

Supported employment: wenselijkheid, haalbaarheid en vormgeving van een nieuw instrument ten behoeve van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid

Heylen, V. & Bollens, J. 2007. *Supported employment. Wenselijkheid, haalbaarheid en vormgeving van een nieuw instrument ten behoeve van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid*. Leuven: HIVA, KULeuven.

Het Vlaamse arbeidsmarktbeleid streeft naar een evenredige arbeidsparticipatie en in het bijzonder van de diverse kansengroepen. Voor de personen met een arbeidshandicap is deze doelstelling nog lang niet gerealiseerd (Samoy, 2005). Wellicht is dit een van de redenen die de Vlaamse regering, de sociale partners, de gebruikersorganisaties en de intermediaire organisaties ertoe heeft aangezet om in december 2003 een platformtekst te ondertekenen waarin de gemeenschappelijke doelstelling wordt omschreven om tegen het jaar 2010 de positie van arbeidsgehandicapten op de Vlaamse arbeidsmarkt substantieel te verbeteren (Gemeenschappelijke Platformtekst, 2003). 'Supported employment' werd in deze tekst naar voor geschoven als een van de te ontwikkelen beleidsinstrumenten om dit doel te verwezenlijken.

De theorie

De methodiek 'supported employment' ontstond op het einde van de jaren zeventig in de Verenigde Staten als een alternatief voor de traditionele tewerkstellingsmogelijkheden voor personen met een handicap zoals beschutte werkplaatsen en dagcentra. De definitie die doorgaans gehanteerd wordt, is die van de World Association for Supported Employment (WASE):

"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."

Door de jaren heen ontwikkelde 'supported employment' zich in de Verenigde Staten en andere landen als een waardevolle maatregel om personen met een beperking te integreren op de reguliere arbeidsmarkt. De concrete vormgeving van deze maatregelen blijkt sterk afhankelijk van de geschiedenis, het wettelijk kader en de andere tewerkstellingsmaatregelen ten aanzien van de doelgroep, maar de kernelementen en verschillende fasen blijven doorgaans dezelfde.

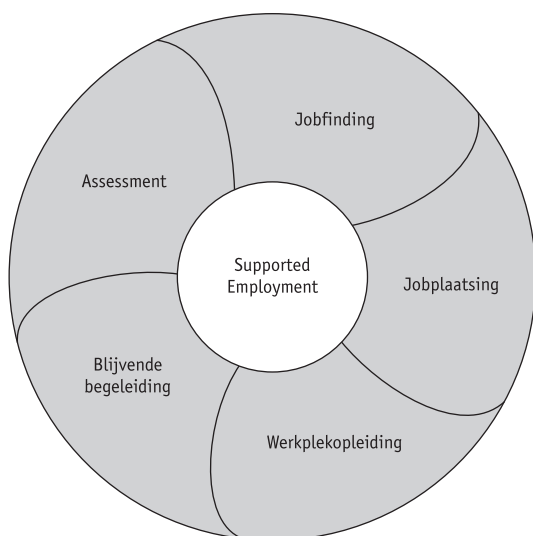
Idealiter bestaat 'supported employment' uit de volgende kernelementen (Szymanski & Parker, 2003; Coenen, 1997; Ketelaars & van Weeghel, 1993):

1. Het gaat over werk in een concurrentieel segment. Dit wil enerzijds zeggen dat er zich ver-

schillende kandidaten, mogelijk ook kandidaten zonder handicap, voor de baan kunnen aanbieden. Anderzijds impliceert dit betaald werk waarvoor de gangbare loon- en andere voorwaarden gelden.

2. Er moet sprake zijn van een geïntegreerde setting. Dit betekent dat personen met een handicap aan de slag gaan te midden van collega's zonder handicap. Naast de integratie op de werkplek, streeft men ook een sociale integratie van de werknemer met een handicap na.
3. Er wordt geen ondergrens gesteld aan de doelgroep. Ieder moet de mogelijkheid hebben om te werken in het kader van 'supported employment' ongeacht de aard of de ernst van diens beperking. Wel van belang is dat de persoon zonder de ondersteuning die bij 'supported employment' geboden wordt, onmogelijk een job in het concurrentieel segment zou kunnen krijgen en behouden.
4. Er wordt werk gemaakt van een snelle plaatsing in de reguliere werksituatie in de zin dat personen niet eerst een opleidingstraject doorlopen om dan op zoek te gaan naar een passende job. De verwerving van de vaardigheden noodzakelijk voor die job, heeft dan naderhand op de werkplek zelf plaats.
5. Er wordt uitgegaan van een blijvende begeleiding die in principe van onbepaalde duur is.

Figuur 1.
De methodiek 'supported employment'



Een tewerkstelling in het kader van 'supported employment' verloopt in verschillende fasen. In de literatuur (Szymanski & Parker, 2003) worden er doorgaans vijf opeenvolgende fasen onderscheiden: assessment, 'jobfinding', jobplaatsing, werkplekopleiding en de blijvende begeleiding. Hierbij moet opgemerkt worden dat bij 'supported employment' de nadruk niet ligt op het vinden en behouden van die ene job, maar op het ontwikkelen van een volledige loopbaan. Het proces moet dan ook, zoals weergegeven in figuur 1, gezien worden als een cyclus die verschillende malen kan doorlopen worden en op die manier de mogelijkheid tot loopbaanontwikkeling biedt.

Assessment

In deze fase gaat men het profiel van de deelnemer schetsen. Hiertoe peilt men naar wensen en ambities, naar mogelijkheden en capaciteiten, maar ook naar problemen en beperkingen. Het assessment gebeurt doorgaans aan de hand van gesprekken met de kandidaat en diens omgeving, bestaande dossiergegevens, gestandaardiseerde evaluaties en testen, maar ook informele waarnemingen kunnen aangewend worden.

'Jobfinding'

Deze fase omvat alle activiteiten die tot doel hebben geschikte jobs te vinden. Enerzijds is dit het systematisch onderzoeken van bedrijven op hun geschiktheid voor het in dienst nemen van werknemers die nood hebben aan ondersteuning op de werkvloer. Anderzijds behelst dit de contacten met die werkgevers om de arbeidsintegratie van een bepaalde deelnemer te realiseren. In de eerste plaats vergt dit een gedegen kennis van de lokale arbeidsmarkt. Dit veronderstelt inzicht in de kwaliteit van de arbeid, de arbeidsomstandigheden en de productieprocessen van de lokale bedrijven. Daarnaast moet men de doelgroep en haar arbeidsmogelijkheden voldoende kennen om de meest interessante bedrijven te identificeren. Tot slot kan samen met die werkgevers gezocht worden naar functies waarin de beperkingen van de kandidaten een goede uitoefening van de job niet in de weg staan.

Jobplaatsing

In deze fase worden de kenmerken van deelnemers en jobs naast elkaar gelegd. Wanneer de voorkeuren en vaardigheden van een deelnemer gekoppeld kunnen worden aan een gepaste job, kan men overgaan tot een jobplaatsing. De deelnemer en begeleider kunnen in deze fase een verkennend bezoek brengen aan de werkplaats. Verder wordt de sollicitatie voorbereid. Samen met de begeleider stelt de sollicitant een sollicitatiebrief en cv op. In een rollenspel wordt geanticipeerd op mogelijke vragen die bij een sollicitatiegesprek aan bod kunnen komen. Daarnaast is de aanwezigheid van de begeleider bij het eigenlijke sollicitatiegesprek soms wenselijk. In dit gesprek kan immers samen met de werkgever bekeken worden of en in hoeverre een opleiding op maat noodzakelijk is, of aanpassingen aan het werk of de werkplek nodig zijn en of taakhoud, werksfeer en bedrijfscultuur passen bij de cliënt. Deze fase eindigt met het opstellen van een (proef)contract met de werkgever en het maken van duidelijke afspraken omtrent de opleiding en begeleiding door de jobcoach (overleg- en evaluatiemomenten, administratieve taken, enzovoort).

Opleiding op de werkvloer

Bij 'supported employment' worden deelnemers niet vooraf opgeleid om vervolgens op zoek te gaan naar een job, maar verloopt het proces omgekeerd. Eerst wordt de werknemer dus in een job geplaatst om daarna een erg gerichte opleiding op maat op de werkvloer te krijgen. In deze optiek is het dan ook onontbeerlijk dat de jobcoach een of meer dagen aanwezig is op de werkplek om zich een beeld te vormen van de uit te voeren jobtaken en de sociale vaardigheden die de job vereist. Vervolgens kan de jobcoach de nieuwe werknemer de nodige vaardigheden aanleren. Deze opleiding kan dan volledig aangepast worden aan de begeleide werknemer.

Begeleiding

De laatste fase, de begeleidingsfase, is een van de kernelementen van 'supported employment'. Sommige personen met een handicap zullen blijvend

nood hebben aan aanvullende ondersteuning om zich aan te passen aan veranderingen in hun werk of loopbaan. De jobcoach richt zich niet alleen op de werknemer door hem of haar te begeleiden in het voeren van onderhandelingen, het aankaarten van problemen en het kenbaar maken van wensen. De coach richt zich ook op de werkgever en de collega's en geeft hen adviezen met betrekking tot het leidinggeven en de dagelijkse omgang met de nieuwe werknemer.

Wenselijkheid

In het buitenland ontwikkelde 'supported employment' zich als een waardevolle methodiek om personen met een handicap te integreren op de arbeidsmarkt. Ook in Vlaanderen kan de methodiek een meerwaarde bieden ten opzichte van bestaande methodieken als 'arbeidszorg' en 'beschut werken'.

In de eerste plaats is er de meerwaarde voor de doelgroepwerknemer zelf. Het gaat hier immers om mensen die omwille van een beperking enkel mits een mogelijk intensieve en blijvende begeleiding duurzaam tewerkgesteld kunnen worden. Door 'supported employment' krijgen deze mensen toegang tot veel meer banen die aansluiten bij hun interesses en competenties dan enkel het werk dat aangeboden wordt in beschutte of sociale werkplaatsen. Een tewerkstelling in het normaal economisch circuit kan daarenboven voor de deelnemer zelf meer betekenen dan een loutere activering, met name een effectieve integratie in de samenleving.

Daarnaast kan 'supported employment' ook een meerwaarde betekenen voor de huidige actoren op het vlak van tewerkstelling voor personen met een arbeidshandicap. Voor de beschutte en sociale werkplaatsen vermoedt men dat 'supported employment' een nieuwe impuls kan geven aan de momenteel erg beperkte doorstroom naar het normaal economisch circuit. Mits er een financieel en juridisch kader ontwikkeld wordt voor 'supported employment' zou dit ook andere actoren als de centra voor beroepsopleiding en aanbieders van arbeidszorg bijkomende mogelijkheden bieden.

Ruimer gezien kan een nieuw instrument als 'supported employment' bijdragen tot de verhoging

van de werkzaamheidsgraad van personen met grote afstand tot de arbeidsmarkt, en dus tot meer diversiteit op de werkvloer.

Vormgeving

Vooraleer 'supported employment' in Vlaanderen als maatregel kan geïmplementeerd worden, dienen zich nog een aantal vragen met betrekking tot de werkvorm, de doelgroep, de werkgevers, de aanbieders en de financiering aan.

De werkvorm

Een tewerkstelling bij een reguliere werkgever kan op velerlei manieren georganiseerd worden. De dominante werkvorm is de individuele plaatsing, maar ook het enclavemodel, de mobiele werkeenheden of het kleinebedrijvenmodel komen in het buitenland voor.

- *Individuele plaatsing.* In dit model wordt een enkele persoon met een handicap tewerkgesteld bij een reguliere werkgever. Een externe of interne jobcoach begeleidt de werknemer op de werkvloer. Naarmate de kennis, de kunde en het vertrouwen van de deelnemer groeien, kan de begeleiding afgebouwd worden. Toch blijft de ondersteuning steeds doorlopen zodat de jobcoach steeds kan tussenkomen wanneer nieuwe taken geleerd moeten worden, er zich een probleem voordoet met de werkgever of de collega's, enzovoort.
- *Enclave.* In dit model wordt een kleine groep (vijf tot acht personen met een handicap) geplaatst bij een reguliere werkgever. Deze personen worden samen opgeleid en werken ook als een team binnen het bedrijf. De initiële opleiding, directe leiding en begeleiding worden verzorgd door een jobcoach.
- *Mobiele werkeenheden.* Ook in het derde model werken de personen met een handicap in teamverband (tot zes personen). In dit geval zijn ze echter niet tewerkgesteld bij een vaste werkgever, maar bieden ze bepaalde diensten aan (bijvoorbeeld poetsdiensten, groenonderhoud, ...) aan verschillende werkgevers. Hierbij worden ze steeds begeleid door een jobcoach.
- *Kleine bedrijven.* In dit model wordt een klein bedrijf opgericht. In dit bedrijf kunnen tot zes

werknemers met een handicap werken, maar ze mogen niet de meerderheid van de werknemers uitmaken. Verder organiseert dit bedrijf zich als elk ander.

Vanuit de inclusiegedachte wordt de voorkeur gegeven aan de individuele plaatsing. Daarenboven is het voor Vlaanderen niet duidelijk welke meerwaarde de andere modellen bieden ten opzichte van de enclavewerking die momenteel reeds door de beschutte en sociale werkplaatsen georganiseerd wordt.

De doelgroep

'Supported employment' werd oorspronkelijk ontwikkeld als methodiek om personen met een verstandelijke handicap te integreren in het normaal economisch circuit. Gaandeweg werd echter duidelijk dat de zeer intensieve begeleiding naar en in werk die bij 'supported employment' geboden wordt ook voor andere doelgroepen nuttig kan zijn. De verschillende fasen van 'supported employment' zijn in principe dezelfde voor de verschillende doelgroepen. De invulling die gegeven wordt aan iedere fase en de onderlinge verhouding van de fasen, kunnen wel verschillen naargelang het om een persoon met een mentale handicap, een psychische handicap, of een persoon uit een andere kansengroep gaat (E.J. Hoekstra et al., 2004).

- Jobcoaches die een *werknemer met een mentale handicap* begeleiden zullen de meeste aandacht moeten besteden aan de eigenlijke tewerkstelling: de werkplaatsopleiding en verdere begeleiding. De jobcoach moet een zeer intensieve en aangepaste training (bijvoorbeeld met foto's of pictogrammen) voorzien. Daarnaast moet de jobcoach ook voldoende oog hebben voor de veiligheid op de werkvloer en de eventueel noodzakelijke werkpostaanpassingen.
- *Personen met een psychische handicap* hebben vaak al een lange weg afgelegd. Vaak ontbreekt het hen aan voldoende zelfvertrouwen en hebben ze erg veel faalangst om (terug) aan het werk te gaan. Het sociale aspect van arbeid is voor hen meestal veel belangrijker dan de job zelf. Het zwaartepunt van het 'supported employment'-proces ligt voor hen bij de assessment- en de 'jobfinding'-fase. Bij het zoeken

naar een job is het evenwel van belang dat de persoon met een psychische handicap dit maximaal zelf opneemt. De jobcoach kan hen wel bijstaan bij het afwegen van voor- en nadelen van bepaalde jobs en het nagaan of men voldoet aan de vereisten voor bepaalde vacatures. De jobcoaching verloopt voor deze groep niet zozeer op de werkvloer, met het aanleren van jobtaken, maar eerder achter de schermen. Zo wil men deze deelnemers motiveren en stimuleren, zonder hen te stigmatiseren in hun werkomgeving.

- *Chronisch zieken* kunnen af te rekenen hebben met zeer diverse problemen, afhankelijk van de ziekte en de manier waarop de persoon zijn/haar ziekte verwerkte. Toch zijn er enkele gemeenschappelijke tendensen voor chronisch zieken. Ten eerste hebben ze vaak al een lange weg van behandelingen achter de rug en hiermee samenhangend vaak lange periodes van inactiviteit. Wanneer men (terug) aan het werk wil blijkt de onzekerheid over hun ziekte dikwijls een belangrijk struikelblok. Vaak is immers niet geweten in welke mate symptomen zich zullen manifesteren of met welke snelheid de ziekte zich zal ontwikkelen. Dit alles zorgt ervoor dat personen uit deze doelgroep vaak erg weinig vertrouwen hebben in hun arbeidscapaciteiten. Bij deze doelgroep moet dus in de eerste plaats veel belang gehecht worden aan de assessmentfase, waar een objectief beeld geschetst moet worden van welke jobs de kandidaat zal aankunnen. Bij de jobplaatsing moet de jobcoach vaak vooral oog hebben voor de sensibilisatie van de werkomgeving. Wanneer de ziekte immers niet 'zichtbaar' is, kan de nieuwe werknemer op onbegrip van zijn werkgever of collega's stuiten. Tot slot moet deze doelgroep er ook op kunnen vertrouwen dat ze bij een verslechtering van hun toestand steeds terecht kunnen bij een jobcoach.
- In Zweden en Finland heeft men een 'supported employment'-project ontwikkeld voor *immigranten*. De verschillende stappen worden voor hen anders ingevuld dan voor personen met een handicap. In de assessmentfase gaat men na welke capaciteiten de persoon heeft. Voor migranten stelt zich dan mogelijk de vraag of ze reeds diploma's behaalden in hun geboorteland en of deze diploma's geldig zijn in het immigratieland. Bij het zoeken van een job bezit de jobcoach over een netwerk dat migranten vaak niet

hebben in hun nieuwe land. Men moet ook rekening houden met sociale en culturele factoren van een job, zodat de werknemer hierop kan voorbereid worden. Bij de jobplaatsing heeft de migrant waarschijnlijk niet dadelijk hulp nodig bij de eigenlijke taken, tenzij mogelijk met de vertaling van jobinstructies of veiligheidsvoorschriften. De jobcoach moet zich bij de introductie op de werkplaats misschien eerder richten op de sociale en culturele factoren. Niet enkel voor de werknemer, maar evenzeer voor de werkgever en de collega's. Verdere begeleiding kan nodig zijn, maar dooft bij een voldoende integratie langzaam uit.

- *Langdurig werklozen* zullen initieel vooral aan hun arbeidsattitudes moeten werken: de werktijden respecteren, afspraken nakomen, leren omgaan met autoriteit, op een gepaste manier problemen melden, enzovoort. Om dit alles aan te leren zijn duidelijke afspraken omtrent het werk nodig die consequent opgevolgd worden, waarbij wel rekening kan gehouden worden met het feit dat het hier om een leerproces gaat. De jobcoach kan werkgever en werknemer begeleiden in het opstellen en opvolgen van deze afspraken.

Het is van essentieel belang dat de doelgroep voor 'supported employment' duidelijk afgebakend wordt. Men kan hierbij in de eerste plaats uitgaan van de verwachte meerwaarde die 'supported employment' ten opzichte van andere maatregelen kan bieden aan bepaalde groepen. Daarnaast kan ook rekening gehouden worden met beleidsdoelstellingen (bijvoorbeeld het verhogen van de werkzaamheidsgraad, het activeren van de stille arbeidsreserve, de doorstroom van het beschermd naar het regulier circuit verhogen, enzovoort). Tot slot kan ook de budgettaire ruimte grenzen stellen aan de doelgroep.

De inactieve personen met een handicap, en dan voornamelijk de jongeren die de transitie van onderwijs naar arbeidsmarkt moeten maken, worden zowel in het buitenland als in Vlaanderen gezien als een belangrijke doelgroep voor 'supported employment'. Hier zou de methodiek er immers voor kunnen zorgen dat de jongere snel, maar met de nodige begeleiding, de overgang kan maken naar een duurzame job in het normaal economisch circuit.

Ook de doorstroom voor personen die nu aan het werk zijn in een beschutte of een sociale werkplaats moet vlot kunnen verlopen. Dit is momenteel niet het geval. 'Supported employment' kan een belangrijke bijdrage leveren om deze doorstroomdoelstelling te verbeteren. De eerste ervaringen vanuit de 'supported employment'-proefprojecten die momenteel lopen bij zowel sociale als beschutte werkplaatsen geven evenwel aan dat hiervoor aan het wettelijk én aan het financieel kader moet gesleuteld worden.

Het feit dat men zich moet inspannen om alle hindernissen op het traject van beschermde naar reguliere tewerkstelling zo veel mogelijk uit de weg te ruimen, wil echter niet zeggen dat deze doorstroom voor iedereen prioritair moet zijn. Een belangrijke les uit het buitenland is immers dat 'supported employment' een zeer doeltreffende methodiek kan zijn om personen met een beperking te integreren in de arbeidsmarkt, maar dat dit niet voor iedereen haalbaar of gewenst is. Sommigen zullen zich in het normaal economisch circuit niet zozeer geïntegreerd, maar wel verloren en geïsoleerd voelen zelfs wanneer aan alle voorwaarden voldaan is. De methodieken 'arbeidszorg' en 'beschermde tewerkstelling' moeten dan ook zeker gehandhaafd blijven.

De werkgevers

Naast gemotiveerde werknemers steunt 'supported employment' zeer sterk op gemotiveerde werkgevers. In de eerste plaats moeten werkgevers daarom geïnformeerd zijn over alle mogelijke maatregelen en hun modaliteiten. Daarenboven willen werkgevers, net als bij enige andere aanwerving, vooral de economische risico's beperken. Dit kan in eerste instantie door het mogelijk maken, maar ook reglementeren van een proefplaatsing. Zo is het aan te bevelen dat zulke proefperiode beperkt wordt in de tijd. Daarnaast kan ook vastgelegd worden dat deze werknemers een tijdelijk contract afsluiten met de werkgever. Er kan overwogen worden dat dit juridisch kader ook een terugkeergarantie bevat. Wanneer de tewerkstelling in het normaal economisch circuit na de proefplaatsing niet slaagde, kan zo gegarandeerd worden dat men kan terugkeren naar een eerder statuut, opleiding of werkplaats. In tweede instantie kan het nodig

zijn werknemers met een mogelijk blijvend lager rendement ook binnen 'supported employment' te ondersteunen met een loonkostensubsidie. Tot slot moet de begeleiding van de jobcoach zich niet enkel richten tot de werknemer met een beperking, maar moet het ook mogelijk zijn de werkgever en de collega's te begeleiden bij 'supported employment'.

De aanbieders

Het oprichten van een nieuwe organisatie die alle deelnemers aan 'supported employment' begeleidt, zoals in het buitenland soms gebeurde, is in Vlaanderen niet nodig. Vlaanderen beschikt immers over voldoende organisaties die de nodige expertise hebben om de verschillende taken binnen een 'supported employment'-traject op te nemen. De uitdaging bestaat erin de keuze voor het toewijzen van de verschillende taken te baseren op de expertise van een uitvoerder en uit te bouwen in complementariteit met de andere uitvoerders. Deze expertise situeert zich zowel op het vlak van de uit te voeren taken (bijvoorbeeld het assessment van de deelnemer, het zoeken naar jobs, begeleiding op de werkplek) als op het vlak van de doelgroep. Wanneer verschillende uitvoerders werkzaam zijn in een traject is het onontbeerlijk dat er een trajectbegeleider is die het geheel overziet. Deze organiseert en coördineert het traject en zorgt ervoor dat alle mogelijkheden optimaal benut worden. Idealiter kan deze trajectbegeleider de deelnemer ook bij niet-werkgerelateerde problemen ondersteunen of ten minste doorverwijzen naar de juiste instanties.

Een financieel kader

Voor de uitbouw van een volledig 'supported employment'-traject heeft men grosso modo nood aan twee financieringsstromen. Ten eerste is voor de volledige omkadering en de blijvende begeleiding, die kenmerkend is voor 'supported employment', een omkaderingssubsidie nodig. Ten tweede moet het eventuele rendementsverlies van de werknemer gefinancierd worden.

De huidige mogelijkheden om een 'supported employment' traject te financieren blijken erg afhan-

kelijk van de doelgroep. Voor de personen die door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH) erkend zijn als persoon met een handicap is het plaatje vrij gemakkelijk te schetsen. Voor de toeleiding naar een job kunnen zij immers een beroep doen op gespecialiseerde trajectbegeleiding, assessment en beroepsopleidingen. Tijdens hun tewerkstelling hebben personen met een handicap recht op loonkostensubsidies cao 26 en Vlaamse Inschakelingspremie (VIP). In principe wordt niet opgelegd waarvoor deze subsidies moeten gebruikt worden: werkgevers kunnen de premie gebruiken om het lagere rendement van deze werknemers te compenseren, maar ook om de werknemers te begeleiden en op te leiden. Bij de hervorming van de loonkostensubsidies zou men wel een deel van deze subsidie expliciet kunnen voorbehouden aan begeleiding. Voor personen die geen officiële erkenning van het VAPH hebben is de financiering met de huidige mogelijkheden moeilijk haalbaar.

In de toekomst moeten voor de volledige doelgroep voor 'supported employment' ofwel nieuwe financieringsbronnen gevonden worden ofwel bestaande financieringsstromen (onder meer huidige financiering van beschutte en sociale werkplaatsen, cao 26, VIP, ...) omgevormd worden. Zulk financieringsmodel voor 'supported employment' wordt bij voorkeur zoveel mogelijk ondergebracht in één systematiek, beheerd door één instantie. Daarnaast moet zulke financiering wel afgestemd kunnen worden op de verschillende mogelijkheden en behoeften van de deelnemers.

Ofwel kan men ervoor opteren de financiering van 'supported employment' gescheiden te houden voor de verschillende doelgroepen. In dit geval moeten er vooral bijkomende subsidiëringssystemen uitgedacht worden voor de personen die niet erkend zijn als persoon met een handicap.

Ofwel kan de financiering van de methodiek ingebed worden in de meer persoonsgebonden subsidiëring die loonkostensubsidies, omkaderingsubsidies en andere financiële premies niet aan organi-

saties, maar aan personen koppelt. Deelnemers kunnen er dan voor kiezen met de toegewezen subsidies te werken in een beschutte of sociale werkplaats of om in het normaal economisch circuit aan de slag te gaan en in het kader van 'supported employment' begeleiding aan te kopen. Dit lijkt het meest zuivere systeem, maar veronderstelt wel een goede indicering en een monitoring van de bestedingen.

Vicky Heylen

Joost Bollens

Hoger Instituut voor de Arbeid

K.U. Leuven

Bibliografie

- Coenen-Hanegraaf, M.A.H.R., Valkenburg, B. & de Nijs, M. 1997. *Financiering van Arbeidsparticipatie. Naar een bekostigingssystematiek voor 'supported employment'*. Utrecht: Vakgroep Algemene Sociale Wetenschappen, Universiteit Utrecht.
- Gemeenschappelijke Platformtekst van 2 december 2003, afgesloten tussen de Vlaamse Regering, de Vlaamse sociale partners, de gebruikersorganisatie en intermediaire organisaties van personen met een arbeidsbandicap, met betrekking tot "Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2010"*. [<http://www.vlafo.be/nederlands/vlaams-fonds/onderzoek/platformtekst.pdf>]
- Hoekstra, E.J., Sanders, K., van den Heuvel, W.J.A., Post, D. & Groothoff, J.W. 2004. Supported employment in The Netherlands for people with an intellectual disability, a psychiatric disability and a chronic disease. A comparative study. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 21: 39-48.
- Kamp, M. & Lynch, C. (n.d.). *Handbook Supported Employment*. WASE.
- Ketelaars, D. & van Weeghel, J. 1993. Supported Employment in de Verenigde Staten, begeleid werken in Nederland? *Maandblad Geestelijke Gezondheidszorg*, 48 (12): 1325-1340.
- Samoy, E. 2005. *Handicap en Arbeid. Overzicht van de ontwikkelingen (1991-2005)*. Brussel: VFSIPH.
- Szymanski, E.M. & Parker, R.M. 2003. *Work and Disability. Issues and strategies in career development and job placement*. Austin, Texas: Shoal Creek Blvd.