

**Arteveldehogeschool**

Katholiek Hoger Onderwijs Gent  
Opleiding bachelor in het sociaal werk  
Campus Sint-Annaplein  
Sint-Annaplein 31, BE-9000 Gent

**Tussen zorg en arbeid**

'Begeleid werken' voor volwassenen met een verstandelijke beperking  
in een residentiële voorziening

Academiejaar: 2007 – 2008

Scriptie voorgedragen door:  
Yves MOENS  
tot het behalen van het diploma  
Sociaal werk, Sociaal-cultureel werk; waarvoor de graad  
van bachelor in het sociaal werk wordt verleend.

**Arteveldehogeschool**

Katholiek Hoger Onderwijs Gent  
Opleiding bachelor in het sociaal werk  
Campus Sint-Annaplein  
Sint-Annaplein 31, BE-9000 Gent

**Tussen zorg en arbeid**

'Begeleid werken' voor volwassenen met een verstandelijke beperking  
in een residentiële voorziening

Academiejahr: 2007 – 2008

Scriptie voorgedragen door:  
Yves MOENS  
tot het behalen van het diploma  
Sociaal werk, Sociaal-cultureel werk; waarvoor de graad  
van bachelor in het sociaal werk wordt verleend.

## Woord vooraf

Vijf jaar lang een voltijdse job, een gezin en een opleiding 'sociaal werk' combineren is niet altijd even gemakkelijk geweest. Het vroeg heel wat aanpassing zowel op mijn werk, thuis als op school. Zonder de steun van het thuisfront, de collega's op het werk en de docenten op school was dit traject onmogelijk geweest.

Tijdens de opleiding was er een constante wisselwerking tussen school, werk en stage. Stage lopen op het werk was bij aanvang zeker niet evident maar bijzonder verrijkend. Ik kreeg op het werk heel wat ruimte om mijn stage uit te bouwen. De theorie en denkkaders die de school aanbracht werden soms daags nadien al toegepast op de stage. Anderzijds kon ik de praktijkervaring van stage en werk vaak goed gebruiken op school.

Deze scriptie is het product van de synergie tussen stage, werk en school. Het is een verhaal van vijf jaar opleiding en twee jaar stage op het werk.

Ik wens iedereen te bedanken die mij hielp bij het schrijven van deze scriptie. In het bijzonder de staf en directie van mijn stageplaats die mij de ruimte gaf om een project rond arbeidszorg uit te bouwen. Verder een oprechte dank aan mijn stagementor, Annick, en begeleidster, Mieke, die mij steeds hebben bijgestaan met het nodige advies. De cliënten van de voorziening met wie ik samen op weg ging op zoek naar een werkplek ben ik tevens zeer dankbaar. Zij leerden mij anders kijken naar arbeid.

# Inhoudsopgave

<b>Inleiding .....</b>	<b>6</b>
<b>Hoofdtuk 1 Dagbesteding in residentiële voorzieningen.....</b>	<b>8</b>
1.1. Situering van residentiële voorzieningen in Vlaanderen.....	8
1.2. Klassieke dagbesteding: aanbodgericht.....	9
1.3. Op weg naar empowerment .....	10
1.3.1. Van aanbodgerichte naar een vraaggestuurde aanpak.....	10
1.3.2. Van vraagsturing naar empowerment .....	11
1.3.3. Gevolgen van empowerment voor de begeleider .....	12
1.4. Ontstaan van een restgroep .....	13
1.5. Besluit.....	13
<b>Hoofdstuk 2 Begeleid werken .....</b>	<b>15</b>
2.1. Methodiek "Supported employment" .....	15
2.1.1. De 3 actoren .....	15
2.1.2. Stappenplan.....	16
2.2. Begeleid werken in Nederland .....	17
2.3. Begeleid werken in Vlaanderen .....	17
2.3.1. Een vorm van arbeidszorg.....	17
2.3.2. Organisatie van begeleid werken in Vlaanderen .....	18
2.3.3. Platform .....	19
2.3.4. Regionale steunpunten .....	19
2.4. Begeleid werken in Humival.....	20
2.4.1. Humival vzw : organisatie en structuur.....	20
2.4.2. Missie, waarden en objectieven .....	21
2.4.3. Spanningsveld .....	22
2.4.4. Implementatie.....	22
2.4.5. Accenten.....	23
2.5. Besluit .....	24

<b>Hoofdstuk 3 Arbeid, anders bekeken.....</b>	<b>26</b>
3.1. Recht op arbeid .....	26
3.1.1. Arbeid als sociale activering .....	26
3.1.2. Arbeid meer dan bron van inkomsten .....	27
3.1.3. Recht op loon .....	28
3.2. Vraag naar arbeid .....	28
3.2.1. Behoeftenhiërarchie .....	29
3.2.2. Vraagverduidelijking.....	30
3.3. De betekenis van arbeid .....	31
3.3.1. Ruim arbeidsbegrip .....	31
3.3.2. Arbeid in een pluri-actieve samenleving.....	31
3.3.3. Plaats van arbeid in de samenleving.....	32
3.3.4. Betekenis van begeleid werken in de samenleving .....	32
3.3.5. Latente functies van arbeid .....	33
3.4. Besluit.....	36
<b>Hoofdstuk 4 Casus.....</b>	<b>37</b>
<b>Besluit.....</b>	<b>40</b>
<b>Bronnenlijst .....</b>	<b>43</b>
<b>Bijlagen.....</b>	<b>45</b>

## Inleiding

*"Onder ons zijn er die niet werken en wij nodigen hen uit, in de naam van Jezus Christus, te gaan werken en zo hun eigen brood te eten." <sup>1</sup>*

De verwijzing naar Jezus verraadt dat dit een stuk uit de Bijbel is. Maar het zou evenzeer een uittreksel uit een recente regeringsverklaring kunnen zijn.

'Werken' is blijikbaar van alle tijden. De plaats die arbeid inneemt in de samenleving is echter voortdurend in verandering. Al lijkt het er op dat werken tweeduizend jaar geleden ook de enige mogelijkheid was om gewaardeerd te worden. Is loonarbeid de enige manier om mensen te laten participeren? Gaan mensen alleen maar werken om brood op de plank te krijgen? In wat zal volgen probeer ik een antwoord te geven op deze twee vragen. Mijn stage leerde mij het begrip 'arbeid' heel ruim te zien, vandaar deze scriptie.

Humival VZW, een residentiële voorziening voor volwassenen met een verstandelijke beperking, was gedurende twee jaar mijn stageplaats. Als stagiair sociaal-cultureel werk kreeg ik in september 2005 van de directie de opdracht om de methodiek van 'begeleid werken' uit te bouwen. De instelling was helemaal niet nieuw voor mij aangezien ik er al acht jaar werk als opvoeder-begeleider.

'Begeleid werken' is een vorm van arbeidszorg die gekend is bij mensen met een verstandelijke beperking. Het is bedoeld voor hen die net niet het niveau van een betaalde job halen, maar die wel meer aankunnen dan de gewone dagactiviteiten in een voorziening. Een jobcoach gaat samen met een cliënt op zoek naar een geschikte werkplek op de arbeidsmarkt. 'Begeleid werken' is afgeleid van de Engelse term 'supported employment'. De methodiek speelt in op de latente functies van arbeid. Deze zitten verscholen achter de meest manifeste functie, het inkomen. De latente functies van arbeid zijn: zingeving, verhogen van de eigenwaarde, uitdrukken van competenties, structureren van de tijd, sociale contacten, bevorderen van status, identiteit leveren aan diegene die werkt.

Tijdens mijn stage hebben enkele cliënten van Humival mij anders leren kijken naar arbeid. Doorheen het traject dat we samen aflegden ontdekte ik wat hen motiveert om te gaan werken zonder daar ook maar iets mee te verdienen. Ik moet bekennen dat ik een zeer enge visie hanteerde over arbeid.

Deze scriptie is het resultaat van jaren ervaring in de sector, de stage in Humival en de opleiding maatschappelijk werk. Het enthousiasme dat de cliënten beleven aan hun werk zette mij aan tot nadenken. Wat is de meerwaarde van arbeid voor mensen met een verstandelijke beperking binnen een residentiële voorziening? De methodiek 'begeleid werken' vormt de aanleiding om te kunnen aantonen dat arbeid zonder inkomen een gunstige invloed heeft op personen die verblijven in een voorziening. Daarnaast kan ook integratie in de lokale gemeenschap bevorderd worden door buitenshuis te werken.

Mijn gedachtegang vertrekt vanuit de residentiële voorziening, waar het aanbod van dagactiviteiten niet voor iedereen voldoende blijkt te zijn. Binnen de residentiële voorziening is er een ruim aanbod van dagbesteding. Dit neemt echter niet weg dat er een restgroep overblijft voor wie het aanbod niet tegemoet komt aan hun vraag. De mogelijkheden van sommige cliënten reiken soms verder dan het aanbod binnen de voorziening. Voor die mensen is 'begeleid werken' een oplossing. Naast zinvolle dagbesteding zijn er nog veel meer voordelen aan deze vorm van arbeidszorg.

---

<sup>1</sup> PAULUS, Geciteerd in: AERNOUDT, R., Arbeid:Lust of last? Over recht op arbeid in de XXIste eeuw. Roeselare, Roularta, 2005, blz.18.

Deze scriptie is opgebouwd uit vier hoofdstukken met op het einde mijn besluit met een persoonlijke visie op arbeid, handicap en samenleving. Ik gebruik ook praktijkvoorbeelden van op de stageplaats. De voorbeelden worden voorafgegaan door een pijltje en zijn cursief gedrukt.

In het eerste hoofdstuk baken ik de doelgroep van deze scriptie af. Ik begin met een schets van residentiële voorzieningen voor volwassenen met een verstandelijke beperking. Door vast te houden aan klassieke vormen van dagbesteding wordt er in de voorzieningen een restgroep gecreëerd van cliënten die op zoek zijn naar alternatieve dagactiviteiten. Eén daarvan is 'begeleid werken'. Om dit te bereiken zal het accent op het aanbodgerichte dienen te verschuiven naar een vraaggestuurde aanpak. Empowerment, sleutelwoord van dit hoofdstuk, krijgt zo een concrete invulling.

Begeleid werken als methodiek is afgeleid van het Engelse 'supported employment'. Wereldwijd is deze methodiek bekend maar krijgt in ieder land een andere invulling. Er is bijvoorbeeld een groot verschil met hoe ze in Nederland te werk gaan. In Vlaanderen situeert 'begeleid werken' zich ergens tussen de zorg- en arbeidssector. In het tweede hoofdstuk neem ik de lezer mee op een korte wandeling doorheen arbeidszorg in Vlaanderen. In Humival kreeg de methodiek nog een andere invulling met eigen accenten.

De methodiek 'begeleid werken' speelt in op de meerwaarde die arbeid heeft en geeft. Ik heb zelf kunnen ervaren hoe een cliënt uit de voorziening volledig is open gebloeid sinds hij één halve dag per week gaat werken in een dierenasiel. Ik stelde mij bijgevolg de vraag welke invloed arbeid op mensen heeft en meer bepaald welke functies arbeid heeft bij personen met een verstandelijke beperking.

In het derde hoofdstuk zal ik de latente functies van arbeid onderzoeken. Wat betekent arbeid of kan het betekenen voor volwassenen uit een residentiële voorziening? Wat kunnen voorzieningen betekenen voor de samenleving? Om een rol van betekenis te kunnen hebben moeten we ons arbeidsbegrip verruimen. 'Begeleid werken' zou op veel meer waardering kunnen rekenen in een pluri-actieve samenleving. Betaalde arbeid is hier niet langer de enige manier om te participeren aan de samenleving.

Dit hoofdstuk vormt de kern van de scriptie. Hier wordt arbeid 'anders bekeken' : vanuit het mensenrechtenmodel en het behoeftemodel.

De implementatie van de methodiek in Humival was niet altijd even eenvoudig maar daarom niet minder boeiend. Aan de hand van een casus link ik de drie eerste hoofdstukken aan mekaar. Het vierde hoofdstuk vertelt het verhaal van K. met wie ik het stappenplan 'supported employment' volledig heb doorlopen.

De vier hoofdstukken samen vormen een studie van de methodiek 'begeleid werken' aangevuld met eigen visies en ideeën vanuit de stage-ervaring. Het is enerzijds geschreven voor hulpverleners in residentiële voorzieningen binnen de gehandicaptenzorg. Anderzijds kan het ook eenieder inspireren om anders te gaan denken over arbeid.

# Hoofdstuk 1      **Dagbesteding in residentiële voorzieningen**

Het gaat in deze scriptie om een heel specifieke doelgroep van personen met een verstandelijke beperking die verblijven in een residentiële voorziening. Het is in deze context dat ik ook ervaring heb opgedaan tijdens de twee jaar stage. De voorziening waar ik stage liep heeft nooit een officiële erkenning voor 'begeleid werken' gehad. Toch bestond mijn opdracht erin om de methodiek van 'begeleid werken' toe te passen voor enkele bewoners van de voorziening.

Ik heb dus vooral gewerkt met volwassenen voor wie er eigenlijk al een aanbod van dagbesteding was maar waarin ze zaten vastgelopen. Het aanbod kwam niet overeen met hun vraag naar arbeid of met hun mogelijkheden. Het vraagt heel wat moed en inspanning zowel van de cliënt als van de hulpverlener om het oude patroon van dagbesteding te durven verlaten en de grenzen te verleggen tot soms ver buiten de voorziening. Dit kan enkel en alleen maar als men steeds blijft geloven in de optimale ontwikkelingskansen van de cliënt.

In dit hoofdstuk maak ik een schets van residentiële voorzieningen in Vlaanderen.

Hoe ziet de dagbesteding er gemiddeld uit in zo'n voorziening en hoe ontstaat er een restgroep? Wat is kenmerkend voor de klassieke vorm van dagbesteding en wat moet er veranderen om van een aanbodsgerichte naar een vraaggestuurde aanpak te evolueren?

Empowerment is het sleutelwoord van dit hoofdstuk.

## **1.1            Situering van residentiële voorzieningen in Vlaanderen**

In Vlaanderen zijn heel wat verschillende initiatieven wat opvang voor mensen met een handicap betreft. Ze zijn onder te brengen in residentiële, semi-residentiële en ambulante voorzieningen.

Ik beperk mij tot de residentiële voorzieningen voor volwassenen, ook tehuizen voor niet-werkenden genoemd. Het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap onderscheidt twee soorten: nursing- en bezigheidstehuizen. De doelgroep van personen die in aanmerking komen voor 'begeleid werken' bevindt zich meestal in de bezigheidstehuizen.

Aan bezigheidstehuizen zijn vaak dagcentra gekoppeld. Ik laat mensen die dagcentra bezoeken met opzet buiten beschouwing omdat erkende diensten 'begeleid werken' enkel hieraan gekoppeld kunnen worden. Mijn aandacht gaat uit naar zij die verblijven in een residentiële voorziening en in eerste instantie niet lijken in aanmerking te komen voor begeleid werken.

In Vlaanderen zijn 165 residentiële voorzieningen met een erkenning van tehuis niet-werkenden. Er worden in deze voorzieningen in totaal 8709 personen met een handicap opgevangen, waaronder 4253 personen in een bezigheidstehuis en 4456 in nursingtehuis.<sup>2</sup>

De bezigheds- en nursingtehuizen slopen het grootste deel van de subsidies voor de zorg voor mensen met een handicap op. Ondanks de lange wachtlijsten in deze sector worden er relatief weinig nieuwe financiële injecties gedaan in de residentiële voorzieningen. Nieuwe middelen gaan vaak naar persoonsgebonden vormen van

---

<sup>2</sup> Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, Jaarverslag 2006. Brussel, 2007, blz. 39-41



huisvesting zoals begeleid wonen, beschermd wonen en het persoonlijk assistentiebudget. Veel residentiële voorzieningen moeten steeds met dezelfde budgetten hun werking begroten terwijl de zorgvraag alsmaar groter wordt. Organisaties zijn verplicht om innovatief te zijn om andere vormen van inkomsten te genereren. Een atelierwerking wordt vaak draaiende gehouden door de verkoop van eigen producten, terwijl dit eigenlijk wettelijk gezien niet mag.

Door een nijpend tekort aan personeel in residentiële voorzieningen wordt weinig geïnvesteerd in nieuwe initiatieven. De organisatie houdt vast aan haar bestaande structuren en aanbod van haar activiteiten.

## **1.2 Klassieke dagbesteding: aanbodgericht**

De dagbesteding voor de cliënten in residentiële voorzieningen vertrekt vaak vanuit een aanbod van verschillende activiteiten. Naast verzorging en huishoudelijke taken is er een breed gamma van ateliers. In de voorziening waar ik stage heb gelopen wordt er een onderscheid gemaakt tussen productateliers en belevingsateliers. Cliënten met de grootste zelfredzaamheid worden ondergebracht in verschillende productateliers. In het kaarsenatelier worden oude kaarsen versmolten tot nieuwe. In het papieratelier recycleert men oude materialen tot nieuwe. Opvallend in beide ateliers is dat de cliënten worden ingeschakeld in één deel van het productieproces, met zeer eenvoudige en repetitieve handelingen. Daarnaast is er ook een naaiatelier waar oudere dames onder begeleiding handwerkjes maken. In de atelierwerking worden enkele handelingen aangeleerd die de cliënten soms jaren blijven volhouden. Het overgrote deel van de cliënten kan zich vinden in het uitgebreide aanbod van deze ateliers.

In wat volgt staan we even stil bij de dagbesteding in Humival. Een reflectie over de dagactiviteiten in het centrum toont aan dat het aanbod soms niet volstaat.

Eenmaal per jaar kunnen de bewoners er een keuze maken uit het aanbod van namiddagactiviteiten. Kiezen veronderstelt dat men in staat is om te kunnen kiezen. Voor sommige bewoners is kiezen niet zo vanzelfsprekend. Toch wordt steeds getracht om bewoners activiteiten te laten kiezen die het dichtst aansluiten bij hun individuele interesse. Voor een aantal bewoners is het activiteitenaanbod geen antwoord op hun vraag naar zinvolle dagbesteding. Soms uit die ontevredenheid over dagbesteding zich in verbale communicatie. Deze bewoners geven letterlijk aan dat ze een bepaalde activiteit niet leuk vinden. Veelal komt de ontevredenheid tot uiting in non-verbale communicatie. Vooral bewoners, die communicatief minder zelfredzaam zijn, zenden soms signalen uit waarmee ze eigenlijk aangeven dat de activiteit niet zinvol genoeg is voor hen.

In de productateliers zoals het kaarsenatelier en het bakatelier gaat het meer om eenvoudige handelingen. Het aandeel van de bewoners in het vervaardigen van producten beperkt zich dikwijls tot het stuk slaan en kuisen van gebruikte kaarsen en in het bakatelier tot het kneden van het deeg. De eigenlijke afwerking van het product (kaarsen, papier, brood...) gebeurt meestal door de atelierbegeleider. Toch zijn er bewoners die nood hebben aan eenvoudige opdrachten. Wat voor mij dan eentonig lijkt, is voor deze bewoners juist wel boeiend. Bij deze mensen is de vraag naar een alternatieve dagbesteding dan ook minder dringend.

Er zijn nochtans ook bewoners die tot meer in staat zijn. In het klusatelier valt het mij enorm op dat er bewoners zijn die liever ruw werk verrichten. Dit werk kan op zich ook eentonig lijken. Voorbeelden hiervan zijn een put delven, naar het containerpark gaan en vuilniszakken buitenzetten. Grof werk waarbij wat spierkracht wordt gevraagd staat bij deze mensen bovenaan de verlanglijst.

Dat bewoners dit werk prefereren boven atelierwerk heeft volgens mij enerzijds te maken met het resultaatgerichte ervan. Samen een klus opknappen kan zeer veel

voldoening geven. Het helpt het gevoel van eigenwaarde omhoog en de bewoner in kwestie voelt zich pas echt nuttig. Het resultaat is veelal ook zichtbaar of tastbaar. Anderzijds komen cliënten tijdens het klussen vaak in contact met mensen van buiten de voorziening. Mensen met een verstandelijke beperking hebben een grote sociale behoefte. Communicatieve beperkingen belemmeren vaak het vormen van sociale netwerken. Vaak zijn zij ook niet in staat om hun vraag of behoefte te uiten naar hulpverleners toe. Wanneer de dagbesteding enkel binnenshuis wordt georganiseerd komen cliënten steeds met dezelfde mensen in contact. Er is geen mogelijkheid om nieuwe netwerken te vormen.

## **1.3 Op weg naar empowerment**

### **1.3.1 Van aanbodgerichte naar een vraaggestuurde aanpak**

Subjectieve behoeften zijn moeilijk te vatten. Maslow<sup>3</sup> onderscheidt verschillende niveaus van menselijke behoeften. De sociale behoefte zou pas naar boven komen wanneer de primaire behoeften en de behoefte aan bestaanszekerheid is bevredigd. Binnen een klassieke namiddagwerking wordt weinig ingespeeld op de sociale behoefte van de cliënten. Door de dagbesteding hoofdzakelijk intern te organiseren wordt vooral de behoefte aan veiligheid, zekerheid en bescherming bevredigd.

De sociale behoefte komt ook terug in de vrijetijdsbesteding. Crandall<sup>4</sup> heeft een lijst opgesteld met 17 motieven waarom mensen aan vrijetijdsbesteding doen.

- Natuurbeleving
- Ontsnappen aan routine en verantwoordelijkheid, weg van dagelijkse sleur
- Lichamelijke beweging
- Creativiteit
- Relaxatie
- Sociale contacten
- Nieuwe mensen leren kennen
- Hetero-sexuele contacten
- Familie
- Erkenning – status
- Sociale macht
- Altruïsme
- Zoeken naar uitdaging
- Zelfverwezenlijking
- Prestatie, uitdaging, competitie
- Tijd en verveling verdrijven
- Intellectueel esthetisme

---

<sup>3</sup> Vrij naar: VAN RUYSEVELDT, J. DE WITTE, M. VON GRUMBKOW, J., Organiseren van mens en arbeid. Hedendaagse benaderingen van de kwaliteit van de arbeid. Heerlen, Kluwer Bedrijfsinformatie, 1998, blz. 48-50.

<sup>4</sup> Vrij naar: WYLLEMAN, P., Geciteerd in: KNOCKAERT, J., Basisprincipes Vorming. Niet-gepubliceerde cursus, Gent, Arteveldehogeschool - opleiding Sociaal Werk, 2004, blz. 67.

Dagbesteding staat natuurlijk niet synoniem voor vrije tijd maar de motieven zullen vaak dezelfde zijn. Wat vooral opvalt is dat zeven van de zeventien motieven sociale motieven zijn. De latente functies van arbeid<sup>5</sup> vind je ook terug in de lijst van Crandall. Concreet wil dit zeggen dat de motieven voor arbeid vaak dezelfde zijn dan deze om aan vrijetijdsbesteding te doen.

Er wordt in de ateliers zeer weinig beroep gedaan op de ontwikkelingsmogelijkheden van de cliënten. Wil een organisatie echter zorg op maat garanderen dat moet ze durven afstappen van haar vaste traditie. Evolueren van een aanbodgerichte naar een vraaggestuurde aanpak. Vertrekkende vanuit de vraag van een cliënt worden zijn ontplooiingskansen maximaal benut. Vraagsturing heeft alles te maken met de empowermentgedachte.

### 1.3.2 Van vraagsturing naar empowerment

De term 'empowerment' wordt veel gebruikt in allerlei verschillende contexten. Om te kunnen evolueren van een aanbodgericht naar een vraaggestuurd model moeten we duidelijk schetsen wat we onder empowerment verstaan in het kader van deze scriptie.

De Werkbank<sup>6</sup>, een initiatief van Jong-KVG, formuleert een bruikbare definitie. "Empowerment is een leerproces waarbij mensen meester worden over hun eigen bestaan en in toenemende mate zelf keuzes maken, gebruik makend van hun eigen krachten en mogelijkheden, zoals elementaire sociale vaardigheden en een goed sociaal netwerk."<sup>7</sup> Het volstaat dus niet dat enkel de hulpverlener gelooft in de mogelijkheden van zijn cliënt. Het is in het kader van begeleid werk zeer belangrijk dat de cliënt in zichzelf gaat geloven.

De benadering van empowerment door Van Regenmortel die in de armoedebestrijding gebruikt wordt is hier zeer toepasselijk.

"De empowermentbenadering gaat uit van een positieve benadering. Ze focust op welzijn, krachten en omgevingsinvloeden en niet op problemen, risicofactoren en het individuele schuldmodel. De benadering is pro-actief in tegenstelling tot reactieve benaderingswijzen (bijv. het ziektemodel). Het individuele welzijn staat in relatie tot een bredere sociale en politieke omgeving."<sup>8</sup>

Een klassieke atelierwerking zal hoofdzakelijk rekening houden met de beperkingen van de cliënten. Hun mogelijkheden worden minder aangesproken binnen een vastliggende structuur van een atelier. Iemand zal bijvoorbeeld kaarsen stuk slaan in een atelier terwijl hij of zij in staat is, mits wat ondersteuning, om ingeschakeld te worden in de afwerking van het product. Begeleiders binnen de voorziening laten die kans vaak liggen en kiezen onbewust om te handelen volgens het ziektemodel. Een veilige keuze en vaak ook ingegeven door routine. Vertrekkend vanuit de cliënt zijn beperkingen is het onmogelijk om nieuwe kansen te zien. Het is daarom opportuun om te vertrekken vanuit een geloof in het kunnen, rekening houdend met de beperkingen. Deze omschakeling van denkwijze is primordiaal alvorens te kunnen overgaan naar een vorm van begeleid werken. Natuurlijk zal de cliënt bij het aanleren van nieuwe vaardigheden een paar keer in de fout gaan. Begeleiders moeten hun cliënten echter fouten durven

<sup>5</sup> Zie: Hoofdstuk 3, 3.3.5 Latente functies van arbeid. blz. 31.

<sup>6</sup> De werkbank: initiatief van J-KVG ( voorheen Jong KVG – Katholieke Vereniging voor Gehandicapten ). Op de website [www.dewerkbank.be](http://www.dewerkbank.be) kunnen mensen terecht met al hun vragen over arbeidshandicap en/of tewerkstelling

<sup>7</sup> DE WERKBANK, Over empowerment. internet, 12 januari 2008.

<sup>8</sup> VAN REGENMORTEL, T., Empowerment en maatzorg. Een krachtige psychologische kijk op armoede. Leuven, Acco, 2002, blz. 216

laten maken. Het is net door vallen en opstaan dat men pas kan spreken van een leerproces.

### **1.3.3 Gevolgen van empowerment voor de begeleider**

Om tot empowerment te komen moet een hulpverlener zijn rol en positie ten opzichte van zijn cliënt kennen. Vanuit een verticale relatie is het moeilijk om te empoweren. Begeleider en cliënt moeten hun relatie heroriënteren naar een meer horizontaal niveau. Wanneer een begeleider vanuit een te autoritaire positie tegenover zijn cliënt handelt dan heeft empowerment geen kans op slagen. Kansen creëren om de cliënt zelfredzaam te maken wordt soms als bedreigend ervaren door de begeleider. Empoweren staat voor hem gelijk met eigen verantwoordelijkheden en bevoegdheden afstaan aan de cliënt. De schrik bestaat erin dat bewoners door empowerment boven hun hoofd gaan groeien en zo op een gelijke positie komen met hun begeleider. Empowerment in een residentiële voorziening begint dus bij een verandering in de rolrelatie tussen hulpvrager en hulpverlener.

Hulpverleners vanuit het empowermentperspectief betekent een fundamentele verandering in de rolrelatie tussen hulpvrager en hulpverlener. Verandering heeft vooral plaats op vlak van de betrokkenheid, gelijkwaardigheid, verbinding, wederkerigheid of reciprociteit, mandaat, verantwoordelijkheid en laagdrempeligheid. Empowerment op niveau van de rolrelatie betekent een verschuiving naar een partnerschap met een expliciete focus op krachten. Dit heeft implicaties voor de attitude en technieken van de hulpverlener.<sup>9</sup>

De werkdruk in voorzieningen laat het soms niet toe om nieuwe paden te bewandelen. Gezien de werklust kan de begeleider het zich niet permitteren om extra tijd te investeren in de cliënten. De begeleider is bovendien bang om de controle over de groep bewoners te verliezen. Ook wanneer de werking van een leefgroep te veel nadruk legt op het groepsgebeuren en te weinig op de individuele noden van de bewoners is het moeilijk om tot empowerment te komen. De begeleider wil de controle bewaren over zijn leefgroep om problemen te vermijden. Hij zal hierbij vasthouden aan bestaande structuren door de instelling gecreëerd of door hemzelf. Die structuur wordt op den duur routine en de begeleider voelt zich veilig zolang hij de zaak in handen heeft. Het mag duidelijk zijn dat deze verticale relaties weinig kans op empowerment bieden.

Om te empoweren moet een begeleider durven afstappen van zijn routine en de structuren durven loslaten. Het is onjuist dat empowerment zal leiden tot chaos en onveilige situaties. De begeleider moet meer tot een horizontale relatie komen met zijn cliënt en met hem in het leven staan als een coach. Na verloop van tijd zal blijken dat de schrik om controle te verliezen ongegrond was. Door te empoweren geef je meer kracht aan cliënten zodat zij zelfstandiger door het leven kunnen gaan. Als een begeleider de gevolgen van empowerment durft aan te gaan zal hij merken dat de werkdruk vermindert en niet toeneemt zoals aanvankelijk gedacht. De bewoner wordt bondgenoot in plaats van een concurrent. Een strikt horizontale relatie tussen cliënt en hulpverlener blijft onmogelijk omdat zij nog steeds een professionele band hebben. De begeleider moet echter niet inboeten aan professionaliteit in een meer horizontale relatie. De band blijft professioneel dezelfde tussen beiden maar het hoogteverschil is verminderd. De cliënt zal meer respect kunnen opbrengen voor zijn begeleider en omgekeerd zal die begeleider meer vertrouwen krijgen in zijn cliënt.

---

<sup>9</sup> Vrij naar: GÖRGÖZ, R., Achterstelling en uitsluiting. niet-gepubliceerde cursus, Gent, Arteveldehogeschool - opleiding Sociaal Werk, 2007, hoofdstuk 3 blz. 28.

De visies van empowerment en begeleid werken sluiten nauw aan bij elkaar. Het gaat hem om het geloof in de krachten van de cliënt. Als er geen geloof aanwezig is heeft het weinig zin om samen met een cliënt in het verhaal van begeleid werken te stappen.

## 1.4            **Ontstaan van een restgroep**

Het aanbod van voorzieningen voor mensen met een verstandelijke beperking is veel te klein tegenover de vraag. Het bewijs ligt in de ellenlange wachtlijst binnen de sector. Gevolg hiervan is dat veel mensen zich beroepen op hun ouders voor de zorg. Een ander effect van de wachtlijsten is dat cliënten vaak worden gehuisvest in de verkeerde setting. Ze komen terecht in een voorziening waar ze eigenlijk niet thuishoren. Mensen op de wachtlijst kunnen niet meer zelf een voorziening kiezen. Wanneer ze een plaats aangeboden krijgen, kunnen ze niet zomaar weigeren of ze geven impliciet toe dat het toch niet zo dringend was<sup>10</sup>. Zo ontstaan zeer heterogene leefgroepen en woonvormen. Cliënten die eigenlijk thuishoren in woonvormen zoals zelfstandig of begeleid wonen komen in een leefgroep van een residentiële voorziening terecht. Hier zijn vaak strakkere structuren aanwezig en is de weg naar diensten zoals begeleid werken bezaaid met hindernissen.

Een cliënt die woont in een residentiële voorziening is gebonden aan de regels die gelden binnen deze woonvorm. Hulpverleners moeten tegemoetkomen aan de vragen van zowel zwakkere als meer zelfstandige bewoners. De tijdsinvestering in de zwakkere populatie van een leefgroep ontnemt de kansen tot ontplooiing van de betere. Binnen een leefgroepwerking heeft de begeleider vooral oog voor het geheel, de groep. Hij probeert de leefgroep onder controle te houden en kiest daarom voor een zeer gestructureerde aanpak. Het individuele aspect wordt vaak uit het oog verloren. Cliënten moeten zich inpassen in het groepsgebeuren. Individuele behoefte naar zinvolle vrijetijdsbesteding of alternatieve dagbesteding is ondergeschikt aan de groepsnormen.

De keuze voor dagbesteding ligt vast in structuren. De bewoner kan weliswaar kiezen maar steeds binnen het aanbod van de voorziening. Sommige cliënten beschikken over meer capaciteiten dan ze kunnen gebruiken binnen een atelierwerking. Ze zenden vaak signalen uit dat ze ontevreden zijn over de atelierwerking. Het wordt steeds moeilijker om een gepast alternatief te vinden binnen de muren van de instelling. Het zijn vaak zij die net dat klein beetje vermogen ontbreken om te kunnen werken in een beschutte werkplaats. Vaak ligt het tempo voor hen daar te hoog en kunnen ze omwille van bijkomende psychische problemen de druk niet aan.

Begeleid werken is opgezet als dienst voornamelijk verbonden aan dagcentra waar ook mensen van buiten de voorziening beroep kunnen op doen. Een persoon met een handicap, die inwoont bij zijn ouders, kan beroep doen op een officieel erkende dienst voor begeleid werken. Het is echter ook mogelijk om zonder deze officiële erkenning de methodologie van begeleid werken toe te passen op bewoners van een residentiële voorziening. Op die manier ontloopt de voorziening weliswaar de voorziene subsidies maar tegelijkertijd ook de administratieve verplichtingen.

## 1.5            **Besluit**

Ondanks een ruim aanbod in een residentiële voorziening zijn er cliënten die hun gading niet vinden in de ateliers. Via het proces van vraagsturing kan gezocht worden

<sup>10</sup> Vrij naar: VAN GESTEL, M., Paars Boek: gehandicaptenzorg in Vlaanderen. internet, 2003, blz. 45.

naar alternatieven voor die restgroep van cliënten. Vraaggestuurd werken vraagt een verandering in denkpatroon zowel bij cliënt, begeleider als voorziening. Vaak zitten begeleiders vastgeroest in de routine en structuur van de werking binnen de voorziening. Buiten de muren zijn echter een heleboel kansen en mogelijkheden voor cliënten. Empowerment in deze context betekent dat de begeleider een coach wordt en de cliënt zijn partner. Alleen samen kunnen zij over de muren van de instelling heen kijken.

Mijn stage heeft aangetoond dat het mogelijk is om binnen het kader van een atelierwerking in een residentiële voorziening cliënten op weg te helpen naar een job buiten de muren van de voorziening. Het buitenshuis werken heeft positieve effecten op de bewoners van een residentiële voorziening. In het derde hoofdstuk bekijken we de invloed van arbeid op hen en gaan we dieper in op de latente functies van arbeid. In het volgend hoofdstuk verkennen we de methodiek van begeleid werken en hoe die aangepast werd in de residentiële voorziening waar ik stage heb gelopen.

## Hoofdstuk 2 Begeleid werken

In de methodiek van 'begeleid werken' zit een mogelijke oplossing voor die cliënten die hun gading niet vinden in het activiteiten aanbod van de voorziening. Gedurende mijn stage heb ik de methodiek gebruikt zonder beroep te doen op de financiële middelen waar een officiële erkenning voor 'begeleid werken' recht op geeft. In dit hoofdstuk leg ik de oorsprong, financiering en het stappenplan uit van begeleid werken. De methodiek wordt toegepast in verschillende sectoren. Hoe is dit in Vlaanderen georganiseerd en meer bepaald in de gehandicaptensector? Naast begeleid werken zijn er ook andere vormen van arbeidszorg voor mensen met een beperking. Residentiële voorzieningen voor mensen met een handicap organiseren 'begeleid werken' elk volgens hun eigen specifieke manier. Op het einde van dit hoofdstuk beschrijf ik hoe de methodiek werd toegepast in Humival.

### 2.1 Methodiek "Supported employment"

Begeleid werken is de Nederlandse vertaling van supported employment. Het is ontstaan in de Verenigde Staten en is oorspronkelijk ontwikkeld voor personen met een verstandelijke beperking. De methodiek is gebaseerd op het principe dat met de juiste begeleiding zelfs mensen met ernstige beperkingen toegeleid worden naar de arbeidsmarkt. Dit concept is gegrond op de overtuiging dat regulier en betaald werk leidt tot verbetering van kwaliteit van leven van personen met een beperking: werken en daarvoor een salaris ontvangen zou leiden tot meer onafhankelijkheid, een beter zelfbeeld en een groter sociaal netwerk.<sup>11</sup>

De World Association for Supported Employment legt de nadruk vooral op het betalend aspect van het begeleid werk. "Supported employment can be characterized as paid work in integrated work settings with ongoing support for individuals with disabilities in the open labour market. Paid work for individuals means the same payment for the same work as for workers without disabilities."<sup>12</sup>

In grote lijnen is de methodiek 'supported employment' en die van begeleid werken dezelfde. Het grote verschil met Vlaanderen is dat er geen loon is aan verbonden.

#### 2.1.1 De 3 actoren

In de methodiek van supported employment komen drie actoren steeds terug: de begeleid werker, de jobcoach en de werkplek.

##### • De begeleid werker

De begeleid werker is de cliënt om wie het allemaal draait. Hij stelt de vraag naar arbeid aan een hulpverlener. In de context van deze scriptie is de begeleid werker een volwassene met een verstandelijke beperking die verblijft in een residentiële voorziening.

<sup>11</sup> Vrij naar: HAGEN, B., Begeleid werken uitgewerkt. internet, Utrecht, Vilans, 2007, blz. 11.

<sup>12</sup> KAMP, M. en LYNCH, C., Handbook supported employment. internet, Willemstad, Wase, blz. 4.

### • De jobcoach

De jobcoach is de hulpverlener die samen met de begeleid werker een traject zal opzetten op weg naar een job. Niet enkel het eindresultaat maar vooral de weg samen daar naartoe zorgt dat er een vertrouwensrelatie groeit tussen beide personen. De jobcoach is iemand die als brugfiguur en contactpersoon zal optreden tussen cliënt en werkplek.

### • De werkplek

Met de werkplek wordt de organisatie bedoeld die de cliënt zal tewerkstellen en begeleiden. Dit kan zowel een bedrijf, organisatie als vereniging zijn. Op de werkplek moet minstens één persoon aanwezig zijn die tijd wil en kan investeren in de begeleiding van de cliënt. Deze persoon is zeer belangrijk zowel voor de voorziening als voor de begeleid werker. De vertrouwensfiguur op de werkplek zal instaan voor de begeleiding van de cliënt op de werkvloer. In de beginfase kan die begeleiding vrij veel en intensief zijn. De begeleiding kan ook hand in hand gaan met de ondersteuning die de jobcoach van de voorziening biedt aan de cliënt.

## 2.1.2 Stappenplan

### • Intake

Tijdens de aanmelding formuleert de cliënt zijn verlangens. Bij de ouders en begeleiders van de cliënt gaat de jobcoach na of er genoeg duidelijkheid is rond 'begeleid werken'. Indien er vragen zijn dan probeert de jobcoach meer klaarheid te scheppen.

### • Assessment

Vervolgens zal de jobcoach de vraag van de cliënt proberen verduidelijken. Is er wel degelijk sprake van een vraag naar arbeid? De jobcoach peilt naar interesses en mogelijkheden van de cliënt.

In deze fase kan gebruik gemaakt worden van een arbeidsinteressesettest<sup>13</sup>. Dit is een heel bruikbaar instrument om de vraag van de cliënt te exploreren en te verfijnen. Tijdens mijn stage maakte ik gebruik van de test ontworpen door de Nederlanders Hezemans en Laming. Hun test is een methodisch instrument om de arbeidsinteresse van mensen met een verstandelijke handicap op systematische wijze in beeld te brengen.<sup>14</sup>

Naast het testen van de interesse naar arbeid wordt in deze fase ook de vaardigheden en attitudes van de cliënt bevraagd. De verstandelijke beperkingen van de cliënt bemoeilijken reflectie over eigen attitudes. Begeleiders of ouders kunnen zeker helpen in deze fase en nuttige informatie geven over de cliënt.

### • Job-finding

De jobcoach start zijn zoektocht op de arbeidsmarkt binnen het werkgebied dat de uitkomst was van de arbeidsinteressesettest. Naast de inhoudelijke vereisten van een job zijn ook de verplaatsingsmogelijkheden van groot belang. Het moet voor de cliënt haalbaar zijn om zich op termijn zelfstandig te verplaatsten naar de werkplek, al dan niet gebruik makend van openbaar vervoer. De jobcoach maakt een analyse van potentiële werkgevers.

<sup>13</sup> Zie: bijlage 1 Arbeids Interesse Test

<sup>14</sup> Vrij naar: HEZEMANS, G., en LAMING, C., Handleiding behorende bij de Arbeids Interesse Test voor mensen met een verstandelijke handicap. Tilburg, Lib Edits, 1996, blz. 2.



### • **Job-matching**

Wanneer een werkplek voldoet en overeenkomt met de mogelijkheden en vaardigheden van een cliënt kunnen we spreken van job-matching. De jobcoach sluit een overeenkomst tussen de drie actoren.

### • **Job-coaching**

Het verhaal stopt echter niet bij het vinden van een job. Eigenlijk start het coachen pas echt wanneer de cliënt is gestart op een werkplek. De praktische ondersteuning gebeurt door de vertrouwensfiguur op de werkvloer. De jobcoach kan deze bijstaan met raad en tips. In de beginfase kan de begeleiding vrij intensief zijn zowel voor de jobcoach als voor de begeleider op de werkplek. Het is steeds de bedoeling dat de begeleiding vermindert en soms overbodig wordt. In de meeste gevallen blijft de begeleiding altijd bestaan maar enkel in de vorm van bijsturing en evaluatie.

## **2.2 Begeleid werken in Nederland**

De methodiek is vrijwel dezelfde in Nederland als in Vlaanderen. Beide baseren zich op het universele "supported employment". In Nederland krijgen de begeleid werkers een volwaardig loon voor hun prestaties terwijl in België enkel een onkostenvergoeding toegelaten is.

Vilans, een Nederlandse kennisorganisatie voor langdurige zorg, omschrijft de methodiek als volgt:

"Begeleid werken is volgens velen een waardevol instrument om werken binnen een reguliere arbeidsorganisatie mogelijk te maken voor mensen met een beperking of chronische ziekte. Het doel van begeleid werken is een passende werkplek met ontwikkelingsmogelijkheden te bieden, waarbij mensen met een beperking worden betaald voor hun werk. Zij werken met een normaal dienstverband bij een werkgever. Het gaat om banen in reguliere bedrijven zoals garages, supermarkten, maneges, cateringbedrijven of in non-profitinstellingen, zoals scholen, ziekenhuizen of gemeentekantoren. Soms werken mensen onbetaald of een paar maanden via een proefplaatsing als overgang naar betaald werk of wanneer een betaalde baan (nog) niet haalbaar is."<sup>15</sup>

## **2.3 Begeleid werken in Vlaanderen**

### **2.3.1 Een vorm van arbeidszorg**

Begeleid werken is als werkvorm een onderdeel van arbeidszorg in Vlaanderen. "Arbeidszorg is bedoeld voor mensen die niet, nog niet of niet meer terechtkunnen in het reguliere of beschermde arbeidscircuit. De arbeidszorg wil ook voor deze mensen het recht op arbeid waarborgen.

De arbeidszorg biedt hen arbeidsmatige activiteiten aan in een werkomgeving die ofwel op productie ofwel op dienstverlening is gericht, en ondersteunt hen daarbij.

---

<sup>15</sup> HAGEN, B., op.cit., blz. 11.

De arbeidszorg brengt de latente functies van arbeid in hun bereik, en draagt zo bij tot het algemeen welzijn van deze arbeidszorgmedewerkers.”<sup>16</sup>

De arbeidszorg bestaat in diverse sectoren:

- de geestelijke gezondheidszorg,
- zorg voor personen met een handicap,
- sociale werkplaatsen,
- algemeen welzijnswerk

Begeleid werken als vorm van arbeidszorg is vooral actief binnen de gehandicaptensector maar kent ook zijn opgang in de andere sectoren. Arbeidszorg is dus een overkoepelende term voor alle arbeidsmatige activiteiten met cliënten die moeilijk toegang vinden tot de reguliere arbeidsmarkt. Mensen met een handicap maken deel uit van die kwetsbare doelgroep. Begeleid werken is één methode om mensen toe te leiden naar de arbeidsmarkt. Andere arbeidsmatige activiteiten voor mensen met een beperking zijn sociale tewerkstelling, beschutte werkplaatsen en arbeidstrajectbegeleiding.

In deze scriptie heb ik het dus over begeleid werken als arbeidszorgvorm voor volwassenen die verblijven in een residentiële voorziening. Begeleid werken is behalve toeleiding naar de arbeidsmarkt ook een erkende zorgvorm in Vlaanderen.

### 2.3.2 Organisatie van begeleid werken in Vlaanderen

In 1999 startte in de schoot van het toen geheten Vlaams Fonds een experimenteel project “arbeidszorg”. Alle organisaties die reeds aan het experimenteren waren rond arbeidszorg gingen bij elkaar zitten en definieerden arbeidszorg en begeleid werken.

“De methodiek van ‘begeleid werk’ heeft als doelstelling om mensen met een handicap te laten deelnemen binnen gewone arbeidssituaties. Men vertrekt net als bij “klassieke” arbeidszorg vanuit de individuele vraag van de doelgroepmedewerker. Samen zoek je naar een passend antwoord. De doelgroepmedewerkers worden gestimuleerd om zich vrijwillig in te zetten en te participeren in een normale arbeidsomgeving, mits vooraf grondig alle drempels te bekijken, analyseren en weg te werken. Het is ook bij begeleid werk belangrijk dat men werk verricht dat zoveel mogelijk maatschappelijk relevant is, hun bijdrage moet betekenisvol zijn.”<sup>17</sup>

Sinds 1 januari 2003 is er een definitieve regelgeving met bijhorende subsidieregeling. Het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap onderscheidt drie vormen van dagbesteding in tehuizen voor niet-werkenden en dagcentra.<sup>18</sup>

- Arbeidsmatige activiteiten buitenshuis, in een setting die niet rechtstreeks verbonden is met de voorziening, maar wel onder begeleiding van de voorziening
- Arbeidsmatige, productiegerichte activiteiten binnen de werking van de voorziening
- Andere activiteiten zoals huishoudelijke activiteiten, vorming, training, ontspanning

<sup>16</sup> Aan de slag: begeleid werken voor personen met een handicap DEEL 2. brochure, Torhout, Platform voor begeleid werken Vlaanderen, 23 oktober 2005, blz. 24.

<sup>17</sup> WILLEMS, J., (red.), Handboek voor begeleiders in arbeidszorg. Internet, Berchem, Provinciaal Overleg Arbeidszorg Antwerpen, 2003, blz. 47.

<sup>18</sup>Vrij naar: DEVISCH, F., Dagbesteding en begeleid werken in dagcentra en tehuizen voor niet-werkenden. internet, Brussel, Studiecel Vlaams Fonds, 2003, blz. 1

Begeleid werken valt onder de arbeidsmatige activiteiten buitenshuis. Enkel dagcentra kunnen een vorm van subsidiëring ontvangen via het Vlaams Agentschap. Voorzieningen gaan hiervoor een convenant aan met het Vlaams Agentschap. Dagcentra kunnen een convenant afsluiten en een aantal plaatsen dagcentra omzetten naar plaatsen begeleid werken. Men zegt ook wel eens dat een voorziening plaatsen moet "heroverwegen". Het afsluiten van een convenant gaat samen met het ontvangen van subsidies. Met die subsidies kan een voorziening eventueel een jobcoach aanwerven.

In de praktijk combineren cliënten begeleid werken met het bezoeken van dagcentra. Begeleid werken kan dus enkel gesubsidieerd worden in dagcentra maar in realiteit wordt het ook georganiseerd in tehuizen voor niet-werkenden, weliswaar zonder convenant. De functie van jobcoach wordt meestal waargenomen door begeleiders die reeds in de voorziening werken. In veel gevallen worden jobcoaches deels vrijgesteld voor 'begeleid werken' en combineren ze dit met een andere functie binnen een voorziening.<sup>19</sup>

Naast de subsidieregeling van het Vlaams Agentschap zijn er in Vlaanderen ook andere netwerken die werken rond begeleid werken. Op Vlaams niveau is er een platform en op meer regionaal niveau zijn er verschillende steunpunten.

### 2.3.3 Platform

"In 1997 namen enkele door het Vlaams fonds gesubsidieerde organisaties het initiatief tot de oprichting van de 'stuurgroep begeleid werken'. Het waren grotendeels tehuizen niet-werkenden en dagcentra die binnen hun werking het element 'begeleid werken' aan het uitbouwen waren. Met de invoering van het experiment "arbeidszorg" ( 1 augustus 1999 ) van het Vlaams Fonds, groeide het ledenaantal van de stuurgroep en werd de naam gewijzigd tot 'platform begeleid werken'. Doelstelling van het platform is een bundelen van krachten op zowel beleidsmatig als methodisch vlak."<sup>20</sup>

De opdrachten van het platform zijn duidelijk omschreven in hun opdrachtverklaring.<sup>21</sup>

### 2.3.4 Regionale steunpunten<sup>22</sup>

Naast het platform heeft iedere regio in Vlaanderen zijn eigen steunpunt. Maandelijks komen de jobcoaches van voorzieningen uit dezelfde regio samen om hete hangijzers te bespreken. Tijdens deze bijeenkomsten wordt ook de informatie vanuit het platform doorgegeven. Ieder steunpunt levert één afgevaardigde aan de bijeenkomsten van het platform.

Er zijn in Vlaanderen 11 regionale steunpunten. Oost-Vlaanderen heeft er twee. Humival is sinds het begin van mijn stage lid van het steunpunt begeleid werken Midden Oost-Vlaanderen. Dit steunpunt telt 8 leden:

<sup>19</sup> Vrij naar: HEDEBOUW, G., en HOUTMEYERS, N., Arbeidsmatige dagbesteding van personen met een handicap in dagcentra, tehuizen niet-werkenden en het beschermd wonen. onderzoek in opdracht van het Vlaams Fonds, internet, Leuven, Hoger Instituut voor de Arbeid, 2006, blz. 5-6.

<sup>20</sup> Aan de slag! Over begeleid werken en jobcoaches. brochure, Gent, Platform Begeleid Werken, 2000, blz. 2.

<sup>21</sup> Zie: bijlage 2 Platform Begeleid Werken

<sup>22</sup> Zie: bijlage 3 Opdracht regionale steunpunten

De Vierklaver uit Landegem, Mozaïek uit Oostakker, De Triangel uit Lovendegem, O.C. Broeder Ebergiste uit Vurste, Mariaheem uit Beerlegem, Den Dries uit Evergem, Home Thaleia uit De Pinte en Humival VZW uit Waarschoot.

Het steunpunt was voor mij als beginnende jobcoach van zeer groot belang. Tijdens de maandelijkse bijeenkomsten en studiedagen kreeg ik heel wat informatie. Iedere voorziening geeft een eigen invulling aan de methodiek 'supported employment'. Humival is samen met de Vierklaver uit Landegem de enige voorziening die begeleid werken organiseert zonder een convenant aan te gaan met het Vlaams Agentschap.

De verschillende interpretaties van de methodiek in de verschillende voorzieningen hebben mij richting gegeven om de methodiek te implementeren in Humival. Ik kon steeds terecht met vragen bij de collega's vanuit het steunpunt. Ondanks de verschillende invalshoeken is er een grote gemene deler tussen alle voorzieningen. Het enthousiasme en de dynamiek van het begeleid werken bij cliënten en jobcoaches komt vaak tegenover de logge structuur van een organisatie te staan. Jobcoaches hebben hier de taak om ook hun directies mee te krijgen in dit verhaal.

De ervaring en knowhow van de andere voorzieningen hebben zeer zeker een invloed gehad op de opstart van de methodiek in Humival. Het werken via het steunpunt is een verrijking voor de jobcoach en de organisatie.

## **2.4 Begeleid werken in Humival**

### **2.4.1 Humival vzw : organisatie en structuur<sup>23</sup>**

'Humival' (afkorting van Huisvesting Mindervaliden) werd als vzw opgericht op 16 mei 1976 met als doelstelling 'de studie, oprichting, organisatie en werking van, evenals de hulp bij de huisvesting voor mindervaliden in het Meetjesland'.

In 2004 werd het doel heromschreven als 'De vereniging heeft tot doel zich op deskundige wijze in te zetten voor aangepaste huisvesting, woonvoorzieningen, zorg en dagbesteding voor personen met een handicap'.

Humival heeft een officiële erkenning voor 53 volwassen personen met een verstandelijke en/of meervoudige handicap, voornamelijk afkomstig uit de regio 'Meetjesland'.

Door de jaren heen kreeg het diverse erkenningen voor opvang van personen met een verstandelijke en of/meervoudige handicap:

#### **• Tehuis werkenden**

Opgericht in 1984 in Sleidinge voor 10 personen met een verstandelijke handicap doch met voldoende zelfredzaamheid en werkend in een beschutte werkplaats, is het Gezinsvervangend tehuis sedert september 1995 geïntegreerd in het tehuis niet-werkenden in Waarschoot en erkend voor 5 personen na een reconversie van 5 plaatsen naar het stelsel tehuis niet-werkenden.

#### **• Tehuis niet-werkenden**

Gevestigd in Waarschoot sedert 1988 als instelling voor 20 'niet-werkbekwame' personen met een verstandelijke en/of meervoudige handicap, is het tehuis heden ten dage erkend voor de permanente opvang voor 38 personen met een verstandelijke en/of meervoudige handicap: 22 personen onder het stelsel van nursingtehuis en 16 personen onder het stelsel van bezigheidstehuis.

<sup>23</sup> Vrij naar: Kwaliteitshandboek Humival VZW. niet-gepubliceerde tekst, Waarschoot, Humival VZW, 2007.

### ▪ **Dagcentrum**

Gestart in 1991 met een erkenning van 5 personen is het dagcentrum vandaag officieel erkend voor 10 'niet-werkbekwame' personen met een verstandelijke en/of meervoudige handicap.

Omwille van mogelijkheid tot deeltijdse opvang worden er heden ten dage 12 personen opgevangen waarvan 10 voltijds en 2 deeltijds.

## **2.4.2 Missie, waarden en objectieven**

### **Missie**

De missie van de voorziening luidt: "Ondersteuning bieden aan mensen met een verstandelijke en/of meervoudige handicap, hun ouders en of hun directe omgeving in hun zoektocht naar een volwaardige plaats binnen de lokale samenleving."

### **Waarden van de voorziening**

- Ook personen met een zware zorgvraag kunnen worden opgenomen.
- Fundamenteel geloof in de ontwikkelingsmogelijkheden van de gebruikers.
- Maximale flexibiliteit en aanpassing aan de veranderende zorgvraag van gebruikers.
- Cultuur van overleg en informatiedoorstroming zowel intern als extern.
- Financiële correctheid en openheid ten aanzien van gebruikers en zijn vertegenwoordigers

### **Objectieven ten aanzien van de doelgroep**

- Maximale zelfredzaamheid nastreven.
- Psychisch, fysisch en sociaal welzijn bevorderen.
- Een huiselijke sfeer voor de bewoners creëren.
- Rekening houden met hun eigen verlangens en mogelijkheden.

De eerste fase van het project 'begeleid werken' in Humival was het opstellen van een visie. Het was hierbij zeer belangrijk dat de doelstellingen aansluiten bij de hoger liggende waarden en objectieven van de instelling. Vraaggestuurd werken en empowerment, twee voorwaarden om tot begeleid werken te kunnen komen, sluiten nauw aan bij het fundamenteel geloof in de ontwikkelingsmogelijkheden van de cliënten. Naar de doelgroep toe wordt dit vertaald door maximale zelfredzaamheid na te streven.

In 2005 werd de opdracht van mijn stage omschreven als : "het uitwerken van principes van begeleid werken in Humival". Het verhaal van begeleid werken past zowel in de visie als in de waarden van de instelling. Belangrijkste doelstelling van het project is de verruiming van de sociale netwerken van de bewoners. Deze doelstelling is terug te vinden in de missie van de voorziening. Begeleid werken kan een manier zijn om een plaats in te nemen in de lokale samenleving.

### 2.4.3 Spanningsveld

Gezien de uitzonderlijke situatie stage te lopen op het werk was er regelmatig sprake van enige rolverwarring. De taken die ik als jobcoach zou uitvoeren behoren niet tot het standaardpakket van een opvoeder-begeleider. In de beginfase splitste ik de twee functies krampachtig op, wat voor nog meer verwarring zorgde. Dankzij overleg met collega's van andere voorzieningen in het regionaal steunpunt kreeg ik de kracht om ruimte te creëren. Aanvankelijk gebeurde de jobcoaching tussen mijn andere taken door. Het is echter nodig voldoende tijd vrij te maken voor de begeleiding van de cliënten. Na twee jaar werd de jobcoaching een volwaardig onderdeel van mijn takenpakket. Dit houdt in dat ik per week een vijftal uur ben vrijgesteld van het atelierwerk om cliënten individueel te begeleiden.

Ik heb ondervonden dat het van kapitaal belang is om mijn oversten op de hoogte te houden van de tijdsinvestering die deze begeleiding met zich meebrengt. Grote voorzieningen kunnen vaak beroep doen op subsidies en zo een jobcoach aanstellen. Voor een kleinschalige voorziening als Humival ligt dit toch iets moeilijker.

### 2.4.4 Implementatie

De implementatie van de methodiek begeleid werken is er gekomen via bestaande structuren in de voorziening. Rekeninghoudend met het beperkt aantal uren dat ik kan investeren in de begeleiding leek het mij opportuun om in fasen te werken. Door een bestaand atelier nieuw leven in te blazen ben ik uiteindelijk tot begeleid werken gekomen. De weg naar begeleid werken liep over drie fasen: van atelier naar semi-industrieel werk, van daaruit naar enclavewerk, om uiteindelijk te komen tot individueel begeleid werk.

#### **- van atelier naar semi-industrieel werk**

Na verloop van tijd kreeg 'begeleid werken' een plaats toegewezen in Humival. Aansluiting vond ik bij het reeds bestaande klusatelier in de instelling. Dit atelier wordt bevolkt door de 'betere' bewoners uit de voorziening. Samen met de verantwoordelijke van dit atelier hebben we een soortgelijk atelier opgericht waar de bewoners op termijn zelfstandig een opdracht zullen uitvoeren. Dit semi-industrieel werk wordt binnenshuis georganiseerd maar blijft deels onder toezicht, daar er steeds begeleiders in de buurt blijven. Vanuit dit atelier kunnen ook opdrachten buitenshuis worden volbracht.

#### **- van semi-industrieel werk naar enclavewerk**

Werken in werkeilandjes of enclaves houdt in dat een groep bewoners onder begeleiding een opdracht gaat vervullen buiten de instelling. Het vernieuwde klusatelier en de werkeilandjes kunnen een handige springplank zijn naar het individueel begeleid werken. Een positief effect van de heroriëntering van het klusatelier was dat er tijd vrij kwam om cliënten individueel te gaan begeleiden. Door bewoners op termijn zelfstandig in groep aan een opdracht te laten werken was het niet langer nodig om constant een begeleider te voorzien. De vrijgekomen tijd kon op die manier worden geïnvesteerd in het opzetten van een individueel traject met cliënten. Hierbij werd hoofdzakelijk de bestaande methodiek 'supported employment' gevolgd, met extra aandacht voor het peilen naar de arbeidsinteresse bij de cliënt en de maatschappelijke waarde van een werkplek.

#### **- van enclavewerk naar individueel begeleid werk**

Vanuit de werkeilandjes stellen sommige bewoners een vraag naar meer individueel

begeleid werk. Werkelandsjes hebben deels dezelfde doelstelling als begeleid werken. Het zijn beide vormen van arbeidszorg op niveau van een voorziening. Het grote verschil tussen beide is dat werkeilandsjes in groep wordt georganiseerd en begeleid werken een individueel gebeuren is. Bij enclavewerk is er steeds begeleiding van de voorziening aanwezig, bij begeleid werken staat de vertrouwenspersoon op de werkplek in voor de begeleiding.

## 2.4.5 Accenten

Begeleid werken in Humival heeft een lange weg afgelegd. Door veel overleg te plegen met directie en staf van de voorziening, raakte de methodiek stap bij stap ingeburgerd in de werking. In Humival worden speciale accenten gelegd op sommige aspecten van de methodiek. Bijzonder veel aandacht ging hierbij uit naar de fase van assessment en de arbeidsinteressesettest. Deze test levert naast een uitzicht op mogelijke arbeidsinteresses ook een schat aan informatie over de cliënt op. Een ander accent ligt op de maatschappelijke waarde van een werkplek in de lokale samenleving. Hierdoor kan de voorziening zich wat meer profileren in de omgeving.

### - Arbeidsinteressesettest

Het peilen naar de arbeidsinteresse maakt onderdeel uit van de assessment-fase van de methodiek supported employment. In deze fase wordt de vraag naar arbeid verkend en concreet gemaakt. Vanuit een arbeidsinteressesettest begon ik te werken met enkele bewoners. De test die ik hanteerde bestond uit een honderdtal meerkeuzevragen die uiteindelijk zicht gaven op een bepaalde sector in het arbeidscircuit. De test gaf mij richting voor het zoeken naar een geschikte werkplek. De test nam heel wat tijd in beslag maar bleek na afloop zeer de moeite waard. Niet enkel kreeg ik zicht op de interesse van de cliënt inzake arbeid, ook de communicatieve mogelijkheden en beperkingen kwamen duidelijk naar boven. De test is een handig instrument, niet alleen omdat het zicht geeft op de interesses maar ook omdat het een aanleiding is om een gesprek te voeren met de cliënt. Tijdens de test werden mogelijke werkplekken ook getoetst op hun haalbaarheid voor de voorziening. De voorkeur ging steeds naar werkplekken in de buurt zodat er zich weinig verplaatsingsproblemen stelden.

### - Maatschappelijke waarde van een werkplek

Naast de afstand tussen werkplek en voorziening is het inhoudelijke aspect van de werkplek een zeer belangrijk criterium. In begeleid werken kunnen cliënten in alle sectoren van de arbeidsmarkt terecht komen. Bij het zoeken naar een werkplek voor bewoners van Humival staat de maatschappelijke relevantie steeds voorop. De voorkeur ging naar werkplekken in de social profit sector, het verenigingsleven en de landbouwsector. Werkplekken in de private sector kunnen voor bijkomende problemen zorgen. Uit het regionaal steunpunt kwam dit knelpunt regelmatig naar voren. We gaan nu wat dieper in op de nadelen van de private sector en de voordelen van de social profit, verenigingen en groene zorg.

#### *Nadelen van een werkplek in de private sector*

Begeleid werken in de private bedrijfswereld gaat vaak gepaard met moeilijkheden inzake productiviteit. Omdat winst vaak de belangrijkste motor is van een bedrijf zal productiviteit van de werknemers één van de voornaamste criteria zijn. Bovendien staan de arbeidsomstandigheden van de werknemers zoals loon, werkdruk, werkzekerheid... vaak op gespannen voet met het onbezoldigde begeleid werken. Iemand die vrijwillig komt meedraaien in een bedrijf neemt altijd de plaats in van een

potentiële arbeider. Begeleid werken in een private onderneming is zeker mogelijk maar stelt cliënt en jobcoach vaak voor grotere uitdagingen.

#### *Meerwaarde van werkplekken in verenigingsleven en social profit*

Begeleid werkers komen vaak terecht in de sector van de social profit of het verenigingsleven. Deze organisaties zijn veelal gewoon om met vrijwilligers te werken, soms draait heel hun werking op een vrijwilligersbestand. Het is vrij makkelijk om een cliënt in te passen in een team van vrijwilligers. Hier schuilt dan weer een risico van deskundige begeleiding. Voorbeelden van organisaties zijn wereldwinkels, bejaardentehuizen en kindercrèches. Gemeenschappelijk aan deze organisaties is dat ze van groot maatschappelijk belang zijn. Naast de social profit organisaties heeft ook openbare dienstverlening, zoals een bibliotheek, cultureel centrum, groendienst..., een hoge maatschappelijke waarde.

Begeleid werken toont aan dat de social profit sector wel degelijk een rol van betekenis kan hebben in de publieke ruimte. Terwijl verenigingen en organisaties nog maar moeilijk nieuwe vrijwilligers kunnen aantrekken is er in de gehandicaptensector een grote populatie die maar al te graag zinvol werk wil verrichten.

#### *Groene Zorg*

Een andere sector die aansluiting vindt bij 'begeleid werken' is die van land- en tuinbouw. De Vlaamse boer lijkt zeer open te staan voor het concept van 'begeleid werken'. Het Ministerie van Landbouw komt de boer tegemoet met subsidies en probeert zo de combinatie van zorg en landbouw te stimuleren.

In de schoot van de Boerenbond werd 'Groene zorg' opgericht die de boeren ondersteuning biedt bij het zoeken naar en plaatsen van begeleid werkers op hun boerderij.

Initiatieven als groene zorg zijn er voor een brede waaier van kwetsbare groepen uit de samenleving. Ook in de regelgeving voor zorgboerderijen worden de doelgroepen niet limitatief afgelijnd. Dit biedt heel wat opportuniteit voor de welzijnssector. Personen met een handicap, jongeren uit de bijzondere jeugdzorg en personen met psychische problemen blijven de grootste doelgroepen. Daarnaast komen ook jongeren met schoolmoeheid, personen met een (vroeger) verslavingsprobleem, ouderen en kansarmen voor.

Eén van de mogelijkheden binnen een samenwerking met groene zorg is een cliënt tewerkstellen in kader van begeleid werken op een zorgboerderij.

Een zorgboerderij is een land- en/of tuinbouwbedrijf dat samenwerkt met een erkende welzijnsvoorziening. Land- en tuinbouwers investeren tijd in zorg als nevenactiviteit op het bedrijf. Het accent ligt op zorg en activering van de cliënt, hoofdzakelijk in een 1-1 relatie.<sup>24</sup>

## **2.5 Besluit**

De term "Begeleid werken" kun je enerzijds benaderen als een gesubsidieerde zorgvorm binnen Vlaanderen. Via een steunpunt en een platform is er een netwerk van organisaties die begeleid werken in Vlaanderen mee ondersteunt en vorm geeft. Enkel dagcentra kunnen plaatsen omzetten in plaatsen 'begeleid werken' door een convenant aan te gaan met het Vlaams Agentschap. Om subsidies te verkrijgen moet er heel wat geregistreerd worden en een heuse administratie opgezet worden. Jobcoaches die werken via een convenant zullen zodoende zeer veel tijd investeren in formaliteiten om de nodige financiering te verwerven. 'Begeleid werken' wordt echter ook georganiseerd binnen tehuizen niet-werkenden en dagcentra, zonder het aangaan van een convenant.

Anderzijds kan je 'begeleid werken' zien als een methodische vernieuwing binnen een organisatie. Het stappenplan bevat enkele emancipatorische aspecten die een

<sup>24</sup> Vrij naar: GROENE ZORG VZW, Evaluatierapport steunpunt groene zorg 2004 – 2006. internet, Leuven, 2007, blz. 6-8.



bestaande werking binnen een residentiële voorziening nieuwe impulsen kan geven. Een stap zetten richting 'begeleid werken' gaat gepaard met een reflectie over de visie die men hanteert binnen een organisatie. De implementatie van de methodiek in Humival betekende een verrijking voor mijzelf en collega's en een meerwaarde voor de voorziening. Het grote succes van de methodiek ligt echter bij de positieve gevolgen die op te merken zijn bij de cliënten. Arbeid heeft blijkbaar een zeer gunstige invloed op personen met een handicap. In het volgend hoofdstuk ga ik op zoek naar de meerwaarde van arbeid voor hen.

## Hoofdstuk 3 Arbeid, anders bekeken

Arbeid heeft verschillende functies. De meest voor de hand liggende en ook wel manifeste functie genoemd, is het verwerven van een inkomen. Latente functies van arbeid komen pas naar boven wanneer er van een inkomen geen sprake is. Begeleid werken toont aan dat arbeid veel meer betekent dan een loon alleen. Ik probeer in dit hoofdstuk te zoeken naar wat volwassenen met een beperking drijft om iedere week minstens één dag onbezoldigd te gaan werken. Vooraleer de latente functies van arbeid te bekijken belicht ik twee invalshoeken van waaruit je arbeidszorg kunt benaderen. Enerzijds kun je aan arbeidszorg doen om het recht op arbeid te waarborgen, ook voor mensen met een beperking. Anderzijds past arbeidszorg dan weer perfect in het kader van "zorg op maat".

Vanuit welke invalshoek je ook kijkt, onbetaalde arbeid heeft enerzijds een gunstige invloed op personen met een handicap, anderzijds ook op de samenleving.

We eindigen dit hoofdstuk door arbeid te herformuleren waardoor het een ruimere betekenis krijgt.

### 3.1 Recht op arbeid

Het recht op arbeid staat beschreven in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, artikel 23.

"Ieder mens heeft recht op arbeid, op vrije keuze van beroep, op rechtvaardige en gunstige arbeidsvoorwaarden en op bescherming tegen werkloosheid. Een ieder, zonder enige achterstelling, heeft recht op gelijk loon voor gelijke arbeid. Een ieder, die arbeid verricht, heeft recht op een rechtvaardige en gunstige beloning, welke hem en zijn gezin een menswaardig bestaan verzekert, welke beloning zo nodig met andere middelen van sociale bescherming zal worden aangevuld. Een ieder heeft recht om vakverenigingen op te richten en zich daarbij aan te sluiten ter bescherming van zijn belangen."<sup>25</sup>

#### 3.1.1 Arbeid als sociale activering

Arbeid speelt vandaag de dag een centrale rol in de samenleving. Er is in Vlaanderen al heel wat onderzoek gedaan naar arbeid en naar uitsluiting op de arbeidsmarkt. Arbeid is in Vlaanderen de basis voor de sociale zekerheid. Via 'betaalde' tewerkstelling kunnen mensen sociale rechten opbouwen. Zowel de Vlaamse als federale overheid voeren een sterke activeringspolitiek om werklozen aan een baan te helpen en opnieuw te integreren in de samenleving. In de actieve welvaartstaat die België is of minstens wil zijn kunnen mensen pas beroep doen op overheidssteun als ze kunnen bewijzen dat ze actief op zoek zijn naar werk. Ides Nicaise<sup>26</sup> spreekt daarom niet enkel van arbeid als een recht maar ook als plicht.

"De huidige regering heeft van de 'actieve welvaartstaat' haar vlaggenschip gemaakt. Maar België staat daarin niet alleen. In heel de westerse wereld waait dezelfde wind: in de sociale bescherming (zowel in de werkloosheidsverzekering als in de ziekteverzekering en de bijstand) verschuift het accent van 'vergoeding van inkomensschade' (d.m.v. vervangingsinkomens) naar preventie of herstel van die

<sup>25</sup> AMNESTY INTERNATIONAL, Universele Verklaring van de Rechten van de Mens. internet, 10 mei 2008. [http://www.amnesty.nl/uvrm\\_artikel/artikel23](http://www.amnesty.nl/uvrm_artikel/artikel23)

<sup>26</sup> Ides Nicaise : doctor in de economische wetenschappen en werkt als projectleider aan het HIVA.

schade (d.m.v. actief arbeidsmarktbeleid). Middelen worden van het éne deelbudget naar het andere versast (activering van uitkeringen); rechten op vervangingsinkomens worden steeds meer gekoppeld aan deelname aan integratieprogramma's, en instituties belast met inkomensverschaffing en herinschakeling groeien naar elkaar toe." <sup>27</sup>

Het recht op arbeid als mensenrecht wordt ingezet als drukkingmiddel om werkloosheid tegen te gaan. Arbeid is de enige weg om een inkomen te verkrijgen en te kunnen integreren in de maatschappij. Het inkomen is dus hier duidelijk de manifeste functie van arbeid.

Binnen begeleid werken spreken we ook van activering maar dan toch dit weinig gemeenschappelijk met het type activering van de overheid. De Vlaamse en Federale overheid hanteren een enge betekenis van activering naar de arbeidsmarkt. De sociale activering bij begeleid werken overstijgt de enge betekenis. Arbeid wordt hier gezien als één van de mogelijke instrumenten om zelfredzaamheid en participatie aan het maatschappelijk gebeuren van achtergestelde groepen te bevorderen.

### **3.1.2 Arbeid meer dan bron van inkomsten**

Uitsluiting uit de arbeidsmarkt is niet zelden synoniem voor uitsluiting uit de samenleving. Arbeid staat mensen toe iets te betekenen voor anderen. De werkplek is belangrijker geworden als plaats waar men participeert aan de samenleving en zich integreert in de samenleving. Het gezin en de buurt zijn verzwakt als integratieplaatsen.<sup>28</sup>

Om het recht op arbeid te waarborgen voor mensen met een beperking die verblijven in een voorziening en genieten van een uitkering, moeten we arbeid loskoppelen van een inkomen. Achter het recht op arbeid zitten andere rechten verscholen: het recht op een zinvol bestaan, op persoonlijke emancipatie, op maatschappelijke erkenning en op sociale integratie.

De andere rechten die verscholen zitten achter arbeid zijn tevens ook de latente functies. Het zijn die functies die de cliënten er toe bewegen om onbezoldigd actief te blijven. In het reguliere arbeidscircuit worden de latente functies vaak over het hoofd gezien. Inkomen is vaak de enigste motivatie om tot arbeid te komen. Het 'recht op arbeid' dat de overheid waarborgt via sociale activering heeft weinig uitstaans met die verscholen rechten. De methodiek van begeleid werken vertrekt vanuit een vraag van een werkwillige en niet vanuit een plicht tot participatie aan de arbeidsmarkt. Mensen die willen werken die kunnen vaak niet vanwege fysieke of verstandelijke beperkingen. Daartegenover staan mensen die misschien wel kunnen werken maar volgens de overheid niet willen. Voor veel langdurig werkzoekenden is de reguliere arbeidsmarkt met zijn hoge eisen qua tempo en productiviteit waarschijnlijk te hoog gegrepen. De methodiek 'supported employment' zou ook voor hen een nieuwe start kunnen zijn in de richting van activering.

Recht op arbeid in de zin van volwaardige arbeidsplaatsen creëren voor de doelgroep van volwassenen met een verstandelijke beperking in een residentiële voorziening is in Vlaanderen weinig realistisch. Wel kan men via begeleid werken tegemoet komen aan rechten zoals het recht op een zinvol bestaan, op persoonlijke emancipatie, op maatschappelijke erkenning en op sociale integratie.

Mensen in een residentiële setting zijn zich soms helemaal niet bewust van die rechten en stellen zich op het eerste zicht ook geen vragen bij hun dagbesteding.

<sup>27</sup> NICAISE, I., De actieve welvaartsstaat en de werkers van het elfde uur. Arbeid als antwoord op sociale uitsluiting. internet, Hoger Instituut voor de Arbeid, Leuven, 2001, blz. 1.

<sup>28</sup> Vrij naar: Aan de slag: begeleid werken voor personen met een handicap DEEL 2. brochure, Torhout, Platform voor begeleid werken Vlaanderen, 23 oktober 2005, blz. 25.

### 3.1.3 Recht op loon

Hebben mensen met een beperking niet het recht om via arbeid zelf een inkomen te verwerven? Deze vraag is zeer actueel bij jobcoaches en begeleid werkers. In Nederland krijgen de doelgroepmedewerkers namelijk een volwaardig loon voor hun begeleid werk. Sociaal werk in Nederland is qua organisatie moeilijk gelijk te stellen met Vlaanderen. Begeleid werken wordt er georganiseerd binnen de sector van tewerkstelling en niet in de zorgsector zoals bij ons.

Belangenorganisaties die opkomen voor de rechten van mensen met een handicap in Vlaanderen ijveren voor een volwaardig loon in begeleid werk.

Onze Nieuwe Toekomst vzw is een beweging van, voor en door mensen met een verstandelijke beperking. In hun brochure over begeleid werk formuleren zij enkele bedenkingen. Eén van de pijlers van goed werk heeft betrekking op het inkomen.

“Wij willen met geld vergoed worden voor ons werk. Het moet ophouden dat mensen denken dat wij een loon krijgen voor begeleid werken. Dat is niet zo. Ze krijgen soms een gift, een vrijwilligersvergoeding of cadeaubons. Soms doet mij dat pijn in mijn binnenste. Het is niet eerlijk. Ik werk veel en ik doe mijn werk graag. Waarom kan ik niet betaald worden zoals andere collega’s?”<sup>29</sup>

Natuurlijk is de vraag van de doelgroep naar een volwaardig loon begrijpelijk. Toch is het mijn overtuiging dat het invoeren van een inkomen nefast zou zijn voor de meerwaarde van het begeleid werk. Het is net door het ontbreken van een loon dat de begeleid werker kan werken op zijn eigen tempo en zonder al te veel druk. Een loon zou de druk op productiviteit opvoeren zoals tegenwoordig trouwens ook het geval is in beschutte werkplaatsen.

Door een inkomen te verwerven zouden ook de uitkeringen van personen met een handicap op de helling komen te staan. Volwassenen die verblijven in een residentiële voorziening genieten van een hoge uitkering om de zorgen in de instelling te kunnen blijven betalen. Die uitkering zou niet mogen beletten dat ze ook actief zijn op de arbeidsmarkt. Maar voor de arbeid die ze verrichten ontvangen ze volgens mij beter geen loon. Daartoe is het aan te raden om als jobcoach werkplekken te zoeken in de sfeer van vrijwilligerswerk.

Het is trouwens mijn ervaring dat een vraag naar werk van mensen uit een voorziening geen vraag is naar een inkomen. Sociaal contact en zingeving zijn vaak hun belangrijkste motieven. Is er dan wel sprake van een vraag naar arbeid? Volgens mij wel zolang arbeid ruimer wordt begrepen en meer betekent dan bron van inkomsten.

## 3.2 Vraag naar arbeid

Om de vraag naar arbeid bij mensen met een beperking te toetsen hanteert men best een ruimere betekenis van arbeidsbegrip. Arbeid is in veel gevallen de beste manier om tot sociale integratie te komen.

Het is mijn ervaring dat een specifieke vraag naar arbeid bij cliënten uit de voorziening eigenlijk niet bestaat. Achter de roep naar arbeid zit meestal een behoefte naar sociaal contact en zelfrealisatie verscholen. Om die behoefte bespreekbaar te maken voor mensen met een verstandelijke beperking is een proces van vraagverduidelijking vereist. De motivatietheorie van Maslow geeft een duidelijk zicht op de verschillende behoeften bij mensen met een beperking en hoe die zich verhouden ten opzichte van elkaar.

<sup>29</sup> Vrij naar: ONZE NIEUWE TOEKOMST VZW, Begeleid werken, werk aan de winkel een meester werk, internet, Sint-Amandsberg, 2005, blz. 33

### 3.2.1 Behoeftehiërarchie

Iedere mens heeft behoefte aan sociaal contact. Toch kan je pas van een behoefte spreken als dit ook daadwerkelijk als een tekort wordt ervaren door de doelgroep. De behoeftepiramide van Maslow geeft zeer duidelijk aan dat behoeften zich hiërarchisch verhouden. Maslow heeft een motivatietheorie ontwikkeld die gebaseerd is op vijf fundamentele behoeften<sup>30</sup>:

- behoeften van fysiologische aard (eten, verzorging)
- behoeften op het gebied van veiligheid en zekerheid ( geborgenheid )
- behoefte aan sociale aanvaarding (erbij horen)
- behoefte aan waardering (status)
- behoefte aan zelfrealisatie (eigen potenties waarmaken).

Deze behoeften verhouden zich ten opzichte van elkaar als in een hiërarchie. De fysiologische behoefte is de meest fundamentele. Indien deze niet vervuld is, is er bijgevolg weinig aandacht voor hoger liggende behoeften. Indien wel, kan de aandacht gericht worden op de behoefte die iets hoger staat in de hiërarchie.

Bij mensen met een verstandelijke beperking zijn de primaire biologische behoeften en de behoefte aan veiligheid en geborgenheid manifest aanwezig. Denken we hierbij bijvoorbeeld aan de fixatie op voedsel en de constante vraag naar veiligheid en geborgenheid. De sociale behoefte, vooral de behoefte om ergens bij te horen, is evenzeer aanwezig maar minder zichtbaar voor de buitenwereld. Voor mensen met minder verstandelijke mogelijkheden is het zeer moeilijk om een abstract begrip als sociale behoefte te verwoorden. Sociale behoeften zullen meestal in het gedrag naar boven komen.

De zorg voor mensen met een beperking in residentiële voorziening blijft vaak steken op het niveau van de laagste behoeften. De motivatietheorie van Maslow hanteert een zeer humaan mensbeeld. De mens wordt gezien als een zelfbewust en zelfstandig handelend individu dat streeft naar zelfrealisatie.<sup>31</sup>

Hulpverleners uit de residentiële sector mogen dus niet in de val trappen dat het bevredigen van fysiologische behoeften de kerntaak van de zorg is. Zelfrealisatie, waardering en sociale aanvaarding zijn evenzeer van kapitaal belang voor de cliënt.

Het is net op die domeinen dat de cliënten veel ondersteuning nodig hebben. Veel te veel tijd wordt geïnvesteerd in de lagere behoeften. Eten is zo een primaire behoefte dat zelfs veel mensen met een beperking eigenlijk geen ondersteuning nodig hebben op dit vlak. Wanneer men zou streven naar zelfredzaamheid op vlak van persoonlijke verzorging en voeding dan komt er voor de begeleider tijd vrij om te gaan ondersteunen op andere vlakken. Bewoners in instellingen worden vaak overbodig veel gewassen om toch maar vast te houden aan de structuur van de dagindeling. Een begeleider in een voorziening moet die structuur durven loslaten en meer beginnen coachen in plaats van te dirigeren. Ik pleit meer voor een begeleider die de cliënten coacht naar zelfrealisatie en wat minder aandacht schenkt aan verzorging en voeding.

De behoefte naar zelfrealisatie staat bovenaan de piramide waardoor verkeerdelijk gedacht wordt dat deze moeilijk te bereiken is. Bij mensen met een beperking is dit waarschijnlijk ook het geval. Men mag echter niet vergeten dat iedere mens blijft streven naar zelfrealisatie, beperking of niet.

<sup>30</sup> Vrij naar: VAN RUYSEVELDT, J. DE WITTE, M. VON GRUMBKOW, J., op.cit., blz. 48-50

<sup>31</sup> Ibid., blz. 49.

In begeleid werken zal een jobcoach minder tijd investeren in de lagere behoeften. Via netwerken zal hij wel nagaan of er geen tekorten zijn bij de cliënt op vlak van verzorging, huisvesting en eten. Indien dit wel het geval is zal hij andere actoren binnen het netwerk raadplegen om aan de tekorten te werken. Op zich zal men binnen begeleid werken niet blijven hangen op het niveau van lagere behoeften zonder deze uit het oog te verliezen. Een jobcoach houdt zich hoofdzakelijk bezig met de hogere behoeften van zijn cliënt. Samen streven ze naar zelfrealisatie, waardering en sociale aanvaarding. Arbeid is hier een middel om deze doelen te bereiken, het is nooit het doel op zich.

De mate van handicap en communicatieve vaardigheden van de cliënt bepalen de mate waarin hij ondersteuning nodig heeft bij het verkennen van zijn hogere behoeften. Die verkenning wordt ook wel vraagverduidelijking genoemd.

### 3.2.2 Vraagverduidelijking

Het behoort tot de taak van een jobcoach om de vraag van de cliënt duidelijk te krijgen. In de methodiek van 'supported employment' gebeurt de vraagverduidelijking tijdens de assessment-fase. Samen met de cliënt zal de jobcoach de vraag naar arbeid gaan verkennen en de achterliggende motieven blootleggen. Als de vraag duidelijk kan omschreven worden kunnen zij samen aan een traject beginnen.

Begeleid werken werkt altijd vraaggestuurd. Op die manier is de methodiek een schoolvoorbeeld van 'zorg op maat'. Naast rechten heeft een volwassene met een beperking ook zorgvragen. Mensenrechten zijn vaak veel te abstract voor iemand met een verstandelijke beperking. Zorgvragen daarentegen zijn vaak concreet te krijgen met het juiste maatwerk van de hulpverlener.

Cliënten krijgen via de methodiek van "begeleid werken" het gevoel dat ze een antwoord krijgen op hun vraag naar arbeid en dat ze een individuele keuze hebben gemaakt. Er wordt een werkplek gezocht naar de interesses van de cliënt en bovendien wordt de taak afgesteld op zijn mogelijkheden.

In deze werkwijze zit al een groot verschil met de tewerkstelling in het reguliere arbeidscircuit. Een tewerkstellingsbeleid van de overheid zal zelden opgezet worden vanuit een individuele vraag naar arbeid. Het is de overheid die via zijn beleid zoveel mogelijk mensen aan het werk wil krijgen. Hiertoe zal zij vaak jobs creëren zodoende dat er voor iedere burger één job is. Veel keuzevrijheid is er dan natuurlijk niet meer.

Door het stappenplan van "supported employment" te volgen werkt een jobcoach op den duur enkel met cliënten die enorm veel motivatie hebben om te werken. De vraagverduidelijking geeft een antwoord op de al dan niet vrijwillige deelname van de cliënt.

Tijdens de vraagverduidelijking zal de jobcoach nagaan wat er schuil gaat achter de cliënt zijn vraag naar arbeid. Vaak komen andere belangrijke vragen naar boven zoals een vraag naar sociaal contact of vrijheid.

- *Mijn eerste begeleiding als jobcoach in Humival verliep heel vlot volgens het stappenplan. Tijdens één van de gesprekken tijdens de fase van assessment vroeg de cliënt om liefst zo ver mogelijk te gaan werken. Andere wensen of eisen van een werkplek stelde ze echter niet. Haar vraag naar arbeid bleek eigenlijk een vraag naar vrijheid te zijn. Gezien haar turbulent verleden heb ik besloten om niet direct in te gaan op die vraag. De cliënt zag in het begeleid werken een ideale manier om weg te geraken uit de instelling. Zij was nogal ontgoocheld toen ze te horen kreeg dat er vooral zal gezocht worden naar werkplekken in de nabije omgeving. Niet om haar het leven zuur te maken maar vooral naar praktische organisatie is dit argument te verdedigen. Daarnaast is*

*ook de participatie aan de lokale samenleving een zeer belangrijke motivatie voor het begeleid werken dat Humival aanbiedt. Er zijn enkele maanden overgegaan vooraleer haar vraag naar arbeid niet langer in eerste instantie een vluchtproef was. Eén jaar na dit gesprek is zij beginnen werken op een boerderij in het dorp. Mocht ik ingegaan zijn op haar eerste vraag dan bestond er een reële kans dat het zou mislopen. De motivatie van haar was weliswaar te begrijpen maar hield in kader van tewerkstelling toch een zeker risico in. Dit alleen maar om het belang van vraagverduidelijking aan te tonen.*

### **3.3 De betekenis van arbeid**

#### **3.3.1 Ruim arbeidsbegrip**

Er bestaan heel wat omschrijvingen van arbeid. Gorz definieert arbeid als "een betaalde activiteit die wordt verricht voor rekening van een derde".<sup>32</sup>

Deze definitie beperkt arbeid enkel tot betaalde activiteiten. Met arbeid wordt hier dus enkel loonarbeid bedoeld. Niet-betaalde activiteiten worden zo enorm ondergewaardeerd.

Het is beter om een brede omschrijving van arbeid te hanteren, zeker in het kader van arbeidszorg. Een ruime definitie vinden we bij Mok: "alle bezigheden die nut opleveren voor diegene die haar verricht, voor zijn of haar naaste omgeving en/of voor de samenleving als geheel".<sup>33</sup>

Deze definitie maakt geen onderscheid tussen betaalde en niet-betaalde arbeid.

Het probleem is echter dat onze huidige samenleving onbetaalde activiteiten veel minder weet te waarderen dan de bezoldigde arbeid.

#### **3.3.2 Arbeid in een pluri-actieve samenleving**

Dirk Geldof pleit voor een pluri-actieve samenleving waarin mensen de mogelijkheid hebben om via een diversiteit van activiteiten deel te nemen aan het maatschappelijk gebeuren.<sup>34</sup>

Maatschappelijke integratie wordt ook mogelijk door niet-betaalde arbeid mits verruiming van het arbeidsbegrip.

Die activiteiten kunnen van allerlei aard zijn, waarvoor mensen betaald worden of niet. Een betaalde job wordt op die manier één van de manieren om te participeren. Naast betaald werk worden ook andere activiteiten als gelijkwaardig beschouwd. Voorstanders van de pluri-actieve samenleving pleiten voor een onvoorwaardelijk basisinkomen.

In dit opzicht zou men de tegemoetkoming van personen uit een residentiële voorziening kunnen beschouwen als een soort basisinkomen. Het begeleid werk dat ze verrichten is dan hun activiteit waarmee ze deelnemen aan de samenleving. De verschillende types van vervangingsinkomens: leefloon, integratietegemoetkoming, invaliditeitsuitkering... worden allemaal vervangen door een basisinkomen. Een tegemoetkoming hangt niet langer vast aan het actief zoeken naar een betaalde job op

---

<sup>32</sup> GORZ, A., Geciteerd in: VAN RUYSEVELDT, J. DE WITTE, M. VON GRUMBKOW, J., Organiseren van mens en arbeid. Hedendaagse benaderingen van de kwaliteit van de arbeid. Heerlen, Kluwer Bedrijfsinformatie, 1998, blz. 12.

<sup>33</sup> Ibid., blz. 12

<sup>34</sup> Vrij naar: GELDOF, D., Onthaasting. Antwerpen, Houtekiet/ De Prom, 2001, blz. 128-130.

de reguliere arbeidsmarkt. In dit licht is activering deelnemen aan het maatschappelijk gebeuren door middel van een diversiteit aan activiteiten waartoe ook vrijwilligerswerk en begeleid werk behoort.

### 3.3.3 Plaats van arbeid in de samenleving

Arbeid is een dynamisch gegeven. Doorheen de geschiedenis kreeg arbeid telkens een andere plaats in de samenleving toegewezen. Aanvankelijk had 'arbeid' een heel negatieve betekenis. Arbeid in de Oudheid was een zaak voor slaven en gestraften. In de Middeleeuwen was werken noodzakelijk en was luiheid een zonde. In de bijbel staat geschreven: 'Ledigheid is des duivels oorkussen'. Tijdens de Industriële Revolutie wordt arbeid gekoppeld aan welvaart. Wie productief is draagt bij tot de welvaart in de samenleving.

Vandaag zou je kunnen stellen dat betaalde arbeid een zeer centrale rol krijgt toebedeeld in de samenleving. Arbeid bepaalt de positie die iemand inneemt in de maatschappij.<sup>35</sup> Vanwege de centrale plaats die een betaalde job in de hedendaagse samenleving inneemt, worden de niet-betaalde activiteiten vaak als minderwaardig beschouwd. Deze dragen niet bij tot de sociale zekerheid en kunnen daarom op weinig waardering rekenen van de publieke opinie.

Moet die publieke opinie niet eerder de plaats van arbeid in de huidige samenleving bekritisieren? Vandaag lijkt loonarbeid de enige manier om mensen in te schakelen in de maatschappij. Arbeid wordt enkel als economisch product gezien. De overheid streeft naar een volledige tewerkstelling omdat ze gelooft dat dit de kortste weg is naar welvaart.

Tewerkstellingsmaatregelen zijn daarom vooral bedoeld om de meest productieve burgers in te schakelen om zo de economie van het land te dienen. Mensen met een beperking in een voorziening zijn economisch gezien niet interessant. Het activeringsbeleid van de overheid heeft weinig effect op hen.

### 3.3.4 Betekenis van begeleid werken in de samenleving

In het verhaal van begeleid werken krijgt arbeid een andere plaats toegewezen in de samenleving. Niet de mens wordt ten dienste van de economie gesteld maar economie staat er in functie van de mens.

Bijgevolg omvat arbeid al deze activiteiten die de kwaliteit van het leven van de werknemer verhoogt.<sup>36</sup>

Waardering van de publieke opinie gebeurt op basis van de waarde die de activiteit heeft voor de samenleving.

Activiteiten worden volgens mij beter afgemeten op hun nuttigheid in de samenleving. Mensen uit de residentiële voorziening mogen dan misschien niet als economisch interessant en productief gezien worden, toch hebben zij een rol te spelen in de samenleving.

Begeleid werken kan daarom een toegangspoort zijn voor al die mensen die in een voorziening verblijven en een bijdrage willen leveren aan de samenleving.

Werkplekken worden bij voorkeur gezocht in de sfeer van vrijwilligerswerk, verenigingsleven en social profit. Vaak zijn het die sectoren die vaak handen tekort komen en waar een vrijwillige bijdrage het hoogst zal gewaardeerd worden. Groene

<sup>35</sup> Vrij naar: VAN RUYSEVELDT, J. DE WITTE, M. VON GRUMBKOW, J., op.cit., blz. 13-15.

<sup>36</sup> Vrij naar: [Aan de slag: begeleid werken voor personen met een handicap DEEL 2](#). Op.cit., blz. 9.



zorgactiviteiten zijn dan weer te verdedigen vanuit de kwetsbare positie van de landbouwsector in Vlaanderen.

Niet alleen het begeleid werk maar een residentiële voorziening op zich als organisatie kan een rol spelen in het publiek gebeuren. Via groepsactiviteiten met de bewoners of enclavewerk kan een voorziening opdrachten vanuit de gemeenschap aannemen en zich op die manier een plaats toekennen in de plaatselijke omgeving.

- *Wijkkermissen in het dorp zijn zeldzaam geworden. Bestuursleden worden een dagje ouder en hebben moeilijkheden om de organisatie van hun kermis rond te krijgen. Organisatoren vinden maar weinig mensen meer die zich vrijwillig willen inzetten voor de jaarlijkse kermis. Enkele bewoners van Humival steken een handje toe bij het klaarzetten van de feesttent. Beide partijen winnen aan deze samenwerking. De bewoners van de voorziening werken in een andere omgeving en leren nieuwe mensen kennen. Ze worden bovendien gewaardeerd voor hun werk en kunnen ook eens tonen aan de buitenwereld wat ze in hun mars hebben. Organisatoren kunnen nu ieder jaar rekenen op deze helpende handen en hebben weer een zorg minder. Er staat geen financiële vergoeding tegenover de geleverde arbeid maar de helpers krijgen een mooie plaats gereserveerd om 's avonds hun favoriete zangers aan het werk te zien.*

Andere voorbeelden hiervan zijn samenwerkingsverbanden met gemeentelijke diensten, zwerfvuilacties, parochiewerk...

Zowel bij individueel begeleid werk als bij de groepsactiviteiten is er sprake van een nuttige bijdrage aan het maatschappelijk gebeuren en tegelijkertijd van een meerwaarde voor zij die de niet-betaalde arbeid verrichten.

### 3.3.5 Latente functies van arbeid

Naast betekenis voor de samenleving heeft arbeid natuurlijk vooral waarde voor diegene die hem verricht. Arbeid heeft twee soorten functies: manifeste en latente. Het inkomen, de manifeste functie, is de meest gangbare en reeds uitvoerig besproken.

Daarnaast geeft arbeid zin aan het bestaan, verhoogt het de eigenwaarde, levert status en identiteit en draagt zo bij tot de definitie van iemands positie in de samenleving. Arbeid biedt mogelijkheden tot het uitdrukken van competenties, structureert de tijd en bevordert sociale contacten.

Laten we deze latente functies eens van dichtbij bekijken.<sup>37</sup>

#### - Zingeving

Arbeid geeft mensen het gevoel 'zinnig' bezig te zijn. Het draagt bij tot de kwaliteit van het leven.

Het recht op arbeid wordt hier begrepen als het recht op zinvolle participatie in de samenleving. Vandaag in de reguliere arbeidssfeer is de gemiddelde arbeidssituatie zo schraal geworden dat er veelal geen andere hogere zingevende kwaliteit in te vinden is dan geld verdienen.<sup>38</sup>

<sup>37</sup> Ibid., blz. 24.

<sup>38</sup> Vrij naar: HAMAHER, G., De kunst van zinvol werken: een toekomstvisie op onze arbeid. Schiedam, Scriptum, 1998, blz. 59.

Begeleid werkers bewijzen het tegendeel door hun onbetaalde activiteit als zeer zinvol te ervaren. Arbeid is voor hen de kortste weg naar zelfrealisatie.

#### **- Verhogen van de eigenwaarde**

In arbeid kunnen mensen zichzelf beter leren kennen en hun grenzen verleggen. Wanneer mensen werken in een organisatie die bijdraagt tot maatschappelijk nut dan voelen ze zich waardevol in hetgeen ze doen. Mensen uit een voorziening die vrijwilligerswerk verrichten voelen zich gewaardeerd voor hun werk.

#### **- Uitdrukken van competenties**

In arbeid kunnen mensen hun mogelijkheden benutten. Werken in een andere omgeving kan soms heel verrassende resultaten opleveren. De nadruk ligt op hun mogelijkheden en niet op de beperkingen.

Tijdens de stage heb ik gemerkt dat cliënten in een andere nieuwe omgeving bovendien tot veel meer in staat zijn. Een nieuwe omgeving en een omschreven doel leiden tot het ontdekken van nieuwe vaardigheden.

#### **- Structureren van de tijd**

Arbeid zal voor een groot deel de dagindeling van iemand bepalen. Er is bijvoorbeeld een groot verschil tussen het dagverloop van een arbeider en een werkloze. Beide leven volgens hun eigen ritme. Wie werkt zal zijn dag indelen naar gelang zijn job.

Ook tijdens het werk zal men bewust met tijd moeten omgaan. De tijd mag echter nooit een bijkomende stressfactor zijn voor de cliënt. Het tempo moet worden aangepast aan de mogelijkheden van de cliënt. Productiviteit mag niet de bovenhand nemen in begeleid werken. Andermaal moet de begeleid werker wel een meerwaarde creëren voor de werkplek. Op termijn moet hij onmisbaar kunnen worden.

Binnen de voorziening waar de cliënt woont is de dagindeling meestal voorgestructureerd. Op de werkplek moet de cliënt leren omgaan met een andere tijdsindeling.

#### **- Sociale contacten**

Via een job leer je heel wat nieuwe mensen kennen. Het werk kan ook van die aard zijn dat je met heel wat mensen in contact komt. In een residentiële voorziening zijn de kansen op uitbouw van een sociaal netwerk eerder gering. Begeleid werk kan zorgen voor een enorme verruiming van sociale contacten.

Bij de opstart in Humival is deze verruiming van sociale netwerken steeds de hoofddoelstelling geweest achter het 'begeleid werken'. Bewoners leren zo nieuwe mensen kennen buiten de professionele relatie van cliënt – hulpverlener.

Vooraf aan de relatie tussen begeleid werker en vertrouwenspersoon op de werkplek wordt veel aandacht geschonken. Mensen met een instellingsverleden hebben weinig echt diepe sociale contacten gekend.

Verruiming van de sociale netwerken van de cliënt is een doelstelling op zich.

Naast uitbreiding van sociale contacten is het ook mogelijk dat er in die contacten sprake is van één of meer vertrouwelijke contacten. In de brochure 'Aan de slag' uitgegeven door het Platform begeleid werken spreekt Professor orthopedagogie, Geert Van Hove, van een 'kleine relatie'.<sup>39</sup>

Een onderliggende doelstelling van begeleid werken maar zeker niet minder belangrijk is de nadruk leggen op het belang van de kleine relaties.

Kleine relaties zijn ontmoetingen tussen twee personen, begeleid werker en vertrouwenspersoon op de werkpost, die gekenmerkt zijn door wederzijds respect, tolerantie en het bieden van ruimte voor het selfempowerment van de cliënten.

<sup>39</sup> Vrij naar: Aan de slag: begeleid werken voor personen met een handicap DEEL 2. Op.cit., blz. 16-20.

De persoon met een verstandelijke beperking wordt in een kleine relatie niet louter gekenmerkt door zijn 'anders' zijn.

Mensen met een verstandelijke beperking daarentegen zijn in staat om zelf hun problemen op te lossen. Ze hebben allen een eigen, verschillende persoonlijkheid. Bovendien worden ze gezien als individuen die in een relatie een actieve bijdrage te leveren hebben. Ze hebben het recht om hun plaats in de maatschappij in te nemen, mens te zijn onder de andere mensen.

#### **- Bevorderen van status**

Een job hebben helpt mensen om zich te profileren ten opzichte van anderen. Voor iemand die in een residentiële voorziening verblijft kan dit de eerste keer zijn dat hij zich op een positieve manier kan onderscheiden van anderen. Status heeft ook te maken met de cliënt zijn behoefte aan waardering<sup>40</sup>.

#### **- Identiteit leveren aan diegene die werkt**

Mensen ontnemen hun identiteit aan het hebben van een job. In een residentiële voorziening ben je als bewoner vaak niet meer dan lid van een groep. In een job krijg je plots een eigen identiteit. Je wordt gewaardeerd voor hetgeen je doet.

Denk hier bijvoorbeeld aan een situatie wanneer je iemand voor de eerste keer ontmoet. Na het uitwisselen van elkaars naam is de volgende vraag vaak: "En wat doe je van werk?" Je bent met andere woorden wat je doet. Begeleid werkers moeten zich niet langer vereenzelvigen met de voorziening waar ze leven maar kunnen met enige trots refereren naar het werk dat ze doen.

De zeven latente functies zijn zeker geen holle woorden enkel op papier. In de samenwerking met de cliënten kwamen ze één voor één naar boven.

*Als hij zijn werkkledij aantrekt, verandert hij van een stille ingetogen jongeman in een zelfzekere noeste arbeider. Iedere woensdagmiddag gaat G. werken in het dierenasiel. Hij voert er allerlei taken uit waar hij binnen de voorziening niet voor warm te krijgen is. Hij straalt echt arbeidsvreugde uit iedere week als hij zich tussen zijn honden bevindt. Toen ik een videofilmje had gemaakt over zijn werk in het dierenasiel konden zijn begeleiders uit de instelling hun ogen niet geloven. G. bleek tot veel meer in staat dan zij aanvankelijk allemaal dachten. Toen mijn collega's probeerden om hem ook eens gezwind de vaat te laten doen, weigerde hij halsstarrig. In het hondenasiel kan hij uren aan één stuk de voederbakjes afwassen, afdrogen en wegzetten. Hij legt hierbij de grootste nauwkeurigheid aan de dag. De begeleiders kennen hem vooral als een nonchalante, trage en luie persoon, niet in staat om een eenvoudige taak tot een goed eind te brengen.*

*G. is zeer trots op zijn werk en kijkt enorm uit naar iedere woensdagnamiddag. Hij houdt enorm van dieren en het werk in het asiel geeft zin aan zijn leven. Hij krijgt het gevoel iets te kunnen betekenen voor anderen en hiervoor gewaardeerd te worden. Tijdens het werk kan hij zijn vaardigheden maximaal benutten en verder uitbreiden. In het asiel komen heel wat mensen over de vloer. Op een paar maanden tijd had G. veel nieuwe vrienden gemaakt. Hij spreekt over 'mijn werk' en loopt zeer zelfzeker rond op 'zijn' werk.<sup>41</sup>*

<sup>40</sup> Zie: Hoofdstuk 3, 3.2.1 Behoeftenhiërarchie. blz. 27.

<sup>41</sup> MOENS, Y., en MATTHIJS, E., G. in het dierenasiel. niet-gepubliceerde dvd, Waarschoot, Humival VZW, 2006.

### **3.4 Besluit**

Begeleid werken heeft een zeer gunstige invloed op personen met een beperking.

Arbeid heeft, naast een inkomen, veel meer te bieden. We mogen daartoe arbeid niet in zijn enge betekenis zien maar we moeten het begrip verruimen.

Het recht op arbeid komt in een totaal ander daglicht te staan wanneer je arbeid loskoppelt van een inkomen.

In een residentiële voorziening verblijven cliënten die willen werken zonder dat ze daarvoor geactiveerd moeten worden. Activeren wordt vandaag vooral gebruikt om mensen toe te leiden naar een betaalde job. Betaald werk is in ons huidig samenlevingsbeeld de enige manier om te participeren. De visie op arbeid die men hanteert binnen begeleid werken zou echter zeer verrijkend kunnen zijn voor het werkloosheidsvraagstuk in Vlaanderen. Het heeft weinig zin om jobs te creëren en nadien mensen naar die job toe te leiden. Beter is om via vraagsturing een proces op gang te trekken en mensen warm te maken voor participatie aan het maatschappelijk gebeuren. Niet-betaalde arbeid zal hiervoor een serieuze herwaardering moeten krijgen in de samenleving. Begeleid werken heeft in deze context een soort pioniersrol te vervullen.

## Hoofdstuk 4 Casus

Als stagiair-jobcoach in Humival heb ik zelf een weg moeten zoeken om de methodiek 'begeleid werken' te implementeren in de werking van de instelling. Het resultaat is een afgeleide vorm van de methodiek met meerwaarde voor de voorziening, mezelf, de werkplek en de cliënt.

In dit hoofdstuk vertel ik het verhaal van K. met wie ik gedurende zes maanden op zoek ben geweest naar een geschikte werkplek. Zij verblijft nog maar enkele maanden in de voorziening wanneer ze haar eerste vraag naar arbeid stelt. Al vlug werd duidelijk dat ze zich niet kon vinden in het activiteitenaanbod.

### - Valse start

Op een dag toon ik een sfeerfilmpje over G. uit de instelling die gaat werken in het hondenasiel. De film wekte grote belangstelling bij enkele cliënten van de voorziening. Een week na de voorstelling komt K. aan mij vragen of zij ook zou mogen werken in het asiel. Ik denk even na over haar vraag en overleg met de begeleiders uit haar leefgroep. We besloten haar niet zomaar te werk te stellen in het asiel. Het dierenasiel is immers G. zijn werkplek en die zou een collega uit dezelfde instelling waarschijnlijk niet op prijs stellen.

Ik heb weinig achtergrond over K. aangezien zij nog maar pas in de instelling verblijft. Bewust doe ik geen opzoekingen naar haar problematiek en raadpleeg geen dossiers over haar. Ik wil vertrekken vanuit haar mogelijkheden op vlak van tewerkstelling, niet vanuit de beperkingen. Tijdens het eerste gesprek geeft zij aan dat ze liefst zo ver mogelijk wil gaan werken. Haar vraag naar arbeid was dus in eerste instantie een vraag naar vrijheid. Ze zag in het begeleid werken een ideale manier om los te komen van het leefgroepgebeuren en instellingsleven. Op een grote afstand van de voorziening werken is uitgesloten vanuit praktische overwegingen. Bovendien wil de instelling zich vooral profileren binnen de lokale gemeenschap. Ik geef haar bijgevolg de boodschap dat een eventuele werkplek dicht bij huis zal zijn. K. is wat teleurgesteld en probeert mij nog te overtuigen dat ze in staat is zelfstandig het openbaar vervoer te gebruiken.

Na een maand niks gehoord te hebben komt K. zich opnieuw aanmelden. Ze stelt een nieuwe vraag naar werk en dit keer mag het dicht bij huis zijn. Nu lijkt haar vraag naar arbeid meer gefundeerd dan in eerste instantie. Ik begin met een arbeidsinteresseset af te nemen. Dit neemt bijna een hele namiddag in beslag. Ze heeft geen pictogrammen nodig om haar te helpen een keuze te maken. Soms vraagt ze wel wat verduidelijking over een bepaalde taak.

De test bestaat uit honderd meerkeuzevragen, iedere vraag heeft drie mogelijke antwoorden, waaruit telkens een eerste en een tweede keuze moet worden gemaakt. Het is voor haar soms zeer moeilijk om verschillende keuzes tegen elkaar af te wegen. Tussen de vragen door geeft K. duidelijk aan wat ze leuk vindt en wat niet. Ze zoekt ook telkens naar concrete aanknopingspunten en associeert de antwoorden met mogelijke werkplekken. K. heeft dus een goed zicht op de plaatsen waar sommige taken zich kunnen voordoen.

De test geeft niet alleen een richting aan in welke sectoren ik de werkplekken zal moeten zoeken maar is ook aanleiding voor verduidelijking, vragen en suggesties op vlak van arbeidsinteresse.

Ik heb nog eens een dag nodig nadien om de resultaten van de test te analyseren. Het grootste deel van haar interesse gaat uit naar werken met dieren. Op een tweede plaats staat werken in een winkel. Wanneer we de resultaten bespreken zegt ze heel graag dieren te zien. Ze is ook heel graag onder de mensen en slaat graag een babbeltje.

Na een valse start lijken we nu echt goed vertrokken op weg naar een werkplek voor K. Als jobcoach ben ik nu overtuigd van haar vraag naar arbeid. Deze lijkt niet langer ingegeven door de verkeerde motieven. De test was in dit geval broodnodig om tot die

conclusie te komen. K. is van nature een zeer ongeduldig iemand en zou het liefst al morgen ergens beginnen werken. Ik vraag haar toch om nog even geduld uit te oefenen maar beloof haar op de hoogte te houden van de te ondernemen stappen en haar daarin zoveel mogelijk te betrekken. Vanaf dit moment vraagt K. bijna dagelijks naar de vorderingen waaruit ik opmaak dat er een grote wil aanwezig is bij haar.

### **- Samen op weg**

Na de test en de gesprekken weet ik in welke richting ik moet zoeken. Niet ver van de instelling is een boerderij met daaraan een winkeltje waar ze hoeveproducten verkopen. Dit lijkt mij de ideale werkplek voor haar waar ze haar eerste twee keuzes kan in terug vinden. Met een foldertje over begeleid werken in de hand ga ik langs bij de eigenaars van de boerderij. Ze kennen het principe dat schuil gaat achter begeleid werken maar ze hebben geen interesse. Ik laat wat informatie achter en vraag om er toch nog eens over na te denken. De volgende week ga ik er nog eens langs maar weer zonder succes.

Ik heb er lang over nagedacht om K. al dan niet mee te nemen bij een eerste bezoek. Uiteindelijk heb ik na overleg met haar begeleiders besloten om het eerste contact alleen te leggen. Het zou bij haar al valse verwachtingen kweken door samen naar een kandidaat – werkplek toe te stappen. Ik probeer haar wel op de hoogte te houden zonder al te veel details te geven over de werkplek.

Tijdens de job-finding kwam er een zekere spanning naar boven tussen aanbodsgericht en vraaggestuurd werken. De methodiek 'supported employment' is duidelijk gericht naar het vraaggestuurde model. Het probleem was echter dat ik nog geen aanbod van mogelijke werkplekken had. Jobcoaches die reeds een tijdje bezig zijn met begeleid werken hebben na verloop van tijd een zeker bestand opgebouwd met daarin voldoende kandidaat-werkplekken. Omdat ik hier niet goed weet wat aan te vangen met dit probleem vraag ik advies van een bevriende instelling. Bij de opstart van begeleid werken in die instelling had de jobcoach een lijstje van mogelijke werkplekken, die ze ook zelfstandig had opgezocht. Cliënten uit de voorziening konden solliciteren naar een vacante betrekking. De jobcoach zorgt dus zelf voor een aanbod waar cliënten eventueel kunnen op ingaan.

De methodiek wordt hier niet echt volgens de letter genomen. Ik zoek een soort compromis door veel aandacht te schenken aan de arbeidsinteresse en het zoeken naar een werkplek. Eens ik een idee heb over een mogelijke werkplek vraag ik zagezegd de toestemming aan de cliënt om in haar naam een eerste verkenning van de werkplek te doen, zonder haar.

K. gaat akkoord met deze manier van werken maar vraagt nogmaals om haar zeker op de hoogte te houden. Ik ben vast beraden om niks te ondernemen zonder haar medeweten dit om het proces van vraaggestuurd werken en principe van 'zorg op maat' te respecteren.

Iets verderop is nog een boerderij waar ik ga aankloppen. Hier heb ik meer succes. De eigenaars zijn eerst wat afwachtend maar tonen interesse. Ze vragen zich vooral af welke taken ze zouden kunnen uit besteden. Een week later ga ik samen met K. langs op de boerderij. We krijgen een rondleiding en daarna brainstormen we over mogelijke taken op de boerderij. De eigenaars sommen een lange reeks van werkjes op de boerderij op. K. reageert enthousiast op sommige taken die worden voorgesteld. We spreken een dag af wanneer ze eens op proef mag komen. De week nadien rijd ik samen met K. per fiets naar de boerderij. Er was al wat werk blijven liggen speciaal voor haar. Op haar eerste dag mocht ze pasgeboren kalfjes drinken geven en hun hokken uitkuisen. Ik had mij voorgenomen om de ganse namiddag bij haar te blijven maar zowel de boerin als K. lieten verstaan het wel alleen aan te kunnen. Vier uur later kom ik terug en ik zie dat ze samen al een afspraak aan het maken zijn voor de volgende week. We maken al het papierwerk in orde en stellen samen een contract op. K. zal iedere week een blad laten aftekenen om aan te tonen dat ze er effectief heeft gewerkt. Het is haar eigen verantwoordelijkheid om een volgende afspraak vast te leggen. De nieuwe werkgevers wensen ook Groene Zorg in te schakelen om beroep te

kunnen doen op een subsidie. Ik zorg voor de nodige aanvraagformulieren en volg de aanvraag voor hen op. Voor iedere dag dat de boer K. tewerkstelt kan hij € 20 subsidie ontvangen van het Ministerie van Landbouw.

De eerste weken rijd ik nog met haar mee om haar het traject naar de boerderij aan te leren. Na drie weken kan ze zelfstandig naar haar werk fietsen. Haar takenpakket is ondertussen serieus uitgebreid. Het ziet er naar uit dat we op weg zijn naar een goede en duurzame samenwerking tussen werkplek, begeleid werker en voorziening.

#### **• Meerwaarde voor cliënt, jobcoach en werkplek**

Zowel voor mij als jobcoach als voor K. was dit traject een stap in het onbekende. Bij iedere stap van het proces werd de cliënt betrokken. Uiteindelijk is er een vertrouwen gegroeid tussen de drie partijen.

K. heeft nu een nieuw doel in haar leven en dit heeft ook positieve gevolgen op andere levensdomeinen. Vanuit de leefgroep kreeg ik de opmerking dat K. aangenamer is sinds ze werk heeft. Het begeleid werk is een nieuwe houvast die ze voor het overgrote deel zelf in de hand heeft. Al is het maar een halve dag per week toch heeft het begeleid werk een enorme invloed op haar gehele persoon. Ze voelt zich werkelijk gesteund in haar mogelijkheden en kan verantwoordelijkheid opbrengen wat haar werk betreft. Op de boerderij heeft ze nu ook al veel nieuwe contacten gelegd. Op termijn kunnen deze contacten evolueren naar betekenisvolle relaties. Bovendien lijkt het ook te lukken voor haar om tijd te structureren, in tegenstelling tot het leefgroepsgebeuren waar alles voor haar lijkt voorgestructureerd.

Achter haar vraag naar arbeid zat een grote vraag naar uitbreiding van sociaal netwerk. Op de boerderij is dit goed gelukt en daarom is haar traject zo succesvol. Voor beide partijen is het een meerwaarde. K. is zeer tevreden met het vertrouwen dat ze krijgt op haar werk. Daarnaast heeft de boerderij enkele helpende handen bij die het werk lichter maken.

Naar inclusie toe is dit ook een goede zaak omdat het uiteindelijk de werkgevers zelf zijn die beslissen of ze de samenwerking met de cliënt willen voortzetten. K. wordt zo opgenomen in een geheel nieuw netwerk van mensen die een paar maanden geleden nog volstrekt onbekend waren voor haar.

Deze eerste jobcoaching heeft mij doen inzien dat er meer schuilgaat achter een job dan alleen maar geld. Terwijl de cliënt hier helemaal niet hoeft te werken is zij toch gemotiveerd om onbezoldigd iedere week te gaan klussen op de boerderij. Samen met K. heb ik de meerwaarde van arbeid leren kennen en werden latente functies plots manifest.

## Besluit

De methodiek 'begeleid werken' bewijst al jaren zijn effectiviteit in de gehandicaptensector. Het is een werkvorm die zich tussen arbeid en zorg situeert. Ook zonder de voorziene financiële steun van de overheid is het mogelijk om aspecten van het begeleid werken te implementeren in de werking van een residentiële voorziening. Het was voor mij als stagiair-jobcoach niet altijd gemakkelijk om begeleid werken een plaats te geven binnen de voorziening.

Gezien de kleinschaligheid van de voorziening leek het mij opportuun om de methodiek aan te passen aan de specifieke kenmerken van de instelling. Dit stond echter niet in de weg dat de effecten van het begeleid werken overwegend positief waren, zowel op niveau van het individu, de voorziening als de lokale samenleving.

'Begeleid werken' heeft in eerste instantie een positieve invloed op het leven van de cliënt die verblijft in een residentiële voorziening.

Onbewust hanteren mensen met een verstandelijke beperking een zeer ruim arbeidsbegrip. Omdat arbeid binnen begeleid werken wordt losgekoppeld van een inkomen, gaat de aandacht vooral naar de achterliggende motieven.

Begeleid werken is in de ganse gehandicaptensector al jaren een succesverhaal. Het succes ligt hem in de herontdekking van latente functies van arbeid. Arbeid geeft zin aan het bestaan, verhoogt de eigenwaarde, levert status en identiteit en draagt zo bij tot de definitie van iemands positie in de samenleving. Arbeid biedt mogelijkheden tot het uitdrukken van competenties, structureert de tijd en bevordert sociale contacten.

De niet betaalde arbeid heeft, voor diegene die hem verricht, heel veel betekenis. Door de afwezigheid van een bezoldiging en ook de vraag ernaar, komt ruimte en tijd vrij voor de echte meerwaarde die arbeid kan bieden.

Tijdens de jobcoaching in Humival bleek vooral sociale netwerkvorming de belangrijkste motivator. Ook en vooral bij mensen met een verstandelijke beperking is een grote behoefte aan sociale contacten aanwezig. In de setting van een residentiële voorziening komen bewoners in contact met heel veel verschillende hulpverleners maar is er niet echt sprake van het leggen van contacten op basis van gelijkwaardige relatie. Dit is wel het geval in de relatie tussen cliënt en werkplek, die gebaseerd is op vertrouwen en het geloof in elkaars mogelijkheden.

Op het niveau van de voorziening vraagt begeleid werken enerzijds een andere kijk op het omgaan met de hulpvragen van de cliënten. Anderzijds biedt het de voorziening perspectieven op integratie in de lokale samenleving. Inclusie vindt plaats als de voorziening een grotere rol van betekenis gaat spelen in die samenleving.

Begeleid werken opent deuren naar een inclusieve samenleving waar mensen met een beperking een volwaardige plaats innemen. Inclusie en integratie van mensen met een beperking die in een residentiële voorziening verblijven is pas mogelijk wanneer hulpverleners uit die sector hun cliënten durven loslaten. Empowerment van cliënten uit de voorziening vertrekt bij het vraaggestuurd werken. Al te vaak kiest men voor het groepsgebeuren en houden begeleiders vast aan de bestaande structuren. In zekere zin geeft dit een gevoel van zekerheid en veiligheid maar de individuele cliënt blijft vaak zitten met andere vragen.

Eén van die individuele vragen kan een vraag naar arbeid zijn. Een vraag naar arbeid is dan weer dikwijls een vraag naar zingeving, sociale contacten of waardering. De methodiek 'begeleid werken' en meerbepaald het stappenplan ervan helpt om die vraag van de cliënt te verduidelijken. Een job wordt gezocht in functie van de achterliggende vraag en behoefte van de cliënt. Wanneer een jobcoach zijn methodiek goed heeft toegepast zal die bijna altijd tot een gunstig resultaat leiden. De cliënt komt terecht op een werkplek die zeer dicht aansluit bij zijn wensen en mogelijkheden.



Inclusie en integratie van mensen met een verstandelijke beperking gaan samen met de mate waarin ze zich nuttig kunnen maken voor de samenleving.

Residentiële voorzieningen voor volwassenen met een beperking kunnen een grote rol spelen in de lokale samenleving. Via samenwerkingsverbanden met plaatselijke verenigingen, instellingen of overheden kunnen bewoners van een voorziening hun rol opnemen in de samenleving.

Eenzijds moeten hulpverleners van een residentiële voorziening hiertoe over de muren van hun instelling heen durven kijken. Hetzelfde werk dat in ateliers binnen de instelling wordt georganiseerd kan soms evengoed op een andere plaats op meer waardering rekenen. Voor de cliënten zelf zal buitenshuis werken voor een maatschappelijk doeleinde meer voldoening bieden.

Anderzijds moeten de deuren van organisaties, verenigingen en gemeentebesturen wijder open staan om inclusie mogelijk te maken. Veel vrijwilligersorganisaties hebben het steeds moeilijker om helpende handen te vinden terwijl er zoveel handen in voorzieningen wachten om nuttig werk te verrichten.

Naast het belang voor het individu en de voorziening kan het begeleid werken een belangrijke bijdrage leveren in de problematiek van tewerkstelling, werkgelegenheid en werkloosheid in Vlaanderen.

Onder druk van een overwegend prestatiegerichte arbeidsmarkt, waar arbeid enkel een economische invulling krijgt, hebben de latente functies van arbeid aan betekenis moeten inboeten. Het doet de vraag rijzen of de plaats van arbeid in onze huidige samenleving niet herbekeken moet worden.

De actieve welvaartstaat heeft er mee voor gezorgd dat enkel betaalde arbeid goedkeuring en waardering geniet van de publieke opinie.

In een pluri-actieve samenleving zijn ook andere activiteiten buiten betaalde arbeid een mogelijkheid om te participeren. Om daartoe te komen is het nodig om de latente functies van arbeid tot manifeste te maken. Niet-betaalde arbeid kan immers ook van groot maatschappelijk nut zijn. Begeleid werken is zo één van de manieren om een bijdrage te leveren aan de samenleving. In dit licht is het daarom een meerwaarde om werkplekken te gaan zoeken in de social profit, het verenigingsleven of andere vormen van maatschappelijke dienstverlening.

Het wordt nog interessanter wanneer je begeleid werken probeert te plaatsen tegenover het activeringsdiscours dat onze overheid hanteert vooral naar werklozen toe. De overheid probeert een volledige tewerkstelling te bereiken om zo tot de ideale actieve welvaartstaat te komen. Arbeid wordt hier enkel vanuit economische hoek bekeken. Werken is de enige manier om te participeren aan de samenleving. Jobs worden gecreëerd om werkzoekenden aan een baan te helpen. Hier wordt dus vooral aanbodgericht gewerkt zonder stil te staan bij de vraag naar arbeid bij werkzoekenden. De hamvraag in het hele activeringsverhaal is of betaalde arbeid echt de enige manier is om te participeren. Begeleid werken toont aan dat de manifeste functie van arbeid, het inkomen, niet voor iedereen een doorslaggevende motivatie voor arbeid is.

In vergelijking met het soms dwingende karakter van activering van werklozen in de reguliere arbeidsmarkt geniet de methodiek 'supported employment' meer voorkeur. Vooraleer werklozen toe te leiden tot het prestatiegerichte betaalde arbeidscircuit, lijkt het mij beter hun arbeidsinteresse grondig te verkennen.

Vrijwilligerswerk, begeleid werken en andere niet-betaalde activiteiten kunnen mensen ertoe bewegen om te participeren aan de samenleving. Eventueel kan het een opstap betekenen naar betaalde arbeid.

In de pluri-actieve samenleving is betaalde tewerkstelling echter niet meer het hoogste goed. Ik pleit meer voor een basisinkomen voor iedere burger ongeacht de wil om toe te treden tot betaalde arbeid. Op die manier zouden de zogeheten werkonwilligen ook op andere manieren kunnen bijdragen tot het maatschappelijk gebeuren.

Het vervangingsinkomen van mensen uit een residentiële voorziening is eigenlijk ook een soort basisinkomen. Dit inkomen mag hen weliswaar niet beletten om niet-betaalde arbeid te verrichten. Zowel de vroegere werkloze, leefloner of persoon met Vlaams Fonds nummer zouden een basisinkomen hebben. Geen onderscheid meer tussen verschillende categorieën op vlak van inkomen.

Tussen de actieve bevolking zullen steeds mensen aanwezig zijn die zich niet kunnen vinden in de gejaagde wereld van het reguliere arbeidscircuit.

Het einddoel van sociale activering mag niet volledige tewerkstelling zijn. Het is utopisch om te denken dat er bij iedere Vlaming een betaalde job hoort. Wie geen betaalde activiteit uitvoert is dikwijls actief op andere vlakken. Ondanks het maatschappelijk nut van een niet-betaalde activiteit kan deze toch op minder waardering rekenen. Ons huidig samenlevingstype vraagt echter om het activeringsdiscours te verlaten. We moeten betaalde arbeid niet langer ophemelen als zijnde de enige manier tot participatie.

Mensen met een verstandelijke beperking tonen aan dat participeren ook anders kan. Activeren betekent een bijdrage leveren aan het maatschappelijk gebeuren, betaald of niet.

## Bronnenlijst

### Schriftelijke bronnen

Aan de slag! Over begeleid werken en jobcoaches. brochure, Gent, Platform Begeleid Werken, 2000, 25 blz.

Aan de slag: begeleid werken voor personen met een handicap. brochure, Torhout, Platform voor begeleid werken Vlaanderen, 23 oktober 2005, 86 blz.

HAMAKER, G., De kunst van zinvol werken: een toekomstvisie op onze arbeid. Schiedam, Scriptum, 1998, 175 blz.

HEZEMANS, G., en LAMING, C., Handleiding behorende bij de Arbeids Interesse Test voor mensen met een verstandelijke handicap. Tilburg, Lib Edits, 1996, 20 blz.

HEZEMANS, G., en LAMING, C., Aan het werk: Arbeid voor mensen met een verstandelijke handicap. Tilburg, Lib Edits, 1996, 89 blz.

KNOCKAERT, J., Basisprincipes in agogisch handelen. Niet-gepubliceerde cursus, Gent, Artevelde Hogeschool – opleiding Sociaal Werk, 2005, blz. ?.

PAULUS, Geciteerd in: AERNOUDT, R., Arbeid:Lust of last? Over recht op arbeid in de XXIste eeuw. Roeselare, Roularta, 2005, blz.18.

VAN RUYSEVELDT, J. DE WITTE, M. VON GRUMBKOW, J., Organiseren van mens en arbeid. Hedendaagse benaderingen van de kwaliteit van de arbeid. Heerlen, Kluwer Bedrijfsinformatie, 1998, blz. 48-50.

Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap, Jaarverslag 2006. Brussel, 2007, blz. 39-41

### Elektronische bronnen

AMNESTY INTERNATIONAL, Universele Verklaring van de Rechten van de Mens.art 23, internet, 10 mei 2008.  
([http://www.amnesty.nl/uvrm\\_artikel/artikel23](http://www.amnesty.nl/uvrm_artikel/artikel23))

DEVISCH, F., Dagbesteding en begeleid werken in dagcentra en tehuizen voor niet-werkenden. internet, Brussel, Studiecel Vlaams Fonds, 2003, blz. 1  
([www.vlafo.be/vlafo/download/nl/1114941/bestand](http://www.vlafo.be/vlafo/download/nl/1114941/bestand))

- DE WERKBANK, Over empowerment. internet, 12 januari 2008.  
(<http://www.dewerkbank.be/Projecten/Empower/overempowerment/tabid/158/Default.aspx>)
- GROENE ZORG VZW, Evaluatierapport steunpunt groene zorg 2004 – 2006. internet, Leuven, 2007, blz. 6-8.  
(<http://www.groenezorg.be/Portals/0/docs/Evaluatierapport.pdf>)
- HAGEN, B., Begeleid werken uitgewerkt. internet, Utrecht, Vilans, 2007, 41 blz.  
([http://www.vilans.nl/Site\\_Werkenhandicap/docs/PDF/BegeleidWerken.pdf](http://www.vilans.nl/Site_Werkenhandicap/docs/PDF/BegeleidWerken.pdf))
- HEDEBOUW, G., en HOUTMEYERS, N., Arbeidsmatige dagbesteding van personen met een handicap in dagcentra, tehuizen niet-werkenden en het beschermd wonen. onderzoek in opdracht van het Vlaams Fonds, internet, Leuven, Hoger Instituut voor de Arbeid, 2006, blz. 5-6.  
(<http://www.vaph.be/vlafo/download/nl/1114920/bestand>)
- KAMP, M. en LYNCH, C., Handbook supported employment . internet, Willemstad, Wase, 18 blz.  
(<http://www.wase.net/handbookSE.pdf>)
- MOENS, Y., en MATTHIJS, E., G. in het dierenasiel. niet-gepubliceerde dvd, Waarschoot, Humival VZW, 2006.
- NICAISE, I., De actieve welvaartsstaat en de werkers van het elfde uur. Arbeid als antwoord op sociale uitsluiting. internet, Hoger Instituut voor de Arbeid, Leuven, 2001, 10 blz.  
(<http://www.hiva.be/docs/perstekst/15.pdf>)
- ONZE NIEUWE TOEKOMST VZW, Begeleid werken, werk aan de winkel een meesterwerk. internet, Sint-Amandsberg, 2005, 38 blz.  
(<http://www.ont.be/werkaandewinkel/begeleid%20werken%20LR.pdf>)
- PLATFORM BEGELEID WERKEN, Opdrachtsverklaring Platform Begeleid Werken 2003. internet, 2003  
(<http://www.begeleidwerken.be/Documenten/Opdrachtsverklaring%20Platform.PDF>)
- VAN GESTEL, M., Paars Boek: gehandicaptenzorg in Vlaanderen. internet, 2003  
(<http://www.tekort.be/opvang/pb.pdf>)
- WILLEMS, J., (red.), Handboek voor begeleiders in arbeidszorg. Internet, Berchem, Provinciaal Overleg Arbeidszorg Antwerpen, 2003, 90 blz.  
([http://www.provant.be/binaries/handboekarbeidszorg\\_tcm7-21398.pdf](http://www.provant.be/binaries/handboekarbeidszorg_tcm7-21398.pdf))

## **Bijlagen**

**Bijlage 1:** De Arbeids Interesse Test

**Bijlage 2:** Platform Begeleid Werken

**Bijlage 3:** Opdracht regionale steunpunten

## **Bijlage 1 De Arbeids Interesse Test<sup>42</sup>**

### **Inleiding**

Ieder van ons weet hoe belangrijk het is om werk te doen dat bij je past. Sommigen weten al vanaf de vroege kinderjaren welk beroep ze later willen gaan uitoefenen, anderen ontdekken dat later met vallen en opstaan. Hoe dan ook, het moment waarop je weet welk werk je wil gaan doen is een belangrijk moment. Het geeft je motieven je leven zinvol in te vullen en het biedt ruimte tot ontplooiing van eigen mogelijkheden. Vanuit deze achtergrond is het ook bij mensen met een verstandelijke handicap van belang om tijdig inzicht te krijgen in de persoonlijke arbeidsinteresse. Heel actueel wordt dit op het moment dat men de school verlaat en zich wil gaan begeven op de reguliere arbeidsmarkt of een beroep wil gaan doen op instanties die een arbeidsmatige dagbesteding onder aangepaste omstandigheden aanbieden. Dan dient zich de vraag aan welk werk iemand leuk vindt te doen. Voor veel verstandelijk gehandicapte mensen is het uitermate moeilijk zonet onmogelijk hun eigen arbeidsvoorkeur aan te geven. De vraag welk werk iemand leuk vindt te doen is voor deze mensen veel te open om daar een gericht antwoord op te kunnen geven; ze hebben onvoldoende zicht op de keuzemogelijkheden in relatie tot hun mogelijkheden en/of blijven steken in min of meer toevallige belevingen of ervaringen. Om die reden werd de arbeidsvoorkeur van verstandelijk gehandicapten doorgaans bepaald door anderen; activiteitenbegeleiders, pedagogen, psychologen. Het zal duidelijk zijn dat zo'n inschatting soms goed en soms slecht uitvalt. Het is ook niet eenvoudig om als het ware in de huid van de ander te kruipen om zodoende vast te kunnen stellen welk werk iemand graag doet. De Arbeids Interesse Test daarentegen laat de betrokkenen zelf aan het woord. Deze test biedt mensen met een verstandelijke handicap de mogelijkheid zelf hun eigen arbeidsinteresse in kaart te brengen.

De test is in eerste instantie bedoeld als intake-instrument, als eerste informatiebron op grond waarvan een aanbod van dagbesteding samengesteld kan worden. Gebleken is dat de test minder betrouwbare gegevens oplevert bij mensen met een zeer ernstige handicap. Het gebruik van deze test ten behoeve van deze doelgroep wordt derhalve niet geadviseerd.

In dit hoofdstuk wordt de Arbeids Interesse Test naar opzet, In en gebruik uiteengezet.

---

<sup>42</sup> Vrij naar: HEZEMANS, G., en LAMING, C., Aan het werk: Arbeid voor mensen met een verstandelijke handicap. Tilburg, Lib Edits, 1996, blz. 74-82.

## **Opzet van de Arbeids Interesse Test**

De test bestaat uit twaalf werkgebieden met ieder vijf taken. In totaal zijn er dus zestig taken opgenomen. De taken zijn gegroepeerd in drietallen waarbinnen voorkeur uitgesproken moet worden. Iedere taak komt vijf keer voor in steeds andere vergelijkingen. De taken binnen ieder drietal zijn iedere keer afkomstig uit verschillende werkgebieden.

De testkandidaat krijgt in totaal 100 vergelijkingen met drie verschillende vergelijkingen voorgelegd. In eerste instantie wordt gevraagd om aan te geven, welke taak men het liefst doet. Wanneer de gehele test is doorlopen, wordt nogmaals bij iedere vergelijking gevraagd te kiezen voor één van de resterende taken. Op deze wijze wordt de arbeidsinteresse in kaart gebracht. We noemen dit een subjectieve peiling omdat de testkandidaten zelf hun voorkeur uitspreken.

## Overzicht van werkgebieden en taken

<p><u>1. Assemblage werk</u>          Balpennen in elkaar zetten          Balpennen inpakken          Stickers plakken          Zakjes dichtsealen          Doosjes vouwen</p>	<p><u>7. Dierenverzorging</u>          Dieren voederen          Zieke dieren verzorgen          Dieren water geven          Dieren borstelen          Dieren op stal zetten</p>
<p><u>2. Huishoudelijk werk</u>          Ramen zemen          Kantoren stofzuigen          Wassen en strijken          Gangen dweilen          Badkamers schoonmaken</p>	<p><u>8. Tuinieren</u>          Planten en bloemen kweken          Tomaten plukken          Onkruid weghalen          Openhaard hout zagen          Bladharken</p>
<p><u>3. Voedselbereidend werk</u>          Brooddeeg kneden          Vleeswaren snijden          Vis schoonmaken          Kaas maken          Aardappelen schrappen</p>	<p><u>9. Houtbewerking</u>          Houten puzzels uitzagen          Houten kaasplankjes schuren          In houten wieltjes gaten boren          Houten kistjes spijkeren          Houten stoelen in elkaar lijmen</p>
<p><u>4. Administratief werk</u>          Met een typemachine werken          Met een computer werken          Met een rekenmachine werken          Papier versnipperen          Typewerk kopiëren</p>	<p><u>10. Zorg en welzijn</u>          Andere mensen helpen met aankleden          Wandelen met mensen in een rolstoel          Bejaarde mensen verzorgen          Peuters verschonen          Kinderen verhaaltjes voorlezen</p>
<p><u>5. Dienstverlenend werk</u>          Meehelpen met laden en lossen          Magazijnvoorraad aanvullen          Oud papier ophalen          Vuilniscontainers schoonspuiten          Lege flessen sorteren</p>	<p><u>11. Technisch werk</u>          Fietsbanden plakken          Oude fietsen opknappen          Lekkende kranen repareren          Kapotte schemerlampen repareren          Oude kasten opknappen</p>
<p><u>6. Textiele werkvormen</u>          Tafelkleden borduren          Kleding repareren          Vloerkleden knopen          Truien breien          Keukenschorten stikken</p>	<p><u>12. Klantgericht werk</u>          Bestellingen bij klanten afleveren          Pleisters verkopen          Achter een loket werken          Klanten helpen bij uitzoeken          Met klanten geld afrekenen</p>



## Criteria voor taken en werkgebieden

Het zal duidelijk zijn dat de werkgebieden en de daarbij genoemde taken geselecteerd zijn. In eerste instantie natuurlijk op herkenbaarheid. Bij de samenstelling van werkgebieden en taken is dan ook uitgegaan van het werkaanbod zoals dat algemeen herkenbaar is in de zorg voor verstandelijk gehandicapten. Daarnaast zijn de volgende criteria gehanteerd.

1. Ieder werkgebied is samengesteld uit taken die exclusief zijn voor het werkgebied, dat wil zeggen dat overlappende taken die ook in functies uit andere werkgebieden kunnen voorkomen, niet zijn opgenomen. Bijvoorbeeld koffie en thee zetten kan behoren tot het werkgebied Huishoudelijk werk, maar kan ook voorkomen in functies andere werkgebieden zoals Klantgericht werk. Om deze reden is zo'n taak niet als item in de test opgenomen.

2. Taken moeten worden gezien als werk, dat wil zeggen dat taken die te veel als vrijetijdsbesteding of als creatieve uitingsvorm kunnen worden aangemerkt, niet zijn opgenomen. Om deze reden is het werkgebied Creatief/Kunstzinnig werk niet in de test opgenomen.

3. Werkgebieden die te weinig algemeen herkenbaar zijn omdat ze te specifiek van aard zijn, zoals bijvoorbeeld Metaalbewerking, zijn niet opgenomen in de test.

4. Taken moeten niet teveel worden geassocieerd met het woonmilieu. Dat wil zeggen dat als zodanig herkenbare dagelijkse activiteiten zoals bijvoorbeeld afwassen niet binnen het werkgebied Huishoudelijk werk als taak is opgenomen. Ook bij andere werkgebieden is getracht een eerste associatie met het woonmilieu zoveel mogelijk uit te sluiten.

5. Extra aantrekkelijke formuleringen van taken zijn achterwege gelaten, om te voorkomen dat gekozen wordt voor het te specifieke van de taak ( bv frites bakken ). Het is immers de bedoeling van de test om te komen tot een bepaling van de interesse van haar werkgebieden. De opgenomen taken hebben zodoende geen op zichzelf staande specifieke waarde, maar vormen een indicatie voor een werkgebied.

## Pictogrammen

Voor die verstandelijk gehandicapte mensen die behoefte hebben aan een visuele presentatie van de verschillende taken zijn pictogrammen gemaakt. De pictogrammen zijn opgezet vanuit een zelfde basisstructuur om de onderlinge herkenbaarheid te vergroten. Of de pictogrammen daadwerkelijk worden gebruikt tijdens de afname is afhankelijk van de meerwaarde die dit heeft voor de testkandidaat. Dit is ter beoordeling aan de testbegeleider. Bij proeftest is gebleken dat, bij mensen met een lichte verstandelijke handicap die voldoende vaardigheden hebben om de test relatief zelfstandig in te vullen, het hulpmiddel van de pictogrammen als beledigend worden ervaren.

## Begeleiding

Bij proeftests is gebleken, dat het gewenst is om de test in een één-op-één situatie af te nemen. Er is geen specifieke deskundigheid nodig om de testkandidaat te begeleiden bij het invullen van de test. De testbegeleider moet zich wel bewust zijn van een mogelijk sociaal wenselijk effect dat kan optreden door de positie die de testbegeleider in het dagelijkse verkeer ten opzichte van de testkandidaat inneemt. Bijvoorbeeld een testbegeleider die in het dagelijkse leven tuinactiviteiten begeleidt kan de testkandidaat in verlegenheid brengen als de voorkeur van de testkandidaat niet in die richting gaat.

Bij aanvang van de test moet duidelijk zijn dat er een keuze gemaakt moet worden. Dat kan soms moeilijk zijn omdat bijvoorbeeld meerdere taken aantrekkelijk gevonden worden. Hier ligt een taak voor de begeleider in het ondersteunen bij het maken van een keuze. Het spreekt voor zich dat dit in neutrale termen dient te gebeuren. Naast het dralen in het maken van een keuze, kan het maken van een te snelle keuze ook begeleiding behoeven. Belangrijk is bij het maken van een keuze dat de testkandidaat in voldoende mate kennis heeft genomen van de drie afzonderlijke taken. Om daar zeker van te zijn kan er in voorkomend geval voor gekozen worden deze door de testkandidaat voor te laten lezen.

## Afname

Rondom de afname van de test zijn de volgende opmerkingen te maken. Het is belangrijk dat de test in een enigszins stabiele situatie wordt afgenomen. Als een deelnemer bijvoorbeeld recent van werk is veranderd, zal deze ervaring de testresultaten waarschijnlijk dusdanig beïnvloeden dat daarmee de betrouwbaarheid van gegevens onder druk komt te staan.

Wat betreft de omgeving waarin de test afgenomen wordt, geldt ook hier zoals te doen gebruikelijk is bij testafnames, dat een prikkelarme ruimte een voorwaarde is om tot optimaal resultaat te komen. Het spreekt voor zich dat een kleine ruimte de voorkeur verdient boven een grote ruimte. Het is belangrijk dat de testkandidaat zich op z'n gemak voelt. Een kopje koffie kan al veel doen in dit verband. Wat betreft de afnameduur is gebleken dat het afnemen van de test een gemiddelde tijdsinvestering vraagt van één tot anderhalf uur. De testbegeleider zorgt voor een groene en een rode viltstift of kleurpotlood. Het testboekje wordt aan de testkandidaat voorgelegd met het verzoek de uitleg op de eerste binnenpagina te lezen. Deze tekst kan uiteraard ook voorgelezen worden. Het doel is dat de testkandidaat begrijpt wat er van hem verlangd wordt. Bij het gebruik van pictogrammen wordt daar de werkwijze uiteraard op afgestemd.

De testkandidaat wordt vervolgens gevraagd om aan te geven welke taak hij het liefst doet van de voorgelegde eerste combinatie van drie taken. Deze voorkeur wordt door de kandidaat gemerkt door het cirkeltje achter deze taak groen te kleuren.

Wanneer de gehele test is doorlopen, wordt nogmaals bij iedere vergelijking gevraagd te kiezen voor welke van de twee resterende taken men een voorkeur heeft. De voorkeur uit deze twee taken wordt gemerkt door het cirkeltje achter deze taak in het testboekje rood te kleuren.

Bij deze tweede afname is het van belang dat de al gekozen taak niet opnieuw in de afweging van voorkeursbepaling wordt meegenomen. Slechts de twee resterende taken zijn hier onderwerp van keuze. Bij het gebruik van pictogrammen is het handig bij de tweede keuzeronde de inmiddels gekozen taak af te dekken.

Op deze wijze wordt vanuit dezelfde basisgedachte de eerste en tweede voorkeur bepaald. Anders gezegd wordt op deze wijze de grootste voorkeur en de minste aantrekkelijkheid (geen score) bepaald.

Voor de opzet om twee maal een voorkeur uit te spreken is bewust gekozen om te voorkomen dat mensen moeten denken vanuit tegenstellingen en daardoor op het verkeerde been worden gezet. Uit proeftests bleek het voor een aantal testkandidaten moeilijk te zijn om tijdens het maken van keuzes iedere keer te moeten omschakelen van een positieve keuze naar een negatieve keuze.

## **Het overnemen van de scores**

Nadat bij alle drietalvergelijkingen met een groene en rode pen of viltstift de voorkeur is aangegeven, is de testkandidaat met het invullen klaar. De testbegeleider kan nu de aangegeven scores overnemen op het achterblad. Hierbij wordt begonnen met het eerste werkblad van het testboekje.

Omdat het eerste werkblad iets smaller is dan het achterblad, kunnen in de afgedrukte hokjes op het achterblad de scores worden overgenomen. Er moet hierbij wel worden opgelet dat dit wel dezelfde kleur wordt gedaan. Bovendien dient ervoor gezorgd te worden dat de vakjes duidelijk worden ingekleurd. Nadat de scores het eerste blad zijn overgenomen, kan worden doorgedaan met de volgende bladzijden. Omdat de werkbladen steeds iets meer inspringen, ontstaat steeds weer ruimte op het achterblad om de scores over te nemen. Wanneer de scores van alle werkbladen zijn overgenomen, kan met behulp van de sjabloonkaarten, het interesseprofiel van de testkandidaat worden samengesteld.

## **Scoreberekening**

Als eerste wordt begonnen met de sjabloonkaart over Assemblage werk. De sjabloonkaart moet precies op het achterblad van het te boekje worden gelegd. De rechter boven- en onderhoek van sjabloonkaart en het achterblad moeten hierbij precies op elkaar passen. In de sjabloonkaart zijn 25 ronde gaten aangebracht. Omdat het achterblad geel is, hebben alle gaten een kleur. Wanneer op items over Assemblage werk is gescoord, zijn de gaten groen of rood. Wanneer op items niet is gescoord, blijven de gaten geel.

Er wordt begonnen met het tellen van het aantal groene scores. Dit aantal wordt ingevuld onder de scorekolom bij de categorie Assemblage werk die op de linkerhelft van het achterblad staat afgedrukt. Vervolgens worden de rode scores opgeteld en overgenomen. De gele scores worden niet overgenomen omdat deze niet hebben gescoord in termen van interesse.

Op dezelfde wijze kan met de andere sjabloonkaarten de score worden berekend. Er moet wel worden opgelet dat de scores bij de goede categorie worden ingevuld. Nadat van alle categorieën de scores zijn opgeteld, kan de interesse worden berekend. De groene scores worden met 4 vermenigvuldigd, de rode scores worden met 2 vermenigvuldigd.

De aldus verkregen getallen worden per categorie opgeteld en ingevuld in de interessekolom. Het verkregen eindgetal geeft het interessepercentage voor deze categorie weer. Wanneer op deze wijze voor alle categorieën de interesse is berekend, is het arbeidsinteresseprofiel van de testkandidaat bekend.

Interesse percentages van minder dan 35% wijzen erop, dat voor deze categorie de testkandidaat weinig belangstelling heeft. Scores die liggen tussen 35 en 65% moeten worden gezien als een neutrale score. Indien in categorieën meer dan 65% wordt gescoord, blijkt dat de testkandidaat voor werksoorten in deze categorie belangstelling heeft. Wanneer het interesseprofiel vlak is, dat wil zeggen dat alle scores in de verschillende categorieën liggen tussen 35 en 65%, blijkt dat de testkandidaat geen uitgesproken voorkeur voor wat betreft het werk heeft. In dat geval verdient het de voorkeur om bijvoorbeeld via stages in de best scorende categorieën alsnog meer zicht te krijgen op de belangstelling. Het interesseprofiel heeft een relatieve waarde. Immers of bepaald werk aantrekkelijk wordt gevonden of niet, is van meerdere factoren afhankelijk. De uitslagen van de Arbeids Interesse Test zijn daarom slechts een hulpmiddel om te komen tot het aanbieden van passend werk.

## **Interpreteren van gegevens**

Het arbeidsinteresseprofiel zoals dat van een kandidaat zichtbaar aan de hand van de testgegevens, kan in de vertaling naar pass dagbesteding verschillend aangewend worden.

Er kan voor gekozen worden bij het aanbod van dagbesteding alleen uit te gaan van de meest uitgesproken arbeidsinteresse. Dat wil zeggen dat het werkgebied dat het hoogst scoort uitgangspunt vormt bij het aanbieden van dagbesteding. Indien wordt uitgegaan van meerderde werkgebieden met een hoge score kan, wanneer gekeken wordt naar de kenmerkende elementen binnen die werkgebieden, een wellicht meer op maat gesneden functie worden gerealiseerd. Voor een testkandidaat die zowel hoog scoort op het werkgebied Dierenverzorging als op het werkgebied Klantgericht werken is het werken in een dierenwinkel wellicht de meest passende functie.

Dat geldt ook voor de deelnemer die op Assemblage werk hoog scoort en vervolgens ook interesse heeft in Tuinieren of Dierenverzorging. Afhankelijk van de mogelijkheden van zo'n deelnemer, kan er dan gezocht worden naar boerderijwerkzaamheden die een wat routinematig karakter hebben. Creatief denken blijft derhalve ten grondslag liggen aan het zoeken naar passend werk.

## Bijlage 2 Platform Begeleid Werken

De opdrachten vloeien voort uit de doelstellingen en worden bepaald (beperkt) door de beschikbare middelen.<sup>43</sup>

### Beleidsgerichte gebieden :

- **Pro-actief :** visies en kaders ontwikkelen omtrent begeleid werken van waaruit inhoudelijke ontwikkelingen in de welzijnszorg kunnen beïnvloed worden. Analyses maken van de huidige omgeving en context van de sector, van waaruit alternatieven kunnen ontwikkeld worden. Op deze wijze wordt een pro-actieve benadering van de opdrachten waargemaakt.
- **Re-actief :** belangenbehartiging, collectief en zo nodig en voor zover gedekt door de collectieve benadering individueel. Het Platform zal werken voor de specifieke belangen van zowel de grote als de kleine organisaties begeleid werken.

### Inhoudelijke gebieden :

- Informatieverstrekking over thema's die voor de leden van belang zijn : sectorspecifiek, arbeidsrechterlijk, fiscaal, welzijnsbeleid en algemene maatschappelijke evoluties.
- Feedback en uitwisseling organiseren voor de jobcoaches op het werkveld.
- Het toepasbaar maken van nieuwe kennis door het creëren van vormingskansen of zoeken naar vormingsmogelijkheden
- Adviesverstrekking en dossierbegeleiding (individueel), zowel t.a.v. concrete en actuele dossiers als t.o.v. toekomstige beleidsontwikkelingen.
- Opzetten en coördineren van Regionale Steunpunten Begeleid Werken.

---

<sup>43</sup> Vrij naar: Platform begeleid werken, Opdrachtverklaring Platform Begeleid Werken 2003. internet, blz. 1.

## Bijlage 3      Opdracht regionale steunpunten

Een regionaal steunpunt begeleid werken is een professioneel netwerk van jobcoaches die in het kader van de dienstverlening aan cliënten en doelgroepen een aantal opdrachten opnemen volgens een bepaalde structuur en regelmaat.<sup>44</sup>

- **Regionale netwerkvorming met betrekking tot begeleid werken**
  - Inhoudelijke uitwisseling, ondersteuning en intervisie tussen de jobcoaches.
  - Overlegstructuren opzetten voor cliënten.
  - De verschillende initiatieven in de regio inventariseren: capaciteit, statuten, soorten jobs/ arbeid, werkbegeleiding, doelgroep
  - Samenwerking en ondersteuning met diverse actoren m.b.t. begeleid werken en arbeidszorg in de regio
  - Informatie geven aan de diverse doorverwijzers en doelgroepmedewerkers
  - Regionaal overleg m.b.t. arbeidszorg tussen diverse actoren en sectoren ondersteunen
  - Diverse contacten op regionaal en provinciaal niveau onderhouden
  - Signaalfunctie naar stuurgroep en beleidscel toe
  
- **Dienstverlening aan mensen met vragen naar arbeid op maat**
  - Vragen naar arbeid op maat van mensen beluisteren, registreren en helpen beantwoorden
  - Een overzicht en informatie geven van de diverse mogelijkheden in de regio
  - Afstemming en samenwerking met vormen van begeleiding, opleiding, werkervaring en sociale tewerkstelling van risicogroepen.
  - Creatief zoeken naar nieuwe gezamenlijke diensten en initiatieven ten behoeve van de doelgroep en cliënten.
  
- **Informatie geven aan het breder publiek en naar de juiste instanties en doorverwijzers**
  - Samenwerking en afstemming ten aanzien van de lokale werkwinkels
  - Samenwerking en afstemming ten aanzien van bestaande initiatieven voor opleiding, werkervaring en sociale tewerkstelling van risicogroepen
  - Samenwerking en afstemming ten aanzien van diverse tewerkstellingsmaatregelen (PWA, Smetbanen,...)
  - Samenwerking met regionale netwerken arbeidszorg

---

<sup>44</sup> Ibid., blz. 2.