

Met een handicap aan het werk

Kort na de tweede wereldoorlog ziet men in diverse Europese landen een toenemende interesse voor het tewerkstellen van personen met een handicap. Een aantal elementen die hierbij mogelijk meespeelden zijn de bekommernis over het lot van de oorlogsinvaliden en de grote behoefte aan arbeidskracht voor de wederopbouw. Met name Groot-Brittannië was hier één van de voortrekkers. In het model dat daar ontwikkeld werd, werd in de eerste plaats gemikt op werk op de reguliere arbeidsmarkt (Samoy 1998). Opdat personen met een handicap hier in concurrentie zouden kunnen treden, werden revalidatieprogramma's voorzien. Om te garanderen dat er na het volgen van een dergelijke revalidatie ook effectief werk zou zijn, werden aan het bedrijfsleven verplichtingen opgelegd m.b.t. het aanwerven van een zeker aandeel (gerevalideerde) personen met handicap. De idee van beschutte tewerkstelling kwam dan vervolgens als aanvulling op dit beleid: "Er bleef een probleem voor de gehandicapten die niet volledig arbeidsgeschikt konden worden gemaakt. De beschutte werkgelegenheid moest voor deze groep een oplossing bieden. Personen die niet volledig gerevalideerd konden worden zouden er werk krijgen, zonder een last te zijn voor het bedrijfsleven [lees: dit maakte de quota aanvaardbaar voor de werkgevers], en/of een bedreiging te vormen voor de valide werknemers [lees: dit maakte het beleid aanvaardbaar voor de vakbonden]" (Samoy 1998, p. 161).

Na beschutte tewerkstelling...

Ook in België, en in Vlaanderen kwam in het naoorlogse tijdperk een bloeiende sector van beschutte tewerkstelling tot stand. Zeker in de eerste naoorlog-

se decennia stond de sterke industriële expansie in Vlaanderen garant voor het aanleveren van een voldoende volume van relatief eenvoudig werk dat aan de werkplaatsen kon worden uitbesteed. De aard van dit werk (grootschalig, repetitief) maakte dat er vanuit efficiëntieoverwegingen veel viel te zeggen om de uitvoering ervan te concentreren op één plaats, wat bovendien als voordeel biedt dat er ook schaalvoordelen zijn te bereiken op het vlak van management en van de organisatie van de ondersteuning die de personen met handicap in meerdere of mindere mate nodig hebben. Momenteel staat de sector van de beschutte werkplaatsen in Vlaanderen voor een werkgelegenheid van 17 300 koppen, waarvan circa 80% doelgroepwerknemers (cijfers 2003).

Via inclusie...

De idee van een beschutte tewerkstelling die duidelijk gescheiden is van de rest van de arbeidsmarkt, werd reeds geruime tijd verlaten. Beschutte werkplaatsen worden nu geacht er naar te streven om doelgroepwerknemers te laten doorstromen naar het reguliere arbeidsproces. Deze doelstelling staat weliswaar in conflict met de verwachting dat de werkplaats ook economisch rendabel moet zijn: de meest productieve werknemers kunnen het makkelijkst doorstromen, maar zijn uiteraard ook het meest interessant voor de eigen rendabiliteit.

De Vlaamse werkplaatsen houden zich bezig met tal van activiteiten en processen (zie www.vlab.be voor een overzicht per werkplaats). Heel wat van deze activiteiten bevinden zich wel in segmenten die erg concurrentiegevoelig zijn, en waar het delokalisatiefenomeen duidelijk speelt. Dit noopt de sector ertoe om op zoek te gaan naar nieuwe activiteiten. In de mate dat het hier over minder grootschalige of meer dienstverlenende activiteiten gaat, verdwijnt de noodzaak om alle werkzaamheden te concentreren in een werkplaats. Dit, samen met de doelstelling om mensen te laten doorstromen naar de reguliere arbeidsmarkt, verklaart waarom er al geruime tijd heel wat in beweging is in de sector, zo kan er onder meer worden verwezen naar enclavewerking, waarbij werknemers van de werkplaats binnen de muren van een regulier bedrijf, onder begeleiding, en typisch in groep, bepaalde activiteiten gaan uitvoeren.

... op weg naar supported employment

Gedurende de laatste jaren wordt de inclusie-idee naar voor geschoven als een mogelijk antwoord op de problemen van een samenleving die steeds meer wordt gekenmerkt door diversiteit. Met de enclavewerking is men, in vergelijking met de klassieke beschutte tewerkstelling, weliswaar al een stuk opgeschoven op het vlak van inclusie, maar een enclave blijft toch nog altijd een eiland binnen het bedrijf. Vandaar dat gedurende de laatste jaren ook heel veel belangstelling is ontstaan voor de in de Anglo-Amerikaanse wereld populaire methodiek van supported employment.

Deze methodiek streeft er naar om de voorwaarden te scheppen zodanig dat personen met matige tot zelfs diep mentale handicap kunnen werken in "echte" banen, buiten het circuit van de beschutte tewerkstelling. De ideaaltypische supported employment heeft de vier volgende elementen (Hanley-Waxwell & Owens-Johnson 2003):

- 1) het gaat over werk in een concurrentieel segment: mogelijk zijn er verschillende gegadigden voor de baan, het uitbetaalde loon in de baan is het loon dat typisch gangbaar is voor dit soort van werk, de werknemers ontvangen ook alle andere aan de baan verbonden voordelen;
- 2) er moet sprake zijn van een geïntegreerde setting: opdat er sprake kan zijn van integratie moeten personen met een handicap werken

naast (of samen met) personen zonder handicap, maar integratie vraagt meer dan alleen naast elkaar werken, de persoon moet niet alleen fysiek aanwezig zijn op de werkplek, maar ook contacten en relaties kunnen onderhouden met personen zonder handicap op die werkplek (integratie op de werkplek plus sociale integratie);

- 3) er is sprake van zware handicaps: mentale beperkingen, doofheid of gehoorbeperkingen, blindheid en visuele beperkingen, chronische mentale ziekten, traumatische hersenbeschadiging, hersenverlamming etc. De aard van de handicap als dusdanig is eigenlijk niet relevant, aldus de geciteerde auteurs, wat uiteindelijk speelt is dat de persoon zonder bepaalde vormen van ondersteuning onmogelijk een baan in het concurrentieel segment zou kunnen krijgen en behouden.
- 4) de benodigde ondersteuning heeft een blijvend karakter, en is meestal onbeperkt in de tijd.

De in praktijk bestaande modellen zullen altijd op een of meer kenmerken verschillen van dit ideaaltypetype, maar de grote lijnen blijven toch meestal behouden. Momenteel loopt in Vlaanderen een experiment rond supported employment (gefinancierd door ESF zwaartepunt 6). In de kadertekst wordt uitleg gegeven over opzet en gehanteerde methodiek. Daarnaast loopt momenteel ook een VIONA-onderzoek over de wijze waarop vormen van supported employment kunnen worden ingevoerd, in afstemming met de reeds bestaande instellingen en het gevoerde beleid, en met aandacht voor de vraag of de methodiek ook kan worden uitgebreid naar een ruimere doelgroep. Het is nog te vroeg om hier nu reeds uitvoerig aandacht aan te besteden, maar wat ons betreft is het alvast duidelijk dat in de spanning tussen beschutte tewerkstelling – gesubsidieerd werk in de private sector (type VIP en CAO26) – en supported employment het niet over een of-of-verhaal, maar over een zich onderling wederzijds versterkend en aanvullend én-én-verhaal zal moeten gaan.

*Joost Bollens
HIVA
Stef De Cock
VLAB vzw*

ESF-PROJECT "SUPPORTED EMPLOYMENT"

De beschutte werkplaats heeft een ruime kennis van een brede waaier aan ondersteuningsmethodieken, gaande van assessmentmethodieken, persoonlijke begeleidingsplannen, aanpassingen van de arbeidspost, de vertaling van – vaak initieel complexe – opdrachten in deeltaken, e.a. Het is vanuit het standpunt van de beschutte werkplaatsen dan ook een logische stap om na te gaan of deze expertise ook niet kan worden aangewend in een methodiek van supported employment. Daarom werd het experiment "Supported Employment" opgestart binnen zwaartepunt 6 van ESF doelstelling 3 in Vlaanderen. Het experiment loopt van juli 2005 tot december 2007.

In dit project gaan zeven beschutte werkplaatsen¹ hun 'interne' expertise naar buiten brengen, en toepassen op minstens twintig FTE doelgroepwerknemers² die de stap willen maken naar tewerkstelling in een regulier bedrijf, hierbij begeleid door vier FTE "jobcoaches".

De expertise, die de deelnemende beschutte werkplaatsen in het experiment "Supported Employment" naar buiten willen brengen, is verspreid over verschillende hiërarchische niveaus en verschillende functies in een beschutte werkplaats. De jobcoach, in de hoedanigheid van een duizendpoot die alle bestaande expertise in een beschutte werkplaats incorporeert, bestaat dan ook niet: jobcoaching is een transversale functie, waar verschillende experts uit de BW bij betrokken worden.

De bedoeling van het project is om deze interne expertise te verankeren in een methodiek "Supported Employment". In dit experiment wordt er dan ook voor geopteerd om zeer methodisch te werk te gaan, en de methodiek te volgen die aangeeft wordt WASE (World Association of Supported Employment).³ WASE onderscheidt negen stappen:

- a) Intake en assessment: een correcte inschatting maken van het arbeidspotentieel en de interesses van de werknemer
- b) Job finding: op de arbeidsmarkt op zoek gaan naar een job die past bij de in het assessment geïnterpreteerde interesses en capaciteiten
- c) Job analysis: diepgaande informatie vergaren over de takenpakketten en de werkplek
- d) Job matching: vergelijken van de job analysis (taakinhoud) met het assessment (capaciteiten en interesses)
- e) Job (re)design: dichten van de kloof tussen de vereiste taakinhoud en de capaciteiten van de werknemer
- f) Introduction into the workplace: opstellen van een oriëntatieplan voor de werknemer
- g) Training on the job/jobcoaching: zeer belangrijke fase is deze waarbij training on the job en andere vormen van begeleiding op maat worden voorzien, om de zelfstandigheid en de prestaties van de werknemer op de werkvloer te verhogen
- h) Support outside the workplace: steun aan de nieuwe werknemer buiten de werkvloer
- i) Ongoing support: blijvende ondersteuning vanwege de jobcoach, wanneer nodig

In het experiment zullen de zeven beschutte werkplaatsen met de betrokken doelgroepwerknemers alle fases van deze methodiek doorlopen, op basis van hun eigen interne expertise of – indien deze onvoldoende is uitgebouwd voor deze expertfase – eventuele externe expertise. In het project is het de bedoeling om een aantal minimale kwaliteitsindicatoren te ontwikkelen. Door deze – in combinatie met een kwaliteitscontrole – te verankeren in het toekomstige eenheidsdecreet, wordt een bepaalde kwaliteitsservice gegarandeerd.

'Ondersteuning' in plaats van 'doorstroming'

Met het oog op de verhoging van de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap in reguliere bedrijven, spreken we beter niet over doorstroming – doorstroming insinueert dat enkel de betere werkkraften kansen op slagen hebben op de reguliere arbeidsmarkt – maar over "ondersteuning bij tewerkstelling", met andere woorden over "Supported Employment". Een ondersteuning waarvan de intensiteit recht evenredig is met de graad van beperkingen of hindernissen tot de arbeidsmarkt.

Tijdens de looptijd van het project zullen de zeven beschutte werkplaatsen deze ondersteuning gratis aanbieden aan de personen met een arbeidshandicap en de reguliere werkgevers. Reguliere werkgevers kunnen aanspraak maken op individuerichte tewerkstellingsbevorderende maatregelen (CAO26, VIP, aanpassing arbeidspost, e.a.).

Het spreekt voor zich dat het beleid subsidietechnisch de noodzakelijke voorwaarden zal moeten creëren om dergelijke werkvorm in de toekomst mogelijk te maken vanuit een vraaggestuurde benadering van de kandidaten "Supported Employment".

Referenties

- Hanley-Maxwell C., Owens-Johnson L., Fabian E. (2003), "Supported Employment", Chapter 11 in Szymanski & Parker (eds.) (2003), p. 373-406.
- Szymanski E., Parker R. (eds.) (2003), *Work and Disability. Issues and Strategies in Career Development and Job Placement*, Pro-Ed, Austin, 480 pp.
- Samoy E. (1998), *Ongeschikt of ongewenst? Een halve eeuw arbeidsmarktbeleid voor gebandicapten*, KULeuven, 640 pp.

Noten

1. In Vlaanderen zijn er 68 erkende beschutte werkplaatsen, waarvan er 7 participeren in het ESF-project "Supported Employment".
2. Alle doelgroepwerknemers die in het project instappen, beschikken over een erkenning "bijstandsveld beschermt werk" vanwege het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap.
3. <http://www.wase.net/news.htm>, M. Kamp, C. Lynch, "Handbook Supported Employment".