
COMPPOOL. Een zoektocht naar een innovatieve arbeidsorganisatie voor mensen met een chronische aandoening

Neyens, I., & Van Audenhove, C. (2014) *Compool. Een zoektocht naar een innovatieve arbeidsorganisatie voor mensen met een chronische aandoening*. Leuven: LUCAS.

In het kader van het project 'Compool' (2012-2014) gingen we op zoek naar een vernieuwde tewerkstellingsvorm voor personen met een chronische aandoening. In dit project werd voor een specifiek type van job een pool aangelegd van mensen die beschikken over vergelijkbare competenties. Wanneer een werknemer wegens gezondheidsproblemen beslist om tijdelijk uit de job te stappen, wordt iemand anders uit de pool ingeschakeld om het werk verder te zetten. Op deze manier krijgt de werkgever de garantie dat het werk verder uitgevoerd wordt en de werknemer de mogelijkheid om tijdelijk een rustpauze in te lassen zonder vrees voor jobverlies. Dit artikel zal eerst de basisprincipes bespreken die Compool als nieuwe tewerkstellingsvorm kenmerken. Daarna omschrijven we kort de concrete onderzoeksopzet met de doelstellingen, fasen en onderzoeksmethode. Vervolgens belichten we de resultaten per onderzoeksfase en formuleren we enkele conclusies.

Wat is Compool?

Arbeid is voor vele mensen een belangrijke zinge-
ver die bijdraagt tot het welbevinden en tot het ge-
voel erbij te horen. Een groot aantal mensen wil dan
ook graag een job uitoefenen die aansluit bij zijn
interesses en competenties en die toelaat zichzelf te

ontplooiën en een zinvolle bijdra-
ge te leveren aan de maatschappij.
Maar soms vormen gezondheids-
problemen een storende factor
om een continue tewerkstelling
vol te houden. Enerzijds heeft de
aanwezigheid van een chronische
aandoening in sommige gevallen
als gevolg dat een oude functie
helemaal niet meer kan worden
uitgevoerd, waardoor de persoon
dient om te schakelen naar een
andere functie of beroep. Deze
omschakeling veronderstelt een
zeer grote mate van zelfregulatie
(Carver & Scheier, 1981), wat geen
eenvoudige zaak is. Daarom speelt
voldoende ondersteuning een be-
langrijke rol bij deze omschake-
ling. Anderzijds kan een bestaande
functie vaak nog worden uitgeoef-
end, maar vereist dit bepaalde

aanpassingen aan de werkorganisatie (bijvoorbeeld
minder of flexibelere uren) (Bramsen, Wittink &
Bieleman, 2011). Door in te spelen op de werk-
organisatie kan ook voor mensen met een chronische
aandoening een flexibele en duurzame tewerkstel-
ling gerealiseerd worden. Op die manier kunnen
deze mensen zo goed mogelijk participeren op de

arbeidsmarkt en kunnen hun competenties en talenten maximaal worden ingeschakeld in de maatschappij.

Het project 'Compool' beoogt zowel aanpassingen in de werkorganisatie te voorzien waardoor duurzame tewerkstelling nagestreefd kan worden, als de individuele draagkracht te vergroten van personen met een chronische aandoening. Binnen de scope van dit project focussen we daarbij voornamelijk op personen met een psychische kwetsbaarheid. De implementatie van Compool vereist dus zowel een nieuwe structuur van arbeidsorganisatie als een goede begeleiding.

De arbeidsorganisatie van Compool

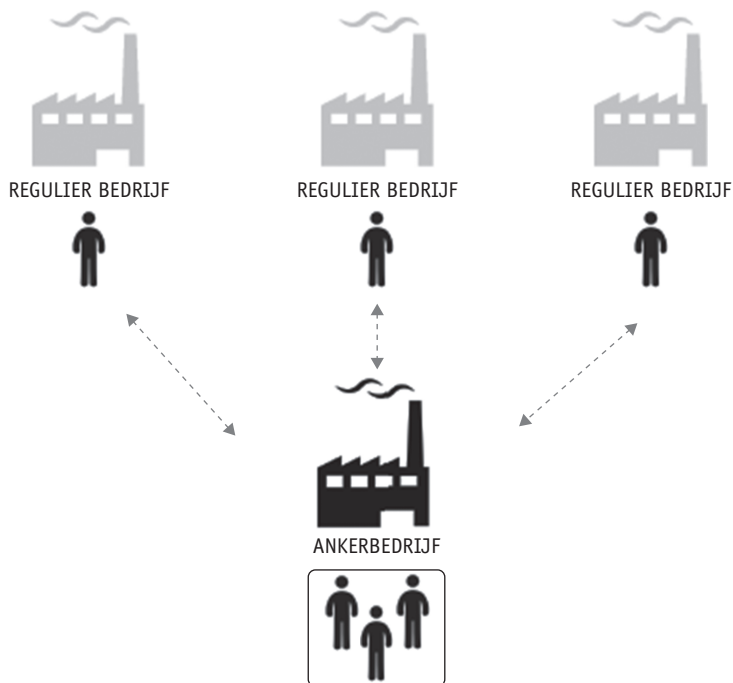
Er bestaan verschillende manieren om een competentiepool te organiseren. In de volgende paragrafen beperken we ons tot twee verschillende systemen waarin Compool vorm kan krijgen.

Concept 1: Afwisselende tewerkstelling in de ankerorganisatie en de reguliere organisaties

Een eerste manier om Compool te organiseren, is door een persoon met bijvoorbeeld een psychische kwetsbaarheid afwisselend te laten werken in een ankerorganisatie (zoals een beschutte werkplaats) en in een reguliere organisatie. Wanneer deze persoon werkt in een reguliere organisatie en door zijn psychische problematiek plots het werk niet kan verderzetten, kan deze via Compool tijdelijk dezelfde functie uitoefenen in de beschutte werkplaats waar deze persoon meer ondersteuning krijgt. Ondertussen wordt een medewerker (met gelijkaardige competenties) uit de pool¹ van de beschutte werkplaats ingezet om het werk in de reguliere organisatie over te nemen waardoor de reguliere organisatie kan rekenen op continuïteit van de uitvoering van de taken. Wanneer de persoon die tijdelijk werkte in de beschermde omgeving opnieuw terug in de reguliere arbeidsmarkt wil werken, gaat men zo snel mogelijk op zoek naar een gelijkaardige reguliere job waarbij hij zijn competenties kan gebruiken.

Figuur 1.

Compoolconcept 1. Afwisselende tewerkstelling in de ankerorganisatie en de reguliere organisaties



Bron: Neyens, Cuvelier, Smislaert, & Coopman (2014)

De oorspronkelijke doelstelling van dit concept was om de doelgroep van hoogopgeleide mensen met psychische kwetsbaarheid te helpen aan een job aangezien zij geregeld uit de boot vallen wat betreft hun mogelijkheden tot tewerkstelling in de beschutte werkplaats. Een beschutte werkplaats zou dus voor Compool inspanningen dienen te leveren om extra (reserve) jobs te voorzien voor enkele specifieke profielen (hier een afdelingsverantwoordelijke, een commercieel technisch bediende en een administratief bediende). Op die manier kan een beschutte werkplaats een ankerorganisatie vormen voor deze doelgroep.

Bij de aanvang van het project was het de bedoeling om dit eerste Compoolconcept uit te testen in de praktijk. Echter, wegens besparingen kon de betrokken beschutte werkplaats geen nieuwe jobs creëren in het kader van Compool. Vandaar dat we op zoek gingen naar een tweede concept.

Concept 2: Een competentie pool in een reguliere organisatie

Een tweede manier om Compool te organiseren is door een pool aan te leggen van mensen met een psychische kwetsbaarheid en hen te begeleiden binnen de reguliere organisatie waarin zij werken. In de testfase van dit project werken we samen met de dienstenchequesonderneming van het OCMW Brugge. Deze pool kan zo georganiseerd worden zodat huishoudhulpen met een psychische kwetsbaarheid elkaar vervangen in deze pool. Er wordt daarbij getracht om de pool op continue basis een minimum aantal taken te laten verrichten (waarvan de kans groot is dat deze pool ze gezamenlijk kan uitvoeren). Aan de hand van een statistische formule die rekening houdt met absentiepercentages uit het verleden, wordt een schatting gemaakt van de nodige grootte van deze pool en het minimale aantal taken dat deze pool met zekerheid kan verrichten. Wanneer er in de realiteit echter meer huishoudhulpen aanwezig zijn in de pool dan dat nodig is om dit minimale aantal taken te verrichten, worden de 'overige' huishoudhulpen uit de pool ingezet om het absentieisme van de rest van de organisatie (buiten de pool) mee op te vangen. Gedurende het verloop van de testfase veranderde dit concept echter van invulling aangezien de statistische formule niet van toepassing bleek te zijn op kleine groepen.²

De begeleiding van Compool

Naast de aanpassingen in de werkorganisatie, beoogt dit project ook de individuen met een psychische kwetsbaarheid te ondersteunen.

Concept 1

Voor de arbeidsbegeleiding bij het eerste concept, baseren we ons voornamelijk op de principes van het Individual Placement and Support (IPS) tewerkstellingsmodel van Supported Employment. Dit model bestaat uit evidence based principes die internationaal in de wetenschappelijke literatuur (bijvoorbeeld Bond, Becker, Drake, & Vogler, 1997) onderzocht werden en waarvan hun effectiviteit herhaaldelijk werd aangetoond. Een meer getrouwe toepassing van IPS verhoogt de slaagkansen op tewerkstelling en het behoud van een job. We vatten hierbij de belangrijkste principes samen:

- Er wordt snel en gericht naar een reguliere baan gezocht.
- Opleiding vindt grotendeels plaats na de start van de job (on the job learning).
- De voorkeuren van de cliënt staan centraal.
- De jobcoach maakt deel uit van het ggz³-team.
- Er wordt langdurige ondersteuning geboden aan de cliënt en aan de werkgever.
- Er is een continue inschatting van de arbeidsmogelijkheden.
- Er wordt advies en ondersteuning geboden bij uitkeringskwesties.

Concept 2

De begeleiding die de jobcoaches aanboden aan de pool in het OCMW Brugge, bestond uit een individuele component en een groepstraining. Ondanks de nood aan groepsbegeleiding die de deelnemers rapporteerden, bleek deze in de praktijk binnen het OCMW Brugge slechts af en toe te kunnen plaatsvinden omdat dit moeilijk te plannen viel. De inhoud van de (vaak individuele) trainingen betrof onder andere communicatie, assertiviteit en het HBDI (Herrmann's Brain Dominance Instrument) model (Herrmann, 1982). De begeleiding nam vaak de vorm aan van een gesprek maar vond ook plaats doordat de jobcoach samen ging poetsen met de huishoudhulp. Op deze manier kreeg de jobcoach

een beter zicht op het functioneren van de huishoudhulp, de interactie met de klant en de taakvereisten.

Het onderzoekopzet

Het Compool-project bestaat uit een onderzoeksmatig en praktijkgericht projectgedeelte met een testfase. Het onderzoeksmatig gedeelte verloopt in zeven verschillende fasen die gedetailleerd worden weergegeven in diverse rapporten. Tot slot werd een handboek uitgewerkt op basis van het onderzoek en de praktijktoets.⁴

Onderzoeksdoelstellingen en – fasen

De eerste onderzoeksfase bestaat uit een korte verkenning en situering van Compool ten opzichte van twee bekende tewerkstellingsvormen, namelijk Transitional Employment (TE) en Supported Employment (SE) (Neyens & Van Audenhove, 2014a).

Een tweede onderzoeksfase van het project vertrekt vanuit de ervaringen van gelijkaardige poolsystemen, zoals de vervangingspool van het onderwijs en het poolstelsel van de havenarbeiders, en hanteert deze ervaringen om lessen te trekken bij de organisatie van een competentiepool (concept 1) (Neyens & Van Audenhove, 2014b).

In een derde onderzoeksfase gaan we in op welke determinanten de kans op slagen van Compool (concept 1) beïnvloeden volgens mensen met een chronische aandoening (hier psychische kwetsbaarheid) en arbeidsbegeleiders (Neyens & Van Audenhove, 2014c).

In de vierde onderzoeksfase ontwikkelen we op basis van de gegevens uit de vorige onderzoeksfasen een screeningsinstrument dat gebruikt werd in de testfase (concept 2) om na te gaan welke competenties van de Compoolmedewerkers een impact hebben op de slaagkansen van het systeem (Neyens & Van Audenhove, 2014d).

In onderzoeksfase 5 gaan we na welke aandachtspunten we op het vlak van arbeidsorganisatie kunnen meenemen bij het opzetten van Compool (concept 1 en 2). Dit HR-kader belicht het

arbeidsorganisatorisch systeem, de HR-aspecten en de team-, organisationele- en taakfactoren (Neyens & Van Audenhove, 2014e). Daarna onderzoeken we in onderzoeksfase 6 het wetgevend kader waarin Compool (concept 1) vorm kan krijgen (Neyens & Van Audenhove, 2014f).

Op basis van de lessen uit deze onderzoeksfasen, werd Compool (concept 2) geïmplementeerd en uitgetest in het OCMW Brugge. Deze test wordt omschreven en geëvalueerd in onderzoeksfase 7 (Neyens & Van Audenhove, 2014g).

Methode

Een reeks van 52 semi-gestructureerde interviews werd afgenomen van een diverse doelgroep van mensen met psychische kwetsbaarheid (n = 7), arbeidsbegeleiders (n = 9), HR- (n = 11) en juridisch experts (n = 10), experts uit gelijkaardige (pool) systemen (n = 8) en deelnemers aan de testfase (n = 7). Daarnaast vond ook een focusgroep plaats van vier planners van het OCMW Brugge die betrokken waren bij het project. Op deze manier kregen we, onder andere, meer zicht op de voor- en nadelen van Compool op diverse vlakken (voor de deelnemers, op HR en wettelijk vlak, enzovoort) en vanuit verschillende perspectieven (bijvoorbeeld academische perspectieven en perspectieven uit de praktijk). Het semi-gestructureerde interview liet toe om de visie van de geïnterviewden over Compool op een open wijze te verkennen en bood tegelijk de mogelijkheid om meer gestructureerd en in de diepte in te zoomen op bepaalde aspecten die Compool kenmerken.

Resultaten

We bespreken hieronder de resultaten per onderzoeksfase.

Fase 1: De positie van Compool (concept 1) in de internationale literatuur

In de internationale literatuur onderscheiden we twee uitvoerig onderzochte arbeidsreïntegratieprogramma's voor mensen met een psychische kwetsbaarheid, namelijk 'Transitional Employment' (TE)

(bijvoorbeeld Beard, Propst, & Malamud, 1982) en Supported Employment (SE) (bijvoorbeeld Becker & Drake, 2003; Bond, 2004; Bond, Becker, Drake, & Vogler, 1997). In het kader van SE is IPS ontstaan als belangrijkste evidence-based model (zie supra). Compool beoogt – net zoals SE – in de eerste plaats een reguliere job voor haar medewerkers. Daarnaast biedt het – in de lijn van TE – de mogelijkheid tot het nemen van een tijdelijke ‘rustpauze’ waarbij men een gelijkaardige functie in de beschutte werkplaats kan uitoefenen en dus extra ondersteuning krijgt.

Net zoals bij SE (1) staan bij Compool de voorkeuren en noden van de werknemer en de werkgever centraal in de begeleiding, (2) is het programma van Compool gemaakt op maat van de noden en competenties van het individu en (3) worden vaardigheden van Compooldeelnemers continu opgevolgd en bijgesteld.

Een belangrijk principe waarin Compool verschilt van TE maar sterk aansluit bij SE, is het ‘place then train’-principe waarbij deelnemers meteen geplaatst worden in een reguliere job en on-the-job begeleiding krijgen. Dit in tegenstelling tot het ‘train then place’-principe (TE) waarbij deelnemers eerst uitvoerig getraind en begeleid worden vooraleer ze effectief aan de slag gaan.

Fase 2: Gelijkaardige (pool)systemen

We namen interviews af van acht mensen die gespecialiseerde ervaringen hadden met gelijkaardige (pool)systemen en die relevante kennis zouden kunnen opleveren met betrekking tot de werking van Compool. Deze systemen zijn (1) de vervangingspool van het onderwijs, (2) het poolsysteem van de havenarbeiders, (3) het enclave systeem (een systeem binnen een beschutte werkplaats waarbij een groep van medewerkers collectief verantwoordelijk is voor de uitoefening van taken binnen een reguliere organisatie) en (4) Défi+ (een organisatie die de noden van werkgevers poolt en daarop inspeelt door op een flexibele wijze diensten aan te bieden). De belangrijkste les die we uit deze onderzoeksfase trekken is dat alle onderzochte systemen slechts goed functioneren (of functioneerden) omdat ze steeds een positief doel voor ogen hebben voor zowel de werknemers (bijvoorbeeld verbetering van het statuut en inclusie) als de

werkgevers (bijvoorbeeld flexibele inzet van werkrachten en continuïteit van de taakuitvoering). Het is dus van belang om bij de implementatie van Compool de voordelen (en uiteraard ook de nadelen) voor beide betrokken partijen helder te krijgen en goed te communiceren.

Fase 3: Voor- en nadelen

In een derde fase hebben we interviews afgenomen met zeven mensen met psychische kwetsbaarheid en negen arbeidsbegeleiders om hun visie over Compool te leren kennen. Hieruit blijkt dat de tevredenheid over de job en een verbetering van het algemene welzijn de voornaamste verwachte voordelen van Compool zijn voor de werknemer. Belangrijke voordelen van Compool voor de werkgever zijn de garantie dat het werk voltooid wordt en diens uitstraling of imago van een sociaal geëngageerde onderneming. Voordelen voor de beschutte werkplaats zijn het vervullen van hun maatschappelijke opdracht waarbij zij inclusie nastreven voor hun medewerkers, het uitbreiden van hun netwerk van werkgevers (wat bijvoorbeeld ook voor hun enclave werking nuttig kan zijn) en het verwerven van know-how die via andere organisaties binnenstroomt. Voor de jobcoach is het belangrijkste voordeel dat deze een uitdagende job heeft.

Daarnaast kwamen er tijdens deze interviews ook verschillende nadelen aan bod. Een eerste nadeel voor de werknemer heeft te maken met het feit dat personen met psychische kwetsbaarheid zich kwetsbaar dienen op te stellen door aan Compool deel te nemen. Door hun deelname brengen zij hun potentiële werkgever er immers van op de hoogte dat zij over een bepaalde kwetsbaarheid beschikken (wat zij niet altijd wensen). Andere nadelen betreffen de potentiële concurrentiestrijd (bijvoorbeeld welke Compooldeelnemer zal als eerste in een reguliere organisatie aan de slag mogen gaan?) en de demotivatie door de wachttijd in de beschutte werkplaats vooraleer men op de reguliere arbeidsmarkt kan werken. Het belangrijkste nadeel voor de werkgever is dat deze toch nog steeds extra inwerktijd voor de medewerker dient te voorzien, ook al voorziet de beschutte werkplaats de mogelijkheid tot een kennismaking van de pool met potentiële toekomstige reguliere werkgevers. Voor de beschutte werkplaats is het – op organisatorisch

vlak – nadelig dat deze zelf geen back-up heeft voor de vervangers die deze doorstuurt naar de reguliere arbeidsmarkt.

Fase 4: Ontwikkeling screeningsinstrument

We ontwikkelden een screeningsinstrument op basis van (1) bevindingen uit de drie vorige onderzoeksfases en (2) gevalideerde meetschalen. Met dit instrument beoogden we voor de testfase enkele competenties (zoals veerkracht, assertiviteit, bereidheid om hulp te zoeken, flexibiliteit) en motieven in kaart te brengen van de deelnemers aan Compool met als doel om na de testcase na te gaan welke van deze competenties en motieven gerelateerd zijn aan de tevredenheid over Compool. Omdat de steekproef van Compooldeelnemers in de testfase te klein was, konden we echter geen uitspraken doen over deze relaties.

Fase 5: HR kader

We onderzochten in de vijfde fase de visies van elf HR-experten over (1) de doelstellingen van Compool, (2) de arbeidsorganisatorische systemen en (3) de verwachtingen over en rollen van de betrokken partijen (bijvoorbeeld de werknemer, de leidinggevende, de collega's, het topmanagement, de vakbond, de personeelsdienst, de preventieadviseur psychosociale aspecten, enzovoort). Daarnaast gaven de geïnterviewden tips en bedenkingen weer met betrekking tot verschillende HR-praktijken. Tot slot belichtten zij ook de potentiële rol van de organisatorische-, team- en taakaspecten bij het al dan niet slagen van Compool.

De resultaten wijzen uit dat het geen goed idee is om een aparte pool van psychisch kwetsbare personen op te richten aangezien dit de inclusie – die we juist nastreven – tegenwerkt. Daarnaast stellen we vast dat bij het eerste Compoolconcept het risico op stigmatisering reëel is aangezien collega's telkens een nieuweling, van wie geweten is dat deze een psychische beperking heeft, over de vloer krijgen. Bovendien dienen leidinggevenden een positieve attitude over Compool uit te dragen en moeten ze eveneens de ruimte en tijd voor de implementatie van Compool krijgen. De attitude van leidinggevenden kan op haar beurt worden beïnvloed door een duidelijke

visie van de personeelsdienst en het topmanagement die als een blok achter Compool dienen te staan (consensus) en erover waken dat Compool niet steeds van concept verandert (consistentie).

Fase 6: Wettelijk kader

We exploreerden drie bestaande juridische kaders om concept 1 vorm te geven. Een eerste model bestaat uit het gebruik van contracten van onbepaalde duur (bijvoorbeeld door een tijdelijke schorsing van een vast contract). Een tweede model bestaat uit het gebruik van opeenvolgende contracten van bepaalde duur. Een derde model betreft dit van individuele terbeschikkingstelling (TBS).

De eerste twee modellen werden door de experts afgeraden. Zo is een van de nadelen van het gebruik van contracten van onbepaalde duur met een schorsing dat er telkens opnieuw gewerkt dient te worden binnen eenzelfde reguliere organisatie waarmee men oorspronkelijk een contract aanging (waardoor men dus niet zo gemakkelijk kan omschakelen naar een andere reguliere organisatie). Daarnaast is hierbij een belangrijke voorwaarde dat er steeds een akkoord nodig is over de schorsing. Nadelen van opeenvolgende contracten van bepaalde duur zijn dat ze wettelijk gelimiteerd zijn wat betreft hun toegestane aantal en hun maximale duur. Bovendien kan dit problemen met zich meebrengen wat betreft anciënniteit. Een voorbeeld van een vraag die zich dan stelt is of de anciënniteit van de betrokken Compooldeelnemer die tijdelijk in een beschutte werkplaats werkte, mee in rekening kan worden genomen in het nieuwe contract met de reguliere organisatie.

De experts geven aan dat TBS het meest bruikbare juridische kader is. Daarbij vinden ze het nodig om de wet op (het verbod van) TBS verder te versoepelen in het kader van Compool. Zo dient bijvoorbeeld het toezicht op de contracten door de arbeidsinspectie ingeperkt te worden om de administratieve last te verminderen.

Fase 7: Omschrijving en evaluatie testfase

De opstart van de testfase kende zowel moeilijkheden als successen. Zo ervoeren we moeilijkheden

om een doelgroep af te bakenen van 'mensen met een psychische kwetsbaarheid'. Psychische kwetsbaarheid is immers vaak niet zichtbaar. De vertrouwenspersoon van het OCMW Brugge had wel (gedeeltelijk) een idee over welke medewerkers met psychische problemen kampten, maar kon deze informatie niet doorgeven omwille van het beroepsgeheim. Om deze reden en in navolging van de tips van de geïnterviewden uit de vorige onderzoeksfases, stapten we van het idee af om een pool van psychisch kwetsbaren te organiseren en besloten we om de frequentie en duur van afwezigheden als objectieve inclusiecriteria te hanteren bij de selectie van huishoudhulpen voor de pool. Hierdoor namen uiteindelijk zowel mensen met een chronische lichamelijke aandoening als mensen met een psychische kwetsbaarheid deel.

Daarnaast waren de eerste contacten tussen de jobcoaches en de potentiële kandidaten een succes. De kandidaten waren tevreden over het feit dat er naar hun verhaal geluisterd werd en over de erkenning die zij kregen.

Op arbeidsorganisatorisch vlak bestond bij de start van de testcase (OCMW Brugge) het idee om te vertrekken vanuit een grote pool en via een statistische formule te berekenen hoeveel personen nodig zouden zijn in de pool zodanig dat men elkaar zou kunnen vervangen. Deze formule bleek echter niet van toepassing te zijn op kleine groepen. Daarom werd overgegaan naar het organiseren van gemakkelijker beheersbare minipools waarbij drie mensen uit de pool 1 de klanten bedienen en elkaar vervangen bij afwezigheden. Dit concept bleek in de praktijk echter niet te werken aangezien telkens twee van de drie huishoudhulpen permanent afwezig waren tijdens de testfase. Daardoor was er geen rotatie in de pool. Wel werd dit idee na de afloop van het onderzoek opgepikt door het OCMW om bijvoorbeeld het werk voor 'moeilijke' klanten te verdelen over drie huishoudhulpen.

We vinden in onze testcase geen evidentie voor de effectiviteit van de nieuwe, geteste vormen van arbeidsorganisatie. De drie doelstellingen die we oorspronkelijk vooropstelden (continuïteit van het werk, inlassen van tijdelijke rustpauzes en jobzekerheid) werden niet bereikt. Daarnaast waren er wel enkele indicaties voor een positief effect van

de begeleiding van Compool op de communicatie en interactie tussen de huishoudhulp en de klant.

Conclusie

Compool vormt een aanzet voor een aangepaste arbeidsorganisatie voor mensen met een chronische aandoening. We beoogden met Compool (1) de mogelijkheid in te bouwen om tijdelijke rustpauzes te voorzien wanneer de chronische aandoening dit vereist, (2) continuïteit na te streven voor de werkgever/de klant en (3) de jobonzekerheid van de medewerker te verminderen. Ook al bleek er in de praktijktest geen eenduidige evidentie te bestaan voor het bereiken van onze drie vooraf opgestelde doelstellingen, kunnen we toch heel wat lessen trekken uit het project. In eerste instantie bleek dat we het eerste concept niet konden testen in de praktijk omwille van economische redenen. We dienen met andere woorden de werking van Compool te relativiseren en haar contextgebondenheid in rekening te nemen. Ook de besparingen bij het OCMW Brugge (omwille van de verhoging van de prijs van de dienstencheques) bepaalden sterk het proces van Compool. Zo zorgden deze besparingen ervoor dat men minder geneigd was om tijdelijke rustpauzes te nemen en dat de jobonzekerheid steeg. Dit sluit echter niet uit dat Compool effectief kan zijn in een economisch stabielere omgeving. Toekomstig onderzoek zou dit in een dergelijke setting kunnen nagaan.

Bovendien wezen de interviews op enkele belangrijke aandachtspunten zoals het risico op stigmatisering (concept 1) en de kans op gebrek aan inclusie (concept 2). Ook stapten we af van het idee om een groep van psychisch kwetsbaren af te bakenen, onder andere omdat deze informatie niet in de organisatie beschikbaar was.

Daarnaast stelden we vast dat bij aanvang van het project de contactopname met de huishoudhulpen heel wat hoop teweeg bracht. Vele huishoudhulpen waren bij aanvang sterk gemotiveerd om deel te nemen aan Compool. We merken daarbij wel op dat de begeleiding in het kader van Compool vooral positieve gevolgen met zich meebracht voor mensen met een psychische kwetsbaarheid. Mensen met een louter lichamelijke chronische aandoening zagen niet altijd het nut van de begeleiding in.

Ook bleek dat de jobcoaches op het einde van de testperiode pas echt merkten dat de Compoolbegeleiding verandering met zich meebracht, aangezien slechts geleidelijk aan een vertrouwensband ontstond. Wellicht was de duur van het project (zes maanden) te kort om duidelijke effecten vast te kunnen stellen.

In dit project beperkten we ons onderzoek tot twee concepten. Wellicht bestaan er andere manieren om een competentiepool te organiseren. Zo zouden – bij een verlenging van de testcase – minipools gevormd kunnen worden waarbij een klant bediend wordt door twee huishoudhulpen zonder een chronische aandoening en een huishoudhulp met een chronische aandoening. Om de effecten hiervan na te gaan is echter een nieuwe test met bijkomend onderzoek nodig.

We besluiten dat dit project een eerste basis heeft gelegd voor de zoektocht naar een nieuwe arbeidsorganisatie voor mensen met een chronische aandoening. De geïnterviewden zijn allen van oordeel dat Compool nobele doelstellingen nastreeft en een mooi conceptueel idee is, maar dat het moeilijk realiseerbaar is in de praktijk. We besluiten dat een bijkomende praktijktest nodig is om aan de hand van een nieuwe arbeidsorganisatie duurzame tewerkstelling voor mensen met een chronische aandoening te realiseren.

Inge Neyens

Chantal Van Audenhove

LUCAS – Centrum voor zorgonderzoek en consultancy,
KU Leuven

Noten

1. De mensen die werken in de pool in de beschutte werkplaats krijgen voor hun inschakeling in de reguliere organisatie de kans om kennis te maken met de reguliere organisaties waarin ze potentieel zullen werken. Dit gebeurt om de inwerktijd die nodig is bij de inschakeling in een nieuwe reguliere organisatie, te verkorten.
2. Om de begeleiding beheersbaar te houden, werd de grootte van de pool in de testfase beperkt tot 26 deelnemers.
3. Geestelijke Gezondheidszorg
4. Een overzicht van de rapporten en het handboek vindt u op <http://jobcentrum.be/compool>.

Bibliografie

- Bear, J. H., Propst, R. N., & Malamud, T. J. (1982). The Fountain House model of psychiatric rehabilitation. *Psychosocial Rehabilitation Journal*, 5(1), 47-53.
- Becker, D. R., & Drake, R. E. (2003). *A working life for people with severe mental illness*. New York: Oxford Press.
- Bond, G. R. (2004). Supported employment: evidence for an evidence-based practice. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 27(4), 345.
- Bond, G. R., Becker, D. R., Drake, R. E., & Vogler, K. M. (1997). *A fidelity scale for the Individual Placement and Support model of supported employment*. Rehabilitation Counseling Bulletin.
- Bramsen, I., Wittink, H., & Bieleman, A. (2011). Interventies gericht op verbetering van de belastbaarheid van de werknemer. In A. Kuijer (Red.), *Arbeid en Gezondheid* (pp. 376-413). Bohn Stafleu van Loghum.
- Carver, C. S., & Scheier, M. F. (1981). Self-consciousness and reactance. *Journal of Research in Personality*, 15(1), 16-29.
- Herrmann, N. (1982). *Herman Brain Dominance Instrument*. Applied Services.
- Neyens, I., Cuvelier, M., Smislaert, N., & Coopman, B. (2014). *Competenties poolen: flexibele arbeidsorganisatie voor werknemers met een chronische aandoening*. <http://jobcentrum.be/compool>.
- Neyens, I., & Van Audenhove, C. (2014a). *Compool: Situeering en beschrijving van het onderzoeksopzet*. Rapport 1. Leuven: LUCAS.
- Neyens, I., & Van Audenhove, C. (2014b). *Compool: Een eerste invulling o.b.v. gelijkaardige systemen*. Rapport 2. Leuven: LUCAS.
- Neyens, I., & Van Audenhove, C. (2014c). *Compool: Inventaris van de determinanten*. Rapport 3. Leuven: LUCAS.
- Neyens, I., & Van Audenhove, C. (2014d). *Compool: Het vooraf in kaart brengen van enkele specifieke 'pool-competenties'*. Rapport 4. Leuven: LUCAS.
- Neyens, I., & Van Audenhove, C. (2014e). *Compool: Visies en suggesties vanuit de HR wereld*. Rapport 5. Leuven: LUCAS.
- Neyens, I., & Van Audenhove, C. (2014f). *Compool: Visies en suggesties vanuit de juridische wereld*. Rapport 6. Leuven: LUCAS.
- Neyens, I., & Van Audenhove, C. (2014g). *Compool: Om-schrijving en evaluatie van de testcase*. Rapport 7. Leuven: LUCAS.