoordde Lieven Van Der Stock, verantwoordelijke van Sociale Werkplaats T'Spit in Vlaams - Brabant, het volgende.

" Ja, het zal wel als commentaar klinken van een ouder wordende werknemer, maar vroeger was alles beter. De instroomdrempel was vroeger zo goed als onbestaande, en met vroeger bedoel ik dan de beginjaren van de sociale economie toen hier en daar tewerkstellingsinitiatieven voor vrijwilligers de kop opstaken. (20 à 25 jaar geleden). Iedereen die wou meewerken kon meewerken. Er werden geen vragen en geen voorwaarden gesteld. Men moest aan niets voldoen en men kon gaan en komen. Men kreeg carte blanche wat de voorgeschiedenis en de problematiek betreft. Iedereen kon via az herbeginnen met zijn leven. In die periode bereikten we ook thuislozen pur sang. Mensen die voor een stuk buiten de samenleving staan. Die groep bereiken we sinds de invoering van AZ als onderdeel van SW veel minder. In de tussenperiode toen de SW's opgericht werden en AZ nog geen onderdeel was van deze SW's ging het nog. Sinds de regelgeving (die wij omwille van de subsidie in dank aanvaardden) is het beste van AZ af en schiet het door de toenemende formalisering een stuk aan zijn oorspronkelijke bedoeling voorbij.

Aan de laatste evolutie van AZ (als activering van langdurige werklozen die bekend zijn bij de VDAB), hebben wij niet meegedaan. Ik heb alle sympathie voor het activeringsbeleid van de VDAB maar dit heeft niets meer te maken met de doelstellingen van AZ."

Vele van de arbeidsbegeleiders die me contacteerden gaven te kennen nog niet zo lang vertrouwd te zijn met het concept arbeidszorg. Doordat arbeidszorg de laatste jaren een groei kende, kwamen er inderdaad veel posities vrij voor de begeleiding van deze doelgroep. Algemeen genomen waren de respondenten 2 à 3 jaar actief in de sector en had men in deze tijd nog niet al te veel veranderingen gevoeld, tenzij een iets zwaardere administratieve last en een grotere investering via vorming en opleiding in hun eigen competenties als arbeidsbegeleider... Hun mening gaf vaak de frisse kijk op het concept. Toch is het vooral door de reflectie van Lieven Van Der Stock dat ik me erkend voelde in de denkpiste die ik bewandelde.

XIII. Persoonlijke reflectie:

Arbeidszorg is een initiatief dat geen grote bekendheid geniet. Ik kwam voor het eerst in contact met het concept op mijn tweedejaarsstage in de sociale werkplaats Ateljee vzw. Vanuit het economisch oogpunt die een vorige opleiding me meegegeven had, vond ik het verbazingwekkend dat een concept als dit al zo'n lange geschiedenis kende.

Vooreerst is het belangrijk om het kader te snappen waarin arbeidszorg zich bevindt. De sociale economie is, zoals verwoordt door Mieke Frans, vaak balanceren op het slappe koord. Vooral in het huidige maatschappelijke gegeven waarin voortdurende verantwoording gevraagd wordt, en elke organisatie zijn recht op voortbestaan consequent moet bewijzen, is het een kwestie van zwemmen of verzuipen. Het is voor organisaties in de sociale sector dikwijls moeilijk te overleven doordat winst oogmerk niet prioriteit nummer 1 is. Vaak moet men de omschakeling maken om net wel economisch te denken om het voortbestaan te verzekeren, zonder dat het hoofddoel in gevaar komt. Dit voortdurende aftasten tussen het economische verzekeren van het voortbestaan en het vooropgestelde sociale doel, geeft zonder meer frictie. Met name als dit gegeven gecreëerd wordt in een economische getinte maatschappij waarin prestatie en voortdurende verantwoording geëist worden. Voorheen kon arbeidszorg nog vredig rondfladderen en hoefde er enkel verantwoordelijkheid afgelegd worden aan interne partners. Langzamerhand krijgt arbeidszorg als gevestigde waarde een plaats binnenin de sociale economie, en dat heeft bepaalde gevolgen.

Doordat arbeidszorg zich zolang in de schemerzone bevond, heeft iedere organisatie zijn eigen werkwijze ontwikkeld die nauw samenhangt met hun visie op mens en arbeid. Bovendien verschilt de begeleiding qua persoonlijke invalshoek van begeleider tot begeleider. Een integraal gestructureerde, geconformeerde aanpak zou de kracht van de begeleiding teniet doen. Organisaties pakken de begeleiding van arbeidszorg anders aan naargelang hun beoogde einddoel. Sommige leggen meer de nadruk op doorstroming, andere op maatschappelijke integratie. Net hierin schuilt een grote kracht van arbeidszorg. Doordat organisaties die keuze kunnen maken in al deze factoren, is het mogelijk om een zo individueel getint mogelijk traject aan te bieden. Niet alleen zijn alle cliënten/werknemer/patiënten/doelgroepleden verschillend in hun problemen en dient de begeleiding hier zo veel mogelijk op afgestemd te zijn, ook de oprechtheid van de aanpak blijft zo behouden. Mensen die gevoelig zijn aan stress en allerhande invloeden, hebben nood aan een oprechte, persoonlijke aanpak. Men tracht de gestructureerde begeleiding zo op maat mogelijk te creëren. Een begeleiding met oog voor de individuele noden en belangen, de aanwezige competenties en groeikansen van ieder persoon, die verschillend zijn van aard, staat bijna garant voor het bereiken van het meest positieve mogelijke resultaat.

De mate waarin een organisatie de mogelijkheid geniet om de begeleiding zoveel mogelijk af te stemmen met de noden van de doelgroep zorgt voor het vergroten van de slaagkansen van het traject.

Natuurlijk, structuur in begeleiding op zich is positief. Door analyse van deze zaken kan men kennis vergaren die bij implementatie garant staat voor een zo hoog mogelijk slaagkans en een reductie van falen. Dit principe zelf vond ook zijn weg in de begeleiding. Men gaat ervan uit dat door het kennen en herkennen van de sterkten en de zwakte van je werknemer, je een meer op maat gemaakt traject kan uitstippelen. Structuur zorgt ervoor dat een van de basisprincipes van arbeidszorg, maatzorg, efficiënt bereikt wordt.

De doelgroep heeft oprecht baat bij deze methodiek. Arbeidszorgers kunnen binnenin dit beschermende circuit genieten van de latente functies van arbeid. Hun productiviteitsgraad daarentegen is zo laag dat begeleiding gesteund op de financiële inkomsten van hun arbeid niet mogelijk is. De output van deze werknemers is te laag voor de vereiste input. Waarom investeren in begeleiding van werknemers die geen zichtbare rentabiliteit vertonen? Dit is uiteraard buiten beschouwing gelaten dat arbeidszorg zich situeert in de sector van de sociale economie, en net door louter economisch te denken kan men de ondergang van het concept delven. De sociale economie is sowieso een sector waar spanningsvelden, die in op de reguliere markt vermeden worden door de fixatie op winst, tot volle uiting komen. In het klimaat van onze maatschappij zijn 'gewone' organisaties ontstaan, die ageren uit winstbejag, de sociale economie daarentegen tracht de gevolgen en neveneffecten van dit klimaat op te lossen. Arbeidszorg beschouwen als een tewerkstellingsmaatregel kan, maar arbeidszorg louter vanuit een economisch oogpunt bekijken, dit zou de doodsteek voor het initiatief betekenen. Het hoofddoel blijft, zoals door het Ronde Tafel Initiatief aangegeven werd, het helpen van het ontwikkelen van arbeidscompetenties aan mensen met psychosociale problematieken. Via het aanbieden van aangepaste arbeid herstel je mensen in hun waarde, bevestig je hun belang voor de maatschappij en bekom je maatschappelijke integratie. Door mensen de mogelijkheid tot ontplooiing en positieve bekrachtiging te geven die ze vinden in hun werk, door de negatieve cirkel te doorbreken die werkloosheid, psychiatrie, solliciteren, maar steeds door lichamelijke capaciteiten te min gevonden worden, geeft men mensen de kans zich positief te portretteren.

In hun eigen ogen hervinden ze een identiteit. Wanneer men zich louter op het arbeidspotentieel blijft focussen en de achterliggende redenen waarom arbeidszorgers net tot die doelgroep behoren verdringt, reageert men compleet inconsistent ten opzichte van de visie die arbeidszorg draaiende houdt.

Toch zijn de voordelen van arbeidszorg niet enkel te beperken tot louter voordelen voor de doelgroep. De voorheen opgenoemde maatschappelijke voordelen die het met zich meebrengt, zorgt voor een vermindering van de last die het sociaal zekerheidsstelsel ondergaat. Een arbeidsbegeleider in de geestelijke gezondheidszorg verwoordde het als volgt; *"Er wordt enorm veel geld en tijd gestoken in de*

rehabilitatie van mensen met een kleine draagkracht, maar vanaf het moment dat ze, dankzij die begeleiding, opnieuw in de maatschappij kunnen treden, is er niemand die hen nog opvolgt. Ze staan er alleen voor. Weg beschermende omgeving. Weg vangnet. Binnen de kortste keren staan ze opnieuw voor de deur en kan de begeleiding van voor af aan beginnen. Door het concept van arbeidszorg kunnen we ze ondersteunen in een leven dat niet gans afspeelt in de psychiatrie, maar toch deel uitmaakt van de 'werkelijke' maatschappij. De structuur en menselijke contacten die arbeidszorg met zich meebrengt geeft een mentale rust aan sommige die de terugkeer naar stabiliteit enkel vergemakkelijkt." Het werk dat ze verrichten is niet altijd perse economisch rendabel, alhoewel het niet uitgesloten is, maar de vermindering in begeleidingstijd bij psychotherapeuten, psychologen..., dit zorgt wel voor een verlaging van kosten. Bij psychische problemen kan deze dagstructuur, het onderlinge sociale contact, de invulling van de identiteit zorgen voor het voorkomen van een hervat. Menselijk en economisch gezien heeft het beide zijn voordelen, het is aan jezelf om uit te maken vanuit welke visie je handelt.

De nood aan arbeidszorg is een neveneffect van de prestatiedruk in deze economisch gerichte maatschappij. Toch, een afgestemde job zou ervoor zorgen dat sommige vrijwilligers in het normale circuit terecht zouden kunnen komen. Maar vele werken die de doelgroep aan zou kunnen, gaan verloren in het proces van automatisering. Het is een kwestie van perceptie, een andere manier van denken ondersteunen. Mensen die slechts het potentieel van arbeidszorgers hebben, toelaten in de reguliere arbeidswereld, en dit in tijden van automatisering, globalisering en technologisering is niet iets wat voor de hand liggend is, tenzij er strenge richtlijnen van bovenaf komen die in duidelijke, voor de reguliere arbeidswereld verstaanbare bewoordingen komen. Wat natuurlijk een niet gemakkelijk opdracht is om dergelijke visie te introduceren in een land dat al te kampen heeft met een van de zwaarste werkgeversbelastingen. Het is een kwestie van perceptie. Niet degene die uit de boot vallen doordat ze niet opleven aan de eisen van de maatschappij, maar de maatschappij zelf dwingen bepaalde mogelijkheden aan te bieden waar leden van de doelgroep naargelang hun potentieel kunnen functioneren. Momenteel is dit enkel mogelijk in het arbeidszorgcircuit, maar wanneer men de gebruikelijke maatschappelijke eisen begint in te voeren in dit concept, dat gaat net de essentie van dit principe verloren.

Sowieso, in een maatschappij als de onze, met dergelijk uitgebreid sociaal zekerheidsnet, zou het bijna maatschappelijk onverantwoord en inconsistent zijn om mensen die niet altijd of consequent genoeg voldoen aan de eisen van de arbeidsmarkt generaal en definitief uit te schakelen voor elke vorm van arbeidsactiviteiten. Mensen die arbeidsongevallen tegenkomen, mensen die geconfronteerd worden met ziekte, deze personen worden opgevangen en geven we als menselijke mensen die we zijn mogelijkheden tot terugkeer. Maar mensen die net als de vooraf benoemde groep niet capabel zijn om zich af te stemmen aan de eisen van de arbeidsmarkt worden gans verdrongen naar de marginaliteit. De maatschappij heeft baat bij arbeidszorginstelling. Ieder die door de mazen van het

net glipt wordt hier mee opgevangen. Men verkleint de afstand tussen het 'normale' circuit en de uithoek die werkloosheid heet. Men geeft mensen die het niet haalden in het regulier netwerk een opstap en een tweede kans, terwijl gedropt worden in het regulier circuit een garantie op hervat zou betekenen en een begin van maatschappelijke exclusie.

De interesse die de overheid toont in het concept arbeidszorg is zonder meer positief. Men zet het initiatief op de kaart. De vereniging van organisaties met hetzelfde doel zorgen ervoor dat er meer invloed kan uitgeoefend worden, en het belang van het concept komt veel sterker tot uiting dan wanneer een versnippering aan organisaties zachtjes de nood toefluistert. Ook voor de arbeidszorger zelf zorgt dit voor voordelen, door onderlinge communicatie kan een betere afstemming zijn van zijn traject. Maar bemiddeling van de overheid kan ook nefaste gevolgen veroorzaken. De overheid van een economische maatschappij eist nog steeds economische resultaten, zowel van de doelgroep als van de organisatie. Wanneer er voorwaarden worden gesteld aan de begeleiders van een doelgroep die net aan geen voorwaarden voldoet, loopt men het nut voorbij. Wanneer arbeidszorgbegeleiders in functie van bepaalde quota dienen te handelen die de overheid vooropstelt en vereist om het voortbestaan van het project te verzekeren, kan een arbeidszorgebegeleider voor de keuze gesteld worden om te handelen voor het grotere goed, het voortbestaan van het initiatief, en gedwongen worden de individuele belangen van een enkele arbeidszorger aan de kant zetten. Door de vele formaliteiten zorgt men dat de laagdrempeligheid die zo kenmerkend was voor de beginperiode vervliegt, en zo verliest men een belangrijk deel van de doelgroep. Ook voor arbeidszorgbegeleiders verzwaart het traject aanzienlijk. Doordat de overheid vanuit de visie van het activeringsbeleid meer voltijdse equivalenten toekent aan de sociale economie kan men de werking van arbeidszorg bewijzen. Maar wanneer men meer voltijdse equivalenten toekent, met een zwaardere administratieve voorwaarde aan verbonden en geen extra begeleiders subsidieert, vergroot men enkel de caseload en verkleint men de potentiële begeleidingstijd. Op deze manier verschuift de aandacht van arbeidszorg naar arbeid, en verliest de zorg terrein, terwijl het concept net een harmonieuze afstemming tussen beide factoren nodig heeft om te kunnen slagen.

Op zich is de bemiddeling van de overheid goed, zolang men arbeidszorg vanuit dezelfde visie hanteert waarmee het zich al zo lang mee in stand houdt, en niet louter vanuit een economische visie tussenkomt. De overheid dient in te zien dat arbeidszorg niet enkel als een tewerkstellingsmiddel of als een activeringsmogelijkheid moet gehanteerd worden, maar dient vooreerst ook de maatschappelijke meerwaarde van het concept in te zien, zodat de originele essentie niet vervliegt. De vraag is, blijft deze mogelijkheid tot contextueel aanvaarden van elke arbeidszorger en zijn problematieken mogelijk wanneer arbeidszorg zich in een concreet kader laat opsluiten, wanneer er een quota gevraagd wordt, wanneer we resultaatgebonden beginnen werken? Of laten we ons steeds meer verleiden om het evenwicht tussen arbeid en zorg te laten verschuiven en creëren we zo slechts een nieuwe vorm van exclusie...

XIV. Bibliografie

A. Boeken:

Lauwereyns L., Nicaise I., (1999). 'Morfologie van de sociale tewerkstelling in België'. Eerste uitgave. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Hoger instituut voor arbeid.

Coenen - Hanegraaf M., Valkenburg B., Ploeg M, Coenen H., (1998) 'Begeleid werken: theorie en methodiek van een individuele, vraaggerichte benadering' Uitgeverij: Jan van Arkel.

Frans. M., Seynaeve, K., Vranken J., (2002). 'Balanceren op een slappe koord: spanningsvelden in de sociale economie'. Garant.

B. Handboeken:

Borremans L., Goeminne D., Henderickx B. ea. (2003). "*Handboek voor begeleiders in arbeidszorg/ Antwerps Netwerk Arbeidszorg (A.N.A.)*" i.o. van het Provinciaal Overleg Arbeidszorg Antwerpen, 90p.

Samenwerkingsverband Sociale Tewerkstelling i.s.m. Riso Antwerpen en Antwerps Netwerk Arbeidszorg (2000). "*Werkboek begeleiders Arbeidszorg.*" Werkboek. Gent, Ateljee vzw, sociale werkplaats

(2007) "*De wet betreffende de rechten van de vrijwilliger*", ontstaan uit samenwerkingscontract tussen Het Punt vzw – Brussel, Provinciale Steunpunten Vrijwilligerswerk en het Vlaams Steunpunt Vrijwilligerswerk vzw, 28 p.

De Keiberg (2008). Brochure. Gent, Arbeidszorg De Keiberg

Auman K., Machiels M., Verbeek A., (2007). 'Bezoek 'Werksaam' aan de Witte Hoeve. *Voorstelling assessment en arbeidstraining.*' Brochure. Besele. De Witte Hoeve.

Frans M., Vranken J., (2000). '*Samenvatting van het onderzoeksrapport 'Tussen Welzijn en Werk. Een eigen plaats voor arbeidszorg.'*' 21p.

C. Sites:

Reglementering Van 15 september 2005 betreffende de erkenning en subsidiëring van arbeidszorginitiatieven

Bron: www.oostvlaanderen.be

Geraadpleegd op: 7 januari 2008)

Nota betreffende invulling meerbanenplan arbeidszorg en trajecten

Bron: www.sst.be

Geraadpleegd op: 12 januari 2008

Van A tot Z; een visie op arbeidszorg, Ronde Tafel Arbeidszorg

Bron: www.oostvlaanderen.be/public/welzijn

Geraadpleegd op: 8 januari 2008

Bron: <http://www.sst.be/pdf/EvaluatierapportAZ%20geintegreerd.pdf>

Geraadpleegd op: 1 februari 2008

Bron: <http://ateljee.info.be>

Geraadpleegd op: 5 maart 2008

Bron: http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/documenten/tw_sw_bgp.doc

Geraadpleegd op: 22 februari 2008

Bron: http://www.sst.be/news/SST_ledenhoek/web/PDF/az14maart2007.pdf

Geraadpleegd op: 12 februari 2008

Bron: <http://www.sst.be/news/pdf/Arbeidszorg.pdf>

Geraadpleegd op: 4 maart 2008

Bron: http://www.sst.be/news/SST_ledenhoek/web/ledenhoek/toeleiding.doc

Geraadpleegd op: 12 februari 2008

Bron: http://www2.vlaanderen.be/werk/documenten/tw_az_oproep.doc

Geraadpleegd op: 12 februari 2008

Bron: http://www.sst.be/news/SST_ledenhoek/web/PDF/notastatuut.pdf

Geraadpleegd op: 12 februari 2008)

Bron: http://www.juridat.be/cgi_loi/wetgeving.pl

Geraadpleegd op: 1 maart 2008)

Bron: <http://www.vaph.be>

Geraadpleegd op: 2 december 2007

Bron: <http://www.socialewerkplaats-desleutel.be/nieuws.php>

Geraadpleegd op: 22 april 2008

Bron: <http://www.senate.be/www/?Mival=/Registers/ViewReg&COLL=H&PUID=33574986&TID=33606232&POS=2&LANG=nl>

Geraadpleegd op: 1 maart 2008

D. Tijdschriften:

Sociaal (2006). "Arbeidszorg wil sectoroverschrijdende erkenning", *Sociaal*, Nr. 4: p. 4 – 7.

Frans M., (2002). "Arbeidszorg in goede banen? Werk aan de winkel", *Alert*, jaargang 28, Nr. 1: p 66 – 81.

Frans M., (2000). "Arbeidszorg tussen zorg en werk", *Alert*, jaargang 26 Nr. 2&3: p 63- 71.

XV. Bijlage:

A. Decreet 14 december 2001

14 DECEMBER 2001.

Besluit van de Vlaamse regering tot wijziging van het besluit van de Vlaamse regering van 8 december 1998 tot uitvoering van het decreet inzake sociale werkplaatsen.

Bron : VLAAMSE GEMEENSCHAP

Publicatie : 15-02-2002

Inwerkingtreding : 01-11-2001

Dossiernummer : 2001-12-14/72

Artikel 1.

In artikel 1 van het besluit van de Vlaamse regering van 8 december 1998 tot uitvoering van het decreet inzake sociale werkplaatsen wordt 10° vervangen door wat volgt :

" 10° omkadering : persoon die instaat voor de persoonlijke en dagdagelijkse begeleiding van de doelgroepwerknemers en/of arbeidszorgmedewerkers en de bedrijfsvoering; "

Artikel 2.

Aan artikel 1 van hetzelfde besluit worden een 15° en 16° toegevoegd, die luiden als volgt :

" 15° arbeidszorgmedewerker : persoon die omwille van persoonsgebonden redenen niet of niet meer kan werken onder een arbeidscontract in het reguliere of beschermd tewerkstellingscircuit en die toegeleid wordt via de geïntegreerde basisdienstverlening van de Lokale Werkwinkel of de toeleider om binnen een productieve en/of dienstverlenende setting arbeidsmatige activiteiten uit te voeren die reële kansen bieden tot sociale interactie en participatie in de samenleving en die daartoe met een sociale werkplaats een arbeidszorgovereenkomst heeft afgesloten;

16° arbeidszorgovereenkomst : overeenkomst tussen een sociale werkplaats en een arbeidszorgmedewerker die geen arbeidsovereenkomst is en waarbij de volgende elementen bepaald worden :

- de tijdsbesteding van de arbeidszorgmedewerker
- de frequentie, aard en de omvang van de activiteiten
- de plaats waar de activiteiten plaatsvinden
- de eventuele onkostenvergoeding
- de regelingen met betrekking tot de verzekeringen, werkkledij, veiligheidsinstructies en hygiëne
- de modaliteiten van begeleiding
- de wijze van beëindigen van de overeenkomst. "

Artikel 3:

In hoofdstuk VIII van hetzelfde besluit wordt een artikel 20bis ingevoegd, dat luidt als volgt :

" Art.20bis. § 1. In toepassing van artikel 12, §§ 2 en 3, van het decreet en binnen de perken van een begrotingskrediet kunnen de erkende sociale werkplaatsen, aan wie minimaal 10 voltijds equivalente doelgroepwerknemers toegekend zijn, aanspraak maken op een omkaderingssubsidie à rato van een tegemoetkoming in de loonkost van één voltijds equivalent omkaderingspersoneelslid per 5 voltijds equivalente arbeidszorgmedewerkers die arbeidsmatige activiteiten uitvoeren in de sociale werkplaats.

Het maximum aantal arbeidszorgmedewerkers waarmee rekening gehouden wordt voor het bepalen van deze omkaderingssubsidie bedraagt 1 voltijds equivalente arbeidszorgmedewerker per 5 voltijds equivalente erkende doelgroepwerknemers.

§ 2. Het jaarbedrag van de omkaderingssubsidie zoals bepaald in § 1 wordt vastgesteld op 22.000 euro per voltijds equivalent omkaderingspersoneelslid.

§ 3. De arbeidszorgmedewerkers worden toegeleid door de geïntegreerde basisdienstverlening van de Lokale Werkwinkel of de toeleider op basis van een verslag waaruit blijkt dat de arbeidszorgmedewerker omwille van persoonsgebonden redenen niet of niet meer kan werken onder een arbeidscontract in het regulier of beschermd tewerkstellingscircuit;

§ 4. Om aanspraak te kunnen maken op de omkaderingssubsidie zoals bepaald in § 1 verbindt de sociale werkplaats zich ertoe :

1° een arbeidszorgovereenkomst af te sluiten met elke arbeidszorgmedewerker die aan de sociale werkplaats werd toegewezen en toegeleid werd door de geïntegreerde basisdienstverlening van de Lokale Werkwinkel of de toeleider;

2° een verzekering aan te gaan voor de burgerlijke aansprakelijkheid van elke arbeidszorgmedewerker voor schade toegebracht tijdens de arbeidsmatige activiteiten uitgevoerd in de sociale werkplaats of op weg naar en van de sociale werkplaats

3° een verzekering aan te gaan voor de lichamelijke en materiële schade geleden door elke arbeidszorgmedewerker tijdens de arbeidsmatige activiteiten uitgevoerd in de sociale werkplaats of op weg naar en van de sociale werkplaats;

4° binnen de 3 maanden na het sluiten van de arbeidszorgovereenkomst in overleg met de toeleider een individueel begeleidingsplan op maat van de arbeidszorgmedewerker op te stellen, waarin een overzicht gegeven wordt van de inspanningen waartoe de werkgever zich verplicht op het vlak van de begeleiding;

5° de omkaderingssubsidie uitsluitend in te zetten voor de begeleiding van de arbeidszorgmedewerkers;

6° externe doelgroepbewaking van de arbeidszorgmedewerkers te aanvaarden;

7° zich in te schakelen in een regionaal netwerk van arbeidszorginitiatieven.

§ 5. Om aanspraak te kunnen maken op de omkaderingssubsidie zoals bepaald in § 1 dient de sociale werkplaats een aanvraag in op een door de administratie ter beschikking gesteld formulier. Het onderzoek van de aanvraag gebeurt door de administratie die ten aanzien van de minister een advies verleent. De minister bepaalt de maximale omkaderingssubsidie op basis van het aantal voltijds equivalente arbeidszorgmedewerkers zoals bepaald in het tweede lid van § 1. "

Artikel 4:

Artikel 22 van hetzelfde besluit wordt vervangen door wat volgt :

" Art. 22. In toepassing van artikel 12, § 3, van het decreet stelt de minister maandelijks het bedrag vast dat de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding stort vóór de tiende van de lopende kalendermaand.

Het bedrag van de loonpremie wordt binnen het kader van de toegekende premie van de betrokken maand berekend op basis van de effectieve tewerkstelling van de erkende doelgroepwerknemer. Er is slechts recht op een loonpremie voor de werkelijk verrichte en daarmee gelijkgestelde arbeidsprestaties.

Het bedrag van de omkaderingssubsidie, zoals bedoeld in artikel 20 van dit besluit, wordt binnen het kader van de toegekende premie van de betrokken maand en rekening houdend met de bepalingen van artikel 20, § 1, van dit besluit, berekend op basis van de tewerkstelling van een omkaderingspersoneelslid.

Het bedrag van de omkaderingssubsidie, zoals bedoeld in artikel 20bis van dit besluit, wordt binnen het kader van de toegekende premie van de betrokken maand en rekening houdend met de bepalingen van artikel 20bis, § 1, van dit besluit, berekend op basis van de tewerkstelling van een omkaderingspersoneelslid. Er is evenwel slechts recht op een premie in verhouding tot de werkelijk verrichte arbeidsmatige activiteit vanwege arbeidszorgmedewerkers. Voor het berekenen van deze arbeidsmatige activiteit vanwege arbeidszorgmedewerkers worden 30 uren arbeidsmatige activiteit gelijkgesteld met een voltijds equivalente activiteit, ten opzichte waarvan de effectief gepresteerde uren op evenredige wijze verrekend worden. "

Artikel 5:

In hetzelfde besluit wordt een artikel 27bis ingevoegd, dat luidt als volgt :

" Art. 27bis. Vanaf de datum van inwerkingtreding van artikel 20bis tot en met 31 december 2001 geldt in de plaats van het bedrag "22.000 euro", vermeld in artikel 20bis, het bedrag van "887 478 Belgische frank".

Artikel 6:

Dit besluit heeft uitwerking met ingang van 1 november 2001.

Artikel 7:

De Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme is belast met de uitvoering van het besluit.

Brussel, 14 december 2001.

De minister-president van de Vlaamse regering,

P. DEWAELE

De Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme,

R. LANDUYT.

De Vlaamse regering,

Gelet op het decreet van 14 juli 1998 inzake ≤sociale≤ ≤werkplaatsen≥;

Gelet op het besluit van de Vlaamse regering van 8 december 1998 tot uitvoering van het decreet inzake sociale werkplaatsen[≥], zoals gewijzigd bij besluit van de Vlaamse regering van 8 juni 1999;

Gelet op het besluit van de Vlaamse regering van 21 december 1988 houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding;

Gelet op het akkoord van de Vlaamse minister, bevoegd voor de Begroting, gegeven op 13 december 2001;

Gelet op de wetten op de Raad van State, gecoördineerd op 12 januari 1973, inzonderheid op artikel 3, § 1, gewijzigd bij de wetten van 4 juli 1989 en 4 augustus 1996;

Gelet op de dringende noodzakelijkheid;

Overwegende dat de regelgeving dringend dient afgestemd te worden op de begeleiding van arbeidszorgmedewerkers in de sociale werkplaatsen;

Op voorstel van de Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme.

Bron: http://www.juridat.be/cgi_loi/wetgeving.pl

Geraadpleegd op: 1 maart 2008

B. Inhoud enquête:

1. Is het contact met de arbeidszorgmedewerker overwegend formeel of informeel?
2. Wat acht u zelf het meest belangrijke onderdeel in de begeleiding van AZ?
3. Is er een significant verschil in de manier waarop u arbeidszorg in de beginperiode opvolgde en nu?
4. Welke veranderingen zijn er geweest inzake de reglementering van het begeleiden van arbeidszorg sedert de beginperiode?
5. Hebben die reglementaire veranderingen grote effecten, of neveneffecten met zich meegebracht?
6. Wat is de visie van uw organisatie op arbeidszorg? Ziet men dit als een finaliteit, of als een opstap naar vast werk?
7. Wat zijn volgens u de maatschappelijke voordelen van arbeidszorg?

8. Zijn er zaken waar de overheid meer aandacht aan zou moeten besteden?
9. Via welke organisaties gebeurt de toeleiding?
10. Zijn er nog verdere conclusies, opmerkingen?

