

Het beeld wordt een beetje diffuus. Gaat het nu al dan niet goed met onze arbeidsmarkt? Het aantal werkzoekenden daalt maand na maand. Toch horen we aan werkgeverskant steeds meer over 'knelpunten' en heel veel openstaande vacatures. Wetenschappers zoals Stijn Baert wijzen er ons regelmatig op dat we de discussie moeten verleggen tot de groep van de 'inactieven' (2018).

Niemand kan ontkennen dat er in de voorbije maanden regelmatig zeer positieve cijfers waren te lezen over de daling van het aantal werkzoekenden op de Vlaamse arbeidsmarkt. Deze daling lijkt zich door te trekken over alle categorieën. Of toch niet?

De categorie 'personen met een arbeidshandicap' wordt nogal eens over het hoofd gezien. Gegevens van VDAB tonen aan dat in Vlaanderen het aantal niet-werkende werkzoekenden (15- tot 64-jarigen) zonder arbeidshandicap tussen 2013 en 2017 gedaald is met 6,8%. Daarentegen is het aantal niet-werkende werkzoekenden met een arbeidshandicap, die vastgelegd is in een attest of verslag, in dezelfde periode gestegen met 13,6%. Op basis van enquêtegegevens (EAK) kunnen we ook de werkzaamheidsgraad bekijken, opgedeeld naar personen die aangeven wel of niet hinder te ondervinden door een handicap, aandoening of ziekte. De werkzaamheidsgraad (20- tot 64-jarigen, 2013) van personen met hinder ligt in Vlaanderen op 40,4% tegenover 77,0% voor personen zonder hinder (Samoy, 2015, p. 21). Als wij daarnaast kijken naar de instroom in de ziekte- en invaliditeitsverzekering dan zien wij ook hier een constant groeiende instroom. Voor het eerst zijn er in Vlaanderen meer langdurig zieken dan werkzoekenden.

Het is in het belang van iedereen, zowel het individu als de maatschappij, om de arbeidsdeelname van personen met een arbeidshandicap of ernstig gezondheidsprobleem te verhogen. Werkgevers

vragen naar arbeidskrachten, meer dan 80 procent van de mensen met belangrijke hinder omwille van gezondheidsproblemen wil werken en toch lukt het (nog) niet om de werkzaamheidsgraad van deze doelgroep te verhogen. Vanuit GTB zien wij heel mooie succesverhalen waarbij werkgevers wensen in te zetten op redelijke aanpassingen en advies vragen aan de bemiddelaar en de jobcoach om met werknemers en werkteams aan de slag te gaan.

Van begeleiding naar bemiddeling

Om de arbeidsdeelname van personen met een arbeidsbeperking te verhogen is samenwerking nodig tussen de verschillende betrokken partijen: werkzoekenden, werkgevers, zorg- en hulpverleners en arbeidsbemiddelaars. We spreken over arbeidsbemiddelaars en niet langer over 'begeleiders'. Dit lijkt op het eerste zicht een subtiele verschuiving naar alweer een nieuw begrip, maar volgens ons gaat het over veel meer. Een bemiddeling vertrekt heel duidelijk vanuit de vraag van een klant. Hij of zij neemt het eigen traject naar werk duidelijk mee in handen. Onderzoek heeft aangetoond dat het geloof van een bemiddelaar in het kunnen van zijn klant cruciaal is voor het slagen van een traject (Rondpunt, 2017). Naast het perspectief op zijn inzetbaarheid op de arbeidsmarkt is het voor de klant belangrijk dat hij het gevoel heeft dat de bemiddelaar hem als persoon uniek vindt. Nog meer dan begeleiding, is bemiddeling gebaseerd op klantenbetrokkenheid. Die klantenbetrokkenheid is afhankelijk van verschillende factoren: respect, toegankelijkheid, flexibiliteit, vertrouwelijkheid, zelfbeschikking, geïnformeerde keuzes en empowerment.

Een bemiddelaar wil alle partijen rond de tafel brengen en de dialoog tussen hen op gang

brengen. Vertrekkend vanuit de vraag van de klant, probeert de bemiddelaar deze te verbinden aan de vraag of de behoefte van een andere partij, in de eerste plaats de werkgever. Daarvoor zet de bemiddelaar zijn kennis en expertise in. De bemiddelaar vertrekt vanuit de droom van de klant. Het is een gedeelde verantwoordelijkheid: zowel de bemiddelaar als de klant zijn verantwoordelijk voor het verloop van het traject. Maar zoals hoger reeds aangegeven kan deze verantwoordelijkheid maar opgenomen worden als er perspectief is op werk en redelijke aanpassingen hierin. Deze visie concretiseert zich in volgende vijf uitdagingen en projecten binnen GTB (in corporate samenwerking met VDAB).

Re-integratie van personen met een ziekte-uitkering

Reeds meer dan vijf jaar kennen wij een samenwerking met VDAB, de mutualiteiten en RIZIV om personen met een ziekte-uitkering te re-integreren. GTB is mede-ondertekenaar van bij de start. Op dit ogenblik kent het raamakkoord de middelen om jaarlijks minimaal 3750 personen te begeleiden naar werkbaar werk. In die zin liep Vlaanderen al voor op de nieuwe federale re-integratiewetgeving. De artsen die mee ingezet worden als adviseur, ook in de bedrijven, zijn hierin een nieuwe partner die GTB uitdaagt tot samenwerking. Met de huisartsen, specialisten en andere gezondheidswerkers heeft GTB al belangrijke samenwerkingen uitgebouwd. Getuige hiervan zijn de 'Bruggenbouwers' welke GTB in elke provincie tewerkstelt en het Zorgpad Werk en Herstel dat concrete handvaten tot samenwerking bevat tussen de sector werk en de sector zorg (zie www.ikzoekeenzorgpad.be).

Al deze acties blijven bijzonder succesvol en onderzoek (Pacolet, De Coninck, De Wispelaere, & Lamberts, 2017) toont duidelijk aan dat deze acties zinvol en waardevol zijn. De nieuwe manier van werken verhoogt de slaagkansen tot een succesvolle re-integratie van de klant op de arbeidsmarkt en het verkort de duur van een traject naar werk. We bouwen verder op internationale ontwikkelingen inzake het recovery denken en het oplossingsgericht coachen.

De activeringstrajecten werk-welzijn

De activeringstrajecten bieden een werkbegeleiding én zorgbegeleiding aan personen die omwille van prominente medische, mentale, psychische, psychiatrisch of sociale problemen (MMPPS) tijdelijk niet in staat zijn om betaalde beroepsarbeid te verrichten. Het doel van deze geïntegreerde werk- en zorgbegeleiding is om deze personen te laten doorstromen naar betaald werk (met of zonder ondersteuning). In deze trajecten neemt GTB de rol van casemanager werk op die samen met de klant en de casemanager zorg de doelen bepaalt tot een zo gepast mogelijke herstelondersteuning en dit zowel op het vlak van gezondheid, welzijn als empowerment.

Onderwijs

De overgang van school naar werk is een grote stap. Sommige jongeren vinden makkelijk werk, maar voor heel wat schoolverlaters is dit niet vanzelfsprekend, vooral voor jongeren met een arbeidsbeperking. Voor deze jongeren is het belangrijk dat we niet wachten tot de school voorbij is, maar dat we al tijdens hun opleiding de begeleiding naar werk opstarten. Op die manier kunnen we op basis van de wens van de jongere en de ervaringen vanuit de school een zo correct mogelijke inschatting maken van de mogelijkheden en de kansen op de arbeidsmarkt.

In het kader van de transitietrajecten zoeken de jongere, de leerkracht en de GTB-bemiddelaar samen een antwoord op vragen zoals wie ben ik, wat wil ik en wat kan ik, om zo snel mogelijk stappen naar werk te zetten. Al meer dan tien jaar heeft GTB een structurele samenwerking met buso-scholen en scholen Leren en Werken. De nieuwe uitdaging is kwetsbare jongeren te bereiken die via het M-decreet hun schoolloopbaan vervolmaken in het regulier onderwijs en voor wie ingeschat wordt dat de overstap naar de arbeidsmarkt problematisch zal verlopen.

Individual Placement and Support (supported employment)

Binnen het raamakkoord met het RIZIV start een IPS-project (Individual Placement and Support)

op in februari 2018. De IPS-coachen begeleiden in dit kader klanten met een matige tot ernstige psychische kwetsbaarheid. Aan dit project is een universitair onderzoek verbonden waarbij ook klanten in een controlegroep worden opgevolgd. De IPS-coachen werken binnen internationale richtlijnen die hun succes in veel andere landen al bewezen hebben. Men werkt met een kleine groep klanten en vertrekt altijd vanuit hun wensen. Van bij de start van een coaching gebeurt dit in direct contact met een potentiële of reële werkvloer. Uiteraard is er in dit project een heel directe band met zorgpartners en met werkgevers. Het concept van voortrajecten, oriëntering en opleiding wordt hier vervangen door een directe werkvloer-aanpak: 'place and train' in plaats van 'train and place'.

Werkgeversbenadering en Duo-Day

Er is een VN-resolutie die stelt dat alle mensen met een arbeidsbeperking het recht hebben op dezelfde toegang tot de arbeidsmarkt (Verenigde Naties, 2006). België heeft deze resolutie ondertekend en ook het Europees Parlement volgt op in welke mate de EU-landen inspanningen leveren om dit waar te maken. Hoewel we in Vlaanderen via de reguliere en gespecialiseerde bemiddeling al voor een grote groep mensen met een beperking een bemiddelingsmodel hebben uitgewerkt, blijft het een grote uitdaging om voor alle mensen met een beperking een dienstverlening te kunnen aanbieden. Voorbeelden van succesvolle projecten van supported employment in andere landen leren ons dat er ook voor mensen met een grotere beperking of kwetsbaarheid kansen bestaan – of moeten we zeggen rechten zijn – op betaald werk. Hier hebben wij nog een lange weg te gaan, met alle betrokken stakeholders.

Als GTB hebben we een belangrijke rol te spelen om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten, door drempels weg te nemen bij werkgevers, te informeren en klanten op weg te helpen. Werkgevers zijn nog altijd onvoldoende op de hoogte van diverse mogelijkheden en incentives die aanwezig zijn om hen te ondersteunen op de werkvloer. Daarnaast weet men onvoldoende wat er onder de term 'arbeidsbeperking' bedoeld wordt, waardoor onnodige onzekerheid en angst voor

onoverkomelijke problemen ontstaan. Als dienstverleners is het belangrijk om op een gecoördineerde manier werkgevers te benaderen. Daarom is het belangrijk om afspraken te maken met collega's en partners, zodat werkgevers niet overrompeld worden met vragen.

Met een laagdrempelige campagne zoals DUOday kunnen we hieraan werken door bruggen te bouwen tussen werkgevers, mensen met een arbeidsbeperking en dienstverleners. DUOday is vaak een opstap naar werk. De ervaringen die opgedaan worden tijdens de werkbelevingsdag DUOday bij zowel werkgevers als werkzoekenden met extra ondersteuningsnood kunnen mee helpen om de werkzaamheidsgraad te verhogen.

Besluit

De bemiddelaars van GTB zijn gespecialiseerd in het verbinden van krachten in functie van het doel van de klant, met name talentrijk betaald werken. De bemiddelaar brengt mensen en werk dicht bij elkaar. De bemiddelaar coördineert en coacht dit proces. Bemiddelaars werken in een team en steeds meer ook in intense netwerken rond een klant. Jaarlijks bemiddelen GTB en zijn partners 3000 tot 4000 mensen naar betaald werk. Ook de collega's van VDAB dragen via de reguliere werking bij aan de werkzaamheidsgraad van zeer kwetsbare mensen. Maar toch zullen aangehouden en bijkomende inspanningen nodig zijn om een volwaardig antwoord te kunnen formuleren op de uitdagingen van een inclusieve samenleving waarin elk talent aan bod komt. GTB bouwt hier graag aan mee.

*Luc Henau
Patrick Ruppel
Lieve Franssen
Jo Uytterhoeven
GTB*

Bibliografie

- Baert, S. [Stijn_Baert]. (2018, 12 mei). *Onze arbeidsmarkt staat in brand. En de oorzaak is (deels) n ijsschots: massieve groep inactieven blijven onder waterspiegel activeringsbeleid* [tweet]. Geraadpleegd via <https://twitter.com>
- Pacolet, De Coninck, De Wispelaere, & Lamberts. (2017). *De activering uit de arbeidsongeschiktheid: maatschappelijke doelmatigheid in haar sociale en economische aspecten*. Leuven: KU Leuven – HIVA.
- Rondpunt. (2017). *Impactevaluatie project Verloond Talent voor werkzoekenden met een niet-aangeboren hersenletsel*. Berchem.
- Samoy, E. (2015). *Handicap en Arbeid. Deel I: Definities en Statistieken over de arbeidsdeelname van mensen met een handicap*. Brussel: Departement Werk en Sociale Economie.
- Verenigde Naties. (2006, december). *Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap*. New York.