



KATHOLIEKE
UNIVERSITEIT
LEUVEN

*Expertrapport naar aanleiding van de bestuurlijke herorganisatie van de
deelbevoegdheid 'arbeid en handicap'.*

Joost Bollens

Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Werkgelegenheid en Toerisme, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma. Met ondersteuning van de administratie Werkgelegenheid en het ESF: de Europese bijdrage tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen te bevorderen en door te investeren in menselijke hulpbronnen

januari 2004



Lijst van afkortingen

ATB : Arbeidstrajectbegeleiding
BGDA : Brusselse Gewestelijke Dienst voor Arbeidsbemiddeling
BW : Beschutte Werkplaats
CBO : Centra voor Beroepsopleiding
CGVB : Centrum voor Gespecialiseerde Voorlichting bij Beroepskeuze
CLB : Centrum voor Leerlingbegeleiding
EPD : Enig Programmeringsdocument
ESF : Europees Sociaal Fonds
EVA : Extern Verzelfstandigd Agentschap
EWT : Economie, Werkgelegenheid en Toerisme
GMMI : Gemiddeld Minimum Maand Inkomen
ILO : International Labour Organisation
LKC : Lokaal Klanten Centrum
NEC : Normaal Economisch Circuit
PEC : Provinciale Evaluatiecommissie
RDBB : Regionale Dienst Beroepsopleiding Brussel
SAEW : Subsidieagentschap Economie en Werkgelegenheid
SST : Samenwerkingsverband Sociale Tewerkstelling
SWP : Sociale Werkplaats
VDAB : Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding
VESOC : Vlaams Ecomisch Sociaal Overlegcomité
VFSIPH : Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap
VIP : Vlaamse Integratiepremie
VLAB : Vlaamse federatie van Beschutte werkplaatsen

HOOFDSTUK 1. SITUERING VAN DE ONDERZOEKSOPDRACHT

1. Bestuurlijke herorganisatie van de deelbevoegdheid arbeid & handicap

De operatie 'Beter Bestuurlijk Beleid' voorziet dat het Vlaams overheidsapparaat wordt gehergroepeerd binnen 13 homogene beleidsdomeinen, die telkens vallen onder één minister. De activiteiten van het Vlaams Fonds zullen worden uitgesplitst naar twee beleidsdomeinen. “De geleding(en) van VFSIPH, belast met de integratie van mindervaliden [sic] op het vlak van beroepsopleiding, omscholing en bijscholing, en met de subsidiëring van tewerkstellingsmaatregelen voor gehandicapten” komen onder het beleidsdomein Economie, Werkgelegenheid en Toerisme. De overige activiteiten van het Vlaams Fonds (“het VFSIPH, exclusief de boven vermelde geledingen“) komen onder het beleidsdomein Welzijn en Volksgezondheid.

Met deze operatie vinden er in de eerste plaats een aantal bestuurlijke wijzigingen plaats. Hierbij stellen zich een aantal belangrijke vragen :

- (1) Wat is toekomst voor de arbeidsmarktinstrumenten die tot op heden door het VFSIPH worden beheerd;
- (2) Wat is de toekomstige rol en positie van de diverse intermediairen die actief zijn rond arbeid & handicap, en hoe zullen zij worden aangestuurd;
- (3) Hoe verhoudt zich dit alles t.o.v. het reguliere (Vlaamse) arbeidsmarktbeleid, en
- (4) Wat is in deze de positie van de personen met een handicap zelf, in in welke mate leidt de operatie tot een verbetering hiervan?

Voor al deze vragen geldt dat er sprake is van een zekere mate van onduidelijkheid, van risico's, maar evengoed ook van uitdagingen en opportuniteiten. In het voorliggend rapport komen deze diverse aspecten aan bod. De inhoudelijke input werd o.m. gevormd door

interviews met diverse betrokkenen, de daarbij verkregen documenten, en de literatuur in het algemeen.

2. Leeswijzer

De structuur van rapport wordt gevormd door de chronologie van de voorgestelde bestuurlijke hervorming.

We starten met name in hoofdstuk 2 met een korte beschrijving van de uitgangssituatie, de toestand op het domein Arbeid & Handicap voorafgaand aan de hervorming. Deze uitgangssituatie wordt vervolgens geëvalueerd via een korte Sterkte-zwakteanalyse (sterkten, zwakten, mogelijkheden, bedreigingen), waarbij getracht wordt abstractie te maken van de aangekondigde hervorming.

Met hoofdstuk 3, dat in omvang het grootste is, komen we vervolgens in het heden en de nabije toekomst terecht, aangezien daar zal worden ingezoomd op de overgangssituatie en het overgangsproces, evenals op de situatie die na de overgang ontstaat.

In hoofdstuk 4 tot slot, wordt het langere termijn perspectief gehanteerd, maar nu op meer inhoudelijke gronden. Hier wordt met name de methodiek van 'supported employment' meer van naderbij bekeken door middel van een literatuursurvey. De vraag hier luidt of het zinvol is om deze benadering ook (op grotere schaal) in het Vlaamse arbeidsmarktbeleid te introduceren, en zo ja, onder welke modaliteiten.

Bepaalde stukken van dit rapport zijn eerder beschrijvend, andere zijn meer evaluerend-prescriptief. Dit zal meestal wel uit de context zelf duidelijk worden.

HOOFDSTUK 2 OVER DE UITGANGSSITUATIE

1. Een categoriale benadering

1.1 Het VFSIPH en zijn instrumentarium

Het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap, kortweg VFSIPH, valt onder de bevoegdheid van de Vlaamse Minister van Welzijn, Gezondheid en Gelijke Kansen. Het fonds is actief op het vlak van de sociale integratie van personen met een handicap. Een belangrijk element is het feit dat bij de oprichting van het VFSIPH in 1990 resoluut werd gekozen voor een categoriale aanpak waarbij diensten m.b.t. diverse levensdomeinen (wonen, inkomen, mobiliteit, hulpmiddelen, en ook arbeid) waar personen met een handicap nood aan kunnen hebben, werden samengebundeld en georganiseerd binnen één instantie.

De belangrijkste activiteiten van het VFSIPH zijn de volgende:

- (1) De inschrijving en erkenning van personen met een handicap;
- (2) Het geven van bijstand aan personen met een handicap. In het kader van deze onderzoeksopdracht is vooral de zogenaamde hulp bij opleiding en tewerkstelling van belang : financiële tegemoetkomingen aan de werkgever in het loon van een werknemer met een handicap (CAO 26 en ook de Vlaamse Inschakelingspremie), subsidies voor de aanpassing van de werkpost, het arbeidsgereedschap en de arbeidskledij, vergoeding van verplaatsingskosten (van en naar het werk), etc.
- (3) P.M. : Handicap en zorg;
- (4) Opleiding en Tewerkstelling. Naast financiële ondersteuning bij het volgen van opleiding en het vinden van werk (zie 2), is het Vlaams Fonds zelf ook indirect (uitbesteding aan derde organisaties) actief in het aanbieden van opleiding (Centra voor Beroepsopleiding (CBO)), en arbeid (Beschutte Werkplaatsen), en inzake de oriëntatie en begeleiding (Centra voor Gespecialiseerde Voorlichting bij Beroepskeuze (CGVB), Arbeidstrajectbemiddeling (ATB)).

We overlopen achtereenvolgens kort de diverse instrumenten en/of instanties die gefinancierd worden door het VFSIPH en gerelateerd zijn aan arbeid en handicap:

Aanpassing arbeidspost

Het VFSIPH geeft vergoedingen voor de aanpassing van de arbeidspost, voor technische hulpmiddelen (aangepast arbeidsgereedschap) en arbeidskledij. In 2002 werden 32 arbeidsposten aangepast, terwijl er 191 tegemoetkomingen werden verleend voor de aankoop van aangepast arbeidsgereedschap (Jaarverslag 2002 van het VFSIPH).

Verplaatsingskosten

Het fonds vergoedt ook verplaatsingskosten van huis naar het werk en omgekeerd. Het gaat over een relatief laag budget (zie tabel 1.2 in sectie 1.3).

Loonkostensubsidies

Personen met een handicap die erkend zijn door het VFSIPH kunnen genieten van een loonkostensubsidie. Een loonkostensubsidie in het kader van CAO26 compenseert voor het rendementsverlies. De hoogte van dit rendementsverlies wordt vastgesteld door de sociale inspectie, hetgeen impliceert dat deze subsidie gebonden is aan een bepaalde baan. De subsidie wordt overigens voor één jaar toegekend aan de werkgever, maar dit kan echter nadien verlengd worden (wat meer regel dan uitzondering blijkt te zijn).

De meer recente VIP, de Vlaamse Inschakelingspremie, is minder gerelateerd aan rendementsverlies in de strikte zin, kan gedurende de volledige duur van de baan behouden blijven, en is ook overdraagbaar naar een andere baan. Er is geen interventie van de sociale inspectie vereist. De VIP is met andere woorden veel flexibeler, waar wel tegenoverstaat dat het bedrag van de subsidie vast ligt, en gemiddeld lager is dan bij de CAO26. Tabel 1.1 geeft een aantal cijfers m.b.t. het aantal betrokken subsidies, waarbij kan vermeld worden dat de VIP sterk aan populariteit wint.

Tabel 1.1 **Aantal loonkostensubsidies**

	TOTAAL
Lopende tewerkstellingen met CAO 26 op 31.12.2001	3.115
Lopende tewerkstellingen met VIP op 31.12.2001	1.032
Eerste machtigingen CAO 26 in 2002	333
Beëindigde tewerkstellingen CAO 26 in 2002	429
Lopende tewerkstellingen met CAO 26 op 31.12.2002	3.019
Lopende tewerkstellingen met VIP op 31.12.2002	1.403
Lopende tewerkstellingen CAO 26 + VIP op 31.12.2002	4.422

Bron: Jaarverslag VFSIPH, 2002

Naast deze arbeidsmarktinstrumenten die door het VFSIPH zelf worden beheerd, is er ook heel wat arbeidsmarktgerelateerde dienstverlening die door het VFSIPH wordt uitbesteed aan onafhankelijke vzw's.

CGVB's (Centra voor Gespecialiseerde Voorlichting bij Beroepskeuze)

De CGVB's adviseren de personen met een handicap bij het kiezen van een geschikte beroepsopleiding, omscholing of herscholing. Er zijn 17 erkende centra in Vlaanderen, zeer ongelijk verspreid (van 1 in de provincie Limburg tot 7 in de provincie West-Vlaanderen). In 2001 hadden deze 17 centra 32,4 VTE begeleidingspersoneel die instonden voor 2440 regulier VFSIPH-onderzoeken en 3691 andere onderzoeken (Dienst Inspectie VFSIPH 2002).

CBO's (Centra voor Beroepsopleiding)

In Vlaanderen zijn er 12 erkende centra, met in het jaar 2001 117,9 VTE begeleidingspersoneel. Met 503 toegekende opleidingspakketten (een som geld voor de realisatie van een gegeven aantal cursisturen) werden in 2001 870 reguliere VFSIPH cursisten opgeleid, daarnaast werden nog 816 andere cursisten bediend (Dienst Inspectie VFSIPH 2002a).

ATB-diensten (Arbeidstrajectbegeleiding)

Er is één ATB-dienst per provincie. Deze diensten zijn ingebed in de diverse lokale werkwinkels. In 2001 stelden zij 32,7 VTE begeleidingspersoneel te werk. Er werden 2789 reguliere VFSIPH-trajecten gerealiseerd en 684 andere trajecten.

Tot slot, naar budgettair volume en aantal betrokken personen veruit het belangrijkste binnen het arbeidsmarktluik van het VFSIPH, zijn er de Beschutte Werkplaatsen.

BW (Beschutte Werkplaats)

Eind december 2002 waren er in Vlaanderen 68 erkende beschutte werkplaatsen. Het maximum aantal betoelaagbare arbeidsplaatsen bedroeg op dat moment 13.870 VTE, een aantal dat echter niet volledig ingevuld wordt. Eind december 2001 bedroeg de tewerkstelling in de BW's 15666,62 VTE, waarvan 12716,45 personen met een handicap (Dienst Inspectie VFSIPH 2002b). In de loop van 2002 zou dit aantal, dat in 2001 reeds lager lag dan in 2000, nog verder gedaald zijn (Jaarverslag VFSIPH 2002).

De tegemoetkoming in de lonen en sociale lasten omvat een forfaitaire loonsubsidie van 6,39 euro per uur. Daarenboven krijgen de BW's een bijkomende subsidie van 1,69 euro per uur voor de groep van zwakke werknemers. Tevens is er een tegemoetkoming in de lonen van het kaderpersoneel (Jaarverslag VFSIPH 2002).

1.2 De erkenning als persoon met een handicap

De procedure voor erkenning als persoon met een handicap door het VFSIPH loopt als volgt : een persoon wendt zich tot het Vlaams Fonds, bij tewerkstellingsgerelateerde vragen volgt dan een doorverwijzing naar een multidisciplinair team dat in veel gevallen dat is van een CGVB, maar een MDV (multidisciplinair verslag) kan ook worden opgesteld door CLB's, mutualiteiten etc. Op dat niveau wordt een inschrijvingsdossier voorbereid. Dit inschrijvingsdossier wordt dan vervolgens behandeld door de Provinciale Evaluatiecommissies (PEC), die zijn samengesteld uit derden (geneesheren, psychologen, pedagogen, etc., de samenstelling van deze PEC's valt onder de bevoegdheid van het VFSIPH). Het is uiteindelijk deze PEC die een beslissing neemt, o.m. op basis van het MDV. Circa 50% van de PEC-beslissingen m.b.t. arbeid zijn gebaseerd op verslagen van CGVB's. Relevante PEC-beslissingen in de context van arbeid zijn de zogenaamde W2 en W3-beslissingen, naast uiteraard de mogelijke beslissing dat een bepaald persoon niet wordt erkend als persoon met een handicap. Bij een W3-beslissing wordt een persoon erkend als persoon met handicap volgens het VFSIPH, hetgeen meteen toegang geeft tot diverse dienstverleningen zoals beroepsopleidingen gefinancierd door het fonds, aanpassing van de arbeidspost, gespecialiseerde voorlichting, trajectbegeleiding en ook de loonkostensubsidies bij aanwerving in de privé-sector. Een W2-beslissing geeft recht op dezelfde dienstverleningen, maar hier wordt in bijkomende orde geoordeeld dat de arbeidshandicap van die aard is dat de persoon in kwestie ook kan worden aangeworven als doelgroepwerknemer door een Beschutte Werkplaats (te noteren valt dus dat een W2-beslissing geenszins het recht inhoudt op een plaats binnen een BW, het is uiteindelijk de BW zelf die de selectie maakt).

Mettertijd is het besef gegroeid dat niet noodzakelijk alle personen met een arbeidshandicap zich tot het VFSIPH wenden. Zo wordt in het recente Vlaamse arbeidsmarktbeleid de definitie van personen met een arbeidshandicap ruimer ingevuld : de groep van personen met een arbeidshandicap bestaat niet alleen uit de personen erkend door het VFSIPH, maar ook de personen met een BuSo-diploma, en uit werkzoekenden die door de VDAB worden beschouwd als beperkt (of zeer beperkt) arbeidsgeschikt.

Deze laatste definitie is zonder enige twijfel weinig elegant en aan fundamentele kritiek onderhevig, maar ze heeft wel het voordeel dat ze operationeel is, terwijl er bovendien niet onmiddellijk betere operationele alternatieven voorhanden zijn.

Hierbij kan in het achterhoofd worden gehouden dat een theoretisch meer optimale definitie van personen met een arbeidshandicap door Samoy 2003 als volgt wordt omschreven :

“Mensen met een aantasting van hun mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke mogelijkheden, voor wie het uitzicht op het verwerven en behouden van een arbeidsplaats en op vooruitgang op die plaats, langdurig en in belangrijke mate beperkt is.”

"Deze omschrijving is gebaseerd op twee definities :

a) de definitie van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) in art.1 van de "Convention (159) Concerning Vocational Rehabilitation and Employment (Disabled Persons)" aangenomen in 1983 : *the term 'disabled person' means an individual whose prospects of securing, retaining and advancing in suitable employment are substantially reduced as a result of a duly recognised physical or mental impairment.*

b) de definitie van 'handicap' in het Decreet van 27 juni 1990 houdende oprichting van een Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap : *'elke langdurige en belangrijke beperking van de kansen tot sociale integratie van een persoon ten gevolge van een aantasting van de mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke mogelijkheden'* (art.2 §2 1°).

In overeenstemming met de recentste inzichten inzake het concept handicap is het eenrichting oorzakelijk verband tussen gezondheidsstoornissen en beperking van kansen dat in deze twee definities steekt in de nieuwe definitie niet meer aanwezig. Een handicap wordt vandaag de dag immers gezien als een situationeel kenmerk waarop zowel de gezondheidstoornissen als de persoonskenmerken en de omgevingskenmerken een invloed hebben". (Samoy 2003, p. 4).

Te noteren valt dat in het 'Ontwerp van decreet tot oprichting van het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid Vlaams Agentschap voor Personen met een handicap' een nieuwe definitie wordt gehanteerd (art.2, 2°): *elk langdurig en belangrijk participatieprobleem van een persoon dat te wijten is aan het samenspel tussen functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en persoonlijke en externe factoren.* In de memorie van toelichting wordt duidelijk gemaakt dat deze nieuwe definitie in overeenstemming is met de ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health), opgesteld door de Wereldgezondheidsorganisatie in 2002. De aanwezigheid van een functiestoornis van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard is een essentieel element in deze definitie, maar maakt de handicap niet uit. De handicap is het gevolg, op het domein van maatschappelijke participatie, van het samenspel tussen die functiestoornissen, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en persoonlijke factoren (bv. aanvaarding of kennis m.b.t. de aandoening, compenserende persoonlijke eigenschappen of sociale vaardigheden, enz.) en externe factoren (de fysieke en sociale omgeving). Op te merken valt dat de participatieproblemen langdurig en belangrijk moeten zijn. Dus niet iedereen

die wegens een functiestoornis en de beperkingen - persoonlijke en externe factoren, participatieproblemen heeft, moet als gehandicapt worden beschouwd. Een en ander toegepast op het domein van arbeid geeft de volgende definitie van arbeidshandicap: *elk langdurig en belangrijk probleem van deelname aan het arbeidsleven dat te wijten is aan het samenspel tussen functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en persoonlijke en externe factoren*. Of, zo men een verwijzing naar de ILO-definitie van 1983 wil behouden : elk langdurig en belangrijk probleem inzake het verwerven en behouden van arbeidsplaats en op vooruitgang op die plaats dat te wijten is aan het samenspel tussen functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en persoonlijke en externe factoren. Mensen (personen) met een arbeidshandicap zijn dan : mensen (personen) voor wie de deelname aan het arbeidsleven langdurig en in belangrijke mate gehinderd wordt ten gevolge van het samenspel van etc.

1.3 De financieringsmechanismen

De financieringsmechanismen van de diverse organisaties die betrokken zijn bij de uitvoering van het arbeidsmarktbeleid gericht op personen met een handicap, zijn divers en verscheiden, omwille van historische en andere redenen.

In de eerste plaats is er de basisfinanciering die uitgaat van het VFSIPH, en die ook als dusdanig ingeschreven staat op de begroting van het fonds. Deze financiering is in principe voorbehouden voor het aanbieden van diensten aan personen met een handicap zoals erkend door het fonds. Typerend is dat zelfs binnen deze geldstromen de wijze van allocatie verschilt, al naargelang de aard van de organisaties waarvan sprake. Zo wordt er bij de CBO's gewerkt met opleidingspakketten van maximaal 3600 cursist-uren, en krijgt één CBO, op basis van criteria die in de regelgeving zijn beschreven, x opleidingspakketten, vb. 50 op jaarbasis. De uren uit zo een opleidingspakket kunnen dan vervolgens worden besteed aan veel korte opleidingen of aan minder meer-langdurige opleidingen. Deze financiering is m.a.w. weliswaar output-gerelateerd, maar biedt toch heel wat flexibiliteit (daarnaast is er ook een subsidie voor werkingskosten, en managementsondersteuning). Globaal gesproken gaat het hier (anno 2002) over 400 miljoen BEF (cf. tabel 1.2), d.i. 10 miljoen euro.

De financiering vanuit het VFSIPH naar de ATB-diensten, circa 80 miljoen BEF of 2 miljoen euro in 2002, heeft globaal gesproken een forfaitair karakter, al is ze wel gerelateerd aan een aantal te realiseren trajecten. Ook de VFSIPH-financiering van de CGVB's is forfaitair, en belooft in 2002 bijna 60 miljoen BEF, of 1,5 miljoen euro.

Tabel 1.2 Uitgaven (in miljoen BEF) van het VFSIPH voor tewerkstelling

Jaar	1991	1992	1993	1994	1995	1996
Oriëntering	0,7	1	0,6	0,9	0,9	0,4
Opleiding	366	362	338	347	345	317
Bw	4 264	4 340	4 473	4 703	4 671	4 590
Cao26-Vip	545	526	550	631	614	633
Arbeidspost	9	13	5	16	9	13
Reiskosten	7	6	7	7	7	7
ATB	0	0	0	0	0	0
Totaal	5 194	5 250	5 375	5 707	5 648	5 562
Jaar	1997	1998	1999	2000	2001	2002
Oriëntering	22	24	32	43	53	59
Opleiding	348	375	359	364	388	396
Bw	5 473	5 968	6 099	6 797	6 695	6 641
Cao26-Vip	696	785	862	1 044	1 113	1 277
Arbeidspost	24	20	30	29	32	37
Reiskosten	6	7	7	7	9	9
ATB	32	32	41	46	74	80
Totaal	6 604	7 214	7 433	8 334	8 367	8 501

Bron: Samoy 2003, bijlage 1

Binnen deze basisfinanciering vanuit het VFSIPH hebben Beschutte Werkplaatsen een aandeel van om en bij de 80% (van meer dan 82% in 1991 naar 78% in 2002). Deze subsidie heeft betrekking op de loonsubsidies (subsidies voor zwakke personen met een handicap, in 2001 circa 11% van de VFSIPH-subsidie naar de BW, het basisforfait loonsubsidies (in 2001 76%), de loonsubsidies voor de omkadering (in 2001 12%), en aanvullende loonsubsidies (in 2001 1%), én, tot en met 2001, onderhoudstoelagen.

Een tweede financieringsbron, naast de reguliere VFSIPH-middelen, is het doelstelling 3 programma van het ESF (Europees Sociaal Fonds, zie ook <http://www.esf-agentschap.be/>) in Vlaanderen (EPD 2000-2006). Zoals gebruikelijk bij ESF-programma's, moet ook hier tegenover de Europese inbreng telkens een stuk publieke of private cofinanciering staan. Daarvoor werd door de Vlaamse Regering een bedrag van op jaarbasis circa 100 miljoen Bef (2,5 miljoen euro) ter beschikking gesteld, dit bedrag wordt beheerd door het VFSIPH, maar staat niet op zijn begroting. Het bedrag van de Vlaamse cofinanciering is voorbehouden voor het aanbieden van opleidingen, screenings, trajecten etc. aan personen met een handicap zoals erkend door het VFSIPH, het Europees subsidiebedrag daarentegen (in orde van grootte ongeveer vergelijkbaar met het bedrag van de cofinanciering) kan dan weer worden aangewend voor het aanbieden van deze diensten aan personen met een arbeidshandicap die niet erkend zijn door het VFSIPH.

Een derde financieringsbron bestaat uit de zogenaamde VESOC-middelen (Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité), die worden beheerd door de VDAB, en die kunnen

worden aangewend voor personen met een arbeidshandicap die niet erkend zijn door het VFSIPH. Binnen VESOC1 volgde een samenwerkingsovereenkomst tussen de VDAB en het VFSIPH met betrekking tot de trajectbegeleiding door het ATB-netwerk van personen met een arbeidshandicap die niet erkend zijn door het VFSIPH. VESOC1 heeft betrekking op 1000 trajecten naar werk met inbegrip van een allocatiescreening. VESOC2, van recentere datum, behelst een uitbreiding van VESOC1, en voorziet middelen om over de periode 2003-2004 bovenop de 1000 trajecten op jaarbasis nog 395 bijkomende trajecten en allocatiescreeningen te laten organiseren door ATB, 409 gespecialiseerde oriëntatiescreeningen te laten organiseren door de CGVB's, en 264 alternerende opleidingen te laten organiseren door de CBO's (binnen VESOC1 waren weliswaar middelen voorzien voor de trajectbewaking, maar niet voor de uitvoering).

Specifiek voor de Beschutte Werkplaatsen zijn er, naast de basissubsidie vanuit het VFSIPH, dan ook nog RSZ- en tewerkstellingsvoordelen (o.m. voortvloeiende uit de politieke afspraak om de meerkosten van de invoering van het GMMI evenwaardig te delen tussen VFSIPH en RSZ), en inkomsten uit de activiteiten zelf.

2. Sterktes en zwaktes van dit model in de praktijk

In deze sectie worden de sterktes, zwaktes, mogelijkheden en bedreigingen van dit VFSIPH-model onder de loep genomen. Daarbij wordt geprobeerd om abstractie te maken van de aangekondigde herorganisatie in het kader van de operatie Beter Bestuurlijk Beleid, en wordt dus getracht twee jaar terug in de tijd te gaan. Verder valt op te merken dat de volgorde van bespreking (eerst sterktes, dan zwaktes) louter arbitrair is en wordt gevolgd omdat dit de gebruikelijke volgorde is ("SWOT"-analyse). Deze laatste opmerking is niet zonder belang, omdat weinig dingen echt volledig zwart of volledig wit zijn, en dit geldt dan ook voor een organisatie en haar werking. Zoals vlug duidelijk zal worden, zijn er immers diverse kenmerken of vaststellingen die zowel bij de rubriek sterktes als bij de rubriek zwaktes voorkomen. Een belangrijk onderscheid hierbij is onder meer hetgene tussen enerzijds de theoretische voor- of nadelen van een bepaalde manier van aanpak, en anderzijds de concrete praktijk, waarin bepaalde potentialiteiten al dan niet worden gerealiseerd.

Sterktes

1. Bij de oprichting van het VFSIPH werd resoluut gekozen voor een categoriale aanpak. Ook al wordt er tegenwoordig meer en meer gekozen voor een inclusieve aanpak, dan nog is het duidelijk dat deze keuze voor een categoriale benadering niet zo maar zonder grond was. Een categoriaal model heeft met name ook een aantal potentiële sterke punten, wij zien o.m. de volgende :

(1.1) De groep van personen met een handicap is niet bepaald een homogeen gegeven, er bestaan zeer veel verschillende aandoeningen met elk hun eigen problematiek. Dit betekent dat er zelfs binnen de categoriale aanpak nood is aan heel veel verscheidenheid en specialisatie, en dat het loslaten van de categoriale aanpak een versnippering van de specialisatie met zich zou kunnen meebrengen;

(1.2) De problematiek van personen met een handicap is dikwijls multi-dimensionaal, d.w.z. speelt op verschillende levensdomeinen (werken, leren, wonen, verzorging, mobiliteit, ontspanning,...), en gekozen oplossingen of remedies om tegemoet te komen aan specifieke problemen binnen één levensdomein, kunnen ook behulpzaam zijn voor, of (positief of negatief) ingrijpen in de andere levensdomeinen. Door diverse diensten te groeperen binnen één instelling, heeft met, althans theoretisch, de meeste garantie dat er een optimale afstemming is tussen de oplossingen die worden geformuleerd voor de verschillende behoeftes van de persoon met een handicap.

(1.3) Hierbij aansluitend, vanuit het standpunt van de persoon met een handicap betekent dit dat er sprake kan zijn van een "één loket situatie", waarbij men zich één keer aanmeldt, inschrijft en de erkenningsprocedure doorloopt.

(1.4) Bovendien, en dat is dan een tweede potentieel voordeel van de "één loket situatie", van de vele vormen van dienstverlening die binnen de categoriale organisatie worden aangeboden kan men, dankzij de unieke registratie, in een klantgericht perspectief, aan elke klant het volledige spectrum van diensten aanbieden waar hij of zij baat bij kan hebben, op een automatische manier, d.w.z. zonder dat de persoon met een handicap uitdrukkelijk moet vragen naar deze of gene dienst (meer concreet, als voor iemand bij wijze van voorbeeld een loonkostsubsidie wordt aangevraagd, kan men vanuit de categoriale organisatie onmiddellijk ook vragen of persoon in kwestie geen dienstverlening nodig heeft op het vlak van zorg, of mobiliteit).

2. De samenbundeling van veel middelen, diensten en organisaties m.b.t. handicap rond één administratieve kern, met name het VFSIPH, betekent dat men potentieel met één stem, en met gewicht in de schaal, de sector én de positie van de doelgroep kan verdedigen.

3. Het VFSIPH heeft heel veel dienstverlening uitbesteed aan derde organisaties. Dit betekent dat men in principe een vrij flexibel systeem heeft, waarbij, afhankelijk van de beschikbare middelen, relatief gemakkelijk kan worden ingekrompen of uitgebreid, en waarbij wijzigingen in beleidsdoelstellingen gemakkelijk kunnen worden vertaald in de praktijk.

4. De voorgaande sterkte wordt wel enigszins genuanceerd door een ander element dat op zich toch ook wel een sterkte is, met name de cultuur van inspraak en medezeggenschap, en de sterke mate van decentralisering of zo men wil responsabilisering. De inbreng van de

sector en haar organisaties in het beleid van van VFSIPH zal betekenen dat beleidsbeslissingen ook veel kans maken om gedragen te worden door de sector. De sterke mate van decentralisering geeft ruimte voor inhoudelijke innovaties op het terrein, experimenten en vernieuwingen worden niet onmiddellijk in de kiem gesmoord door een stringente regelgeving of een sterke centrale bureaucratie.

Zwaktes

bij 1. Men kan alvast vaststellen dat een categoriale aanpak niet betekent dat daarom alle overheidsdiensten voor personen met een handicap binnen één organisatie, laat staan onder één minister vielen. Typevoorbeeld is het onderwijs, waar de traditionele aanpak (buitengewoon versus gewoon onderwijs) inderdaad ook zeer categoriaal is, maar wel duidelijk buiten het VFSIPH valt.

(bij 1.2) Een multidimensionale problematiek impliceert niet noodzakelijk dat de optimale oplossing gelegen is in het samenbundelen van de remedies, omdat ook de multidimensionaliteit specialisatie vergt. Een typevoorbeeld is het bestaan van arbeidsvragen naast zorgvragen. Voor het beantwoorden van de eerste soort vragen is een heel ander soort expertise vereist dan voor het beantwoorden van de tweede soort vragen. Via een multidisciplinaire aanpak laat die moeilijkheid zich eventueel nog overwinnen, maar in bijkomende orde stelt zich het probleem dat zorg klaarblijkelijk wel eens komt te staan tegenover arbeid, wellicht ook omdat er twee onderliggende, zij het zelden geëxpliciteerde maatschappijvisies aan de grondslag liggen van beide aandachtsvelden. Men kan hier een interessante parallel trekken met de Belgische OCMW's: sommige OCMW's kiezen bewust en resoluut voor de activering van hun cliënteel, en gaan alles in het werk stellen om hun cliënten aan werk te helpen; andere OCMW's wijzen dit even bewust af, en stellen dat het hun taak is te waken over het maatschappelijk welzijn, niet om mensen aan werk te helpen. Ook binnen het VFSIPH schijnt er, en dat vanaf het ontstaan van het fonds, een zekere rivaliteit geweest te zijn tussen zorg en arbeid, minder uitgesproken misschien dan tussen de OCMW's uit het voorbeeld, maar evengoed tastbaar, in die mate dat sommige gesprekpartners uit het domein arbeid & handicap spreken van een stiefmoederlijke behandeling binnen het fonds, en t.a.v. de aangekondigde herorganisatie gewagen van "terug thuiskomen". Bij dit alles valt op te merken dat de genoemde tweespalt zich o.m. situeert op het niveau van de betrokken organisaties, maar niet op het niveau van de individuele persoon met een handicap.

(bij 1.4) Uit een onderzoek waarin werd gepeild naar de loopbaanontwikkeling van personen met een handicap (Fripont & Bollens 2003) kwam o.m. als knelpunt naar voor dat er een groot gebrek is aan systematische informatie (voor personen die het Vlaams Fonds nog niet kennen maar ook voor personen die wel reeds ingeschreven zijn bij het

Vlaams Fonds). Een typisch en veelvuldig gesignaleerd probleem daarbij is dat personen zelf het op zich uitgebreide dienstverleningsaanbod van het Vlaams Fonds moeten ontdekken. Velen zijn niet op de hoogte van de bestaande mogelijkheden, of komen ze eerder toevallig op het spoor.

bij 4. Het feit dat de sector, waaronder toch veel intermediaire organisaties die in belangrijke mate afhankelijk zijn van de financiering van het VFSIPH, inspraak heeft in het VFSIPH, tot in de raad van bestuur, houdt ook duidelijk gevaren in. Zonder de zaak op de spits te willen drijven, is alvast duidelijk dat de belangen van de intermediaire organisaties en hun personeel niet noodzakelijk samenvallen met de belangen van de doelgroep, al is zulks uiteraard wel mogelijk. De decentrale aanpak, met weinig sturing van bovenaf, houdt op zijn beurt het gevaar in van een zeer ongelijke dienstverlening, o.m. afhankelijk van de woonplaats. De recente aandacht voor kwaliteitslabels binnen het welzijnsdomein betekende wellicht dat dit gevaar ten dele werd gecounterd. Blijft dan wel de vaststelling dat de kwaliteitsbenadering binnen welzijn weer sterk geënt was op de zorgbenadering, en minder op arbeid, of op de bedrijfseconomische realiteit die schuilgaat achter de sector van de BW's.

5. De categoriale aanpak heeft duidelijk ook een aantal nadelen: zo kan er sprake zijn van een zekere mate van stigmatisering van de doelgroep, de categoriale benadering suggereert dat personen met een handicap inderdaad als doelgroep zo anders zijn, dat men ze niet binnen het reguliere beleid kan inpassen, of dat zulks met serieuze problemen zou gepaard gaan. A la limite komt men bijna, wellicht ongewild, in een situatie die lijkt op de aanpak van de armenzorg in de 19e eeuw: stop ze weg (in armenhuizen, tuchthuizen en gevangenissen) en het probleem is opgelost. Zo ook is het model van beschutte tewerkstelling, zeker historisch gezien, ongetwijfeld te verdedigen op basis van efficiëntieargumenten. Zonder te ontkennen dat beschutte tewerkstelling voor sommigen aangewezen en zinvol blijft, zal het natuurlijk juist veeleer in een inclusieve benadering zijn dat de maatschappelijke diversiteit maar ten volle duidelijk wordt, en meer kans maakt om ook ruim aanvaard te worden, en dat bestaande vooroordelen kunnen worden ondergraven.

6. Door arbeid & handicap binnen het VFSIPH te plaatsen, werd natuurlijk voor een stuk de aansluiting met het reguliere arbeidsmarktbeleid verloren. Op het vlak van het diversiteitsbeleid vb., werd overduidelijk het voortouw genomen door het reguliere arbeidsmarktbeleid. Uiteindelijk werden de banden op een indirecte manier toch weer nauwer aangehaald (o.m. via de VESOC-middelen). Het model van arbeid & handicap zoals traditioneel gehanteerd binnen het VFSIPH lijkt ook heel sterk gericht te zijn op de eerste job, en minder op de loopbaan en de loopbaanontwikkeling.

7. De beschutte werkplaatsen zitten heel erg verankerd aan industriële activiteiten, een marktsegment dat systematisch aan belang inboet ten overstaan van de voortschrijdende tertiërisering, en op termijn dus erg kwetsbaar. Bovendien is de eis om economisch rendabel te zijn soms moeilijk te verzoenen met de tewerkstelling van de zwakkere segmenten binnen de doelpopulatie. Als men de definitie van zwakke werknemers binnen de doelgroepwerknemers, zoals omschreven in het Besluit van de Vlaamse Regering hanteert, scoren de BW met een globaal aandeel van zwakke werknemers van bijna 60% niet zo slecht. Maar bij dit cijfer horen duidelijk twee nuanceringen. Ten eerste is er een zeer grote spreiding tussen de BW onderling wat betreft hun bereik van zwakke werknemers, zoals ook blijkt uit tabel 1.3. Het laagste percentage zwakke werknemers in een BW is 30%, het hoogste 92% (Samoy 2003a).

Tabel 1.3 Aantal BW naar percentage zwakke werknemers (1^e kwart. 2003)

% zwakke werknemers in de BW	Aantal BW
< 40%	3
=>40 < 50%	8
=> 50% < 60%	18
=>60% < 70%	22
=> 70%	17

Bron: Samoy 2003a, p. 67

Ten tweede suggereert de kwantitatieve omvang van de groep mensen die in het kader van begeleid werken "arbeidsmatige en productiegerichte activiteiten " uitoefenen binnen of buiten de setting van de voorziening, bijna 7 000 personen in het voorjaar van 2002 (Devisch 2003), dat er een substantieel segment is binnen de populatie personen met een handicap dat tot op zekere hoogte inzetbaar is maar niet bereikt wordt door de BW.

Tot slot is er slechts een zeer beperkte doorstroming uit de BW naar het NEC. De regelgeving is daar ook niet toe aangepast. Bij de overstap naar het NEC moet de werknemer ontslag nemen, en gaat op die manier eigenlijk een dubbel risico aan. De BW van haar kant zal, gezien de verplichting rendabel te zijn, niet graag de meest productieve werknemers zien verdwijnen.

8. Experimenten rond supported employment (tewerkstelling met arbeidsovereenkomst én begeleiding van één individuele werknemer met handicap in het NEC), die in principe vanuit de BW zouden kunnen worden opgezet, werden niet toegelaten door het VFSIPH. De individuele detachering kon niet, enkel de inzet van een groep van werknemers met handicap in een bedrijf in het NEC werd toegestaan (onder de vorm van enclaves etc.).

9. De procedure tot erkenning van persoon met een handicap volgens het VFSIPH kan erg lang duren. Bovendien zouden lang niet alle MDV op basis waarvan de PEC een beslissing m.b.t. arbeid neemt, van dezelfde kwaliteit zijn. De CGVB's zijn hier in principe wel toe in

staat, maar de MDV's van andere organisaties zouden niet altijd van hetzelfde niveau zijn. Daarbij komt dat er in de de PEC's niet altijd veel personen zitten die in de eerste plaats gericht zijn op het arbeidsveld.

10. Het kluwen van verschillende financieringsbronnen (cf. sectie 1.3) is op zijn minst verward en leidt tot intransparantie.

HOOFDSTUK 3 DE OVERGANG VAN HET VFSIPH NAAR HET BELEIDSDOMEIN EWT

1. Het overgangsproces

Een belangrijke vaststelling is dat het lange tijd onduidelijk is geweest welke concrete invulling er zou worden gegeven aan de herorganisatie van het beleid rond arbeid en handicap. Welke bevoegdheden verdwijnen bij het VFSIPH, en waar binnen EWT komen ze terecht? Over welke budgetten gaat het dan? Over hoeveel personeel, en wie dan concreet? En last but not least, welke timing zal daarbij worden gehanteerd? Ook vandaag nog blijven er een aantal onbeantwoorde vragen, al beginnen de grote krijtlijnen stilaan gestalte te krijgen.

In wat volgt beschrijven we hoe de kaart er momenteel uitziet (onder voorbehoud).

In het "Organisatieboek van het beleidsdomein EWT, versie 12/01/2004" staat o.m. het volgende onder de taken van het *EVA VDAB*:

"... 5° Taken inzake de integratie van personen met een handicap in het bijzonder:

a. het toekennen van tegemoetkomingen ter ondersteuning van de inschakeling op de arbeidsmarkt van de ingeschreven erkende personen met een handicap;

b. het verzorgen van de trajectbegeleiding, de beroepsoriëntering, de beroepsopleiding en het verlenen van de toegang tot de gesubsidieerde tewerkstelling in beschutte werkplaatsen...."

Bij deze laatste taak wordt alvast verwezen naar de BW, waar ook al meer over geweten is :

De beschutte werkplaatsen

In de operatie Beter Bestuurlijk Beleid wordt binnen het beleidsdomein EWT de oprichting voorzien van een Subsidieagentschap voor Economie en Werkgelegenheid (SAEW). Zowel de erkenning als de subsidiëring van de BW zal verlopen via dit subsidieagentschap (hetzelfde geldt met name ook ten aanzien van de vzw Vlamab, een organisatie die onder

meer actief is op het vlak van de managementondersteuning van verlieslatende en niet-verlieslatende werkplaatsen. Te noteren valt dat ook de Sociale Werkplaatsen hier zullen worden ondergebracht).

Opdat er subsidies in het loon en in de sociale lasten zouden kunnen worden verleend, moet het handelen over een door het *IVA Agentschap voor personen met een handicap* (het huidige VFSIPH) erkende werknemer, waarvoor bovendien door de VDAB wordt geoordeeld dat hij of zij voorlopig of definitief in een beschutte werkplaats moet worden geplaatst.

(Vergelijk met huidige toestand : Subsidies in het loon en in de sociale lasten worden verleend voor elke werknemer die volgens het Fonds voorlopig of definitief in een beschutte werkplaats moet worden geplaatst, BVR 19/12/1996 inzake subsidiëring van de BW).

ATB, CGVB en CBO

Uit de geciteerde taak 5b kan worden afgeleid dat de erkenning en subsidiëring van ATB, CGVB en CBO zal vallen onder de VDAB.

CAO26, VIP en aanpassing arbeidspost

Uit 5a volgt dan weer dat de loonkostensubsidies CAO26 en VIP, evenals het budget voor de aanpassing van de arbeidspost eveneens onder de VDAB zullen vallen.

In de twee reeds geciteerde taken, zit er een opvallend en verwarrend onderscheid in de bepaling van welke groepen in aanmerking komen voor welk soort dienstverlening. In de aanhef is er, in vrij algemene bewoordingen, sprake van *personen met een handicap*. Bij taak 5a (ondersteuning van de inschakeling) is er dan weer sprake van *ingeschreven erkende personen met een handicap*, wat een duidelijke inperking is, en stelt dat enkel en alleen [door het VFSIPH of zijn opvolger] erkende personen met een handicap in aanmerking komen, terwijl juist bepleit moet worden om dit niet zo restrictief te zien. Bij taak 5b is er dan weer helemaal geen inperking, zodat daar het algemenere 'personen met een handicap' schijnt te gelden.

Een andere opmerking bij de taakinvulling zou kunnen zijn dat de opsomming onder 5b de indruk kan wekken limitatief te zijn, zodanig dat momenteel niet expliciet vernoemde vormen van dienstverlening (zoals vb. supported employment) ook in de toekomst niet zouden kunnen. Anderzijds hoeft het zo een vaart niet te lopen : een andere interpretatie is dat de onder punt 5 vermelde taken betrekking hebben op datgene wat het VFSIPH momenteel organiseert, en wat zal overgaan naar het beleidsdomein EWT. Waar deze expliciete opsomming in het proces van de overgang wenselijk is, zou men juist kunnen stellen dat op termijn een echt inclusief arbeidsmarktbeleid vereist dat in de mate van het

mogelijke binnen de taakstelling van de VDAB geen afzonderlijke rubriek m.b.t. personen met een handicap voorkomt.

2. Specifieke elementen binnen de nieuwe situatie : discussie

2.1 Definitie en erkenning

Ingrijpende veranderingen en structuurhervormingen kunnen op verschillende manieren worden bewerkstelligd. Bij de tabula-rasa-aanpak wordt alles wat was radicaal van tafel geveegd. Het voordeel van een dergelijke aanpak is dat men dan bij het ontwerp van het nieuwe model niet gehinderd wordt door mogelijk minder (of niet langer) functionele "historisch gegroeide" verworvenheden of structuren binnen het oude model. Een gevaar van een dergelijke aanpak is dat er in de overgang van oud naar nieuw een vacuüm ontstaat, waar het oude niet meer bestaat, en het nieuwe nog niet werkt. Daarenboven zal zo een radicale aanpak ongetwijfeld ook op veel weerstand botsen, ook en vooral bij die mensen op het terrein die uiteindelijk het beleid moeten dragen en uitvoeren. In de aanloop naar, en ter voorbereiding van de overgang van de bevoegdheid rond arbeid en handicap van het VFSIPH naar EWT werd een politiek akkoord gesloten tussen de twee bevoegde ministers, waarin een aantal garanties worden geboden wat betreft de continuering van het gevoerde beleid. Dit is dus duidelijk geen tabula-rasa-aanpak, maar veeleer een aanpak van continuering en geleidelijke verandering. Op zich lijkt dit zeker een te verdedigen benadering, omdat zo een maximale garantie bestaat op het verderzetten van de dienstverlening. Toch moet men ook bij deze manier van aanpak alert zijn voor een aantal dingen. Zo zal er bij zo een geleidelijke, "pijnloze" overgang wellicht veel meer tijd over het overgangsproces gaan en zal het langer duren vooraleer er sprake is van een naadloze versmelting van het domein arbeid & arbeid in de nieuwe omgeving. Bovendien moet men ook voorzichtig zijn dat de afspraken rond continuïteit niet te veel de dynamiek afremmen.

Een van de kernpunten van dit akkoord is alleszins dat de bevoegdheid om te bepalen wie een persoon met een handicap is, binnen het beleidsdomein W&V wordt gesitueerd, in casu bij het VFSIPH of zijn opvolger. Vervolgens en daarbij aansluitend, is er de overeenkomst m.b.t. de *doelgroepbewaking*, en meer in het bijzonder dat bewaakt zal worden dat de budgetten die worden overgeheveld van het VFSIPH naar EWT daar verder zullen worden aangewend voor de doelgroep personen met een handicap, om verdringingseffecten te voorkomen.

We stellen als dusdanig deze afspraken niet in vraag, het tegendeel zou trouwens tot overbodige onrust leiden. Dit belet echter niet dat op een meer conceptueel niveau er toch

wat kanttekeningen bij kunnen worden gemaakt. Deze kanttekeningen kunnen mogelijk ook als input dienen als op middellange termijn eventueel een consensus zou ontstaan om de manier van aanpak toch te herbekijken. (De discussie die volgt met betrekking tot erkenningsproblematiek is ten dele geïnspireerd door Samoy 2003c).

De klassieke VFSIPH-definitie van een persoon met een handicap luidt als volgt:

« een persoon met een langdurige en belangrijke beperking van de kansen tot sociale integratie ten gevolge van een aantasting van de mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke mogelijkheden » (art.2 §2 1°).

Als men dit toepast op het arbeidsgebeuren, moet de term « sociale integratie » dan ook in die zin verder worden ingevuld. Dit zou als volgt kunnen :

« Personen (of mensen) voor wie het uitzicht op het verwerven en behouden van een arbeidsplaats en op vooruitgang op die plaats, langdurig en in belangrijke mate beperkt is als gevolg van een aantasting van de mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke mogelijkheden »

Duidelijk is alvast dat bepalen of iemand een persoon is met een handicap niet alleen inhoudt dat er een aantasting moet zijn van de mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke mogelijkheden, maar eveneens dat er een beperking is van de kansen op sociale integratie. De kansen op sociale integratie kunnen niet in abstracto worden bepaald, er moet altijd gekeken worden naar één of meer domeinen van het maatschappelijk leven (wonen, werken, zich verplaatsen, etc.). In een aantal gevallen kijkt men enkel naar activiteiten die van belang zijn voor het dagelijks functioneren (zich bewegen, horen, zien, etc.) en gaat er dan vanuit dat een persoon die daar al beperkingen ondervindt die ook wel zal ondervinden binnen meer maatschappelijke domeinen. Hoe dan ook, iemand 'labelen' als een persoon met een handicap op het domein arbeid zal minstens additioneel moeten inhouden dat men de mogelijkheden van sociale integratie in het domein arbeid evalueert. Doet men dit enkel in zeer algemene termen en zonder precies te moeten aangeven welke voorzieningen vereist zijn, dan komt men tot uitspraken in de zin van "die persoon zal, gezien zijn gezondheidsstoornissen en beperkingen, het moeilijk hebben op de arbeidsmarkt", een uitspraak zonder veel betekenis. Het volledig opsplitsen van de beslissing in enerzijds het vaststellen van de "handicap" in de zin van de gezondheidstoornissen, en anderzijds én apart aangeven dat er problemen zijn en hoe die kunnen worden geredieerd, is niet mogelijk omdat men dan binnen de gezondheidstoornissen of beperkingen een grens zou moeten trekken waaronder iemand als gehandicapt wordt beschouwd. Een dergelijke grens valt nauwelijks te trekken los van de context, tenzij men teruggaat naar de procentuele evaluaties, iets waarin nog weinigen

geloven (zeker wanneer ze toegepast worden in het domein van dienstverlening, voor uitkeringen hebben ze soms nog enig nut).

Wanneer er problemen worden vastgesteld op het vlak van arbeid, dan kan men die personen benoemen als arbeidsgehandicapten (op dezelfde manier kan men spreken van mobiliteitsgehandicapten, onderwijsgehandicapten, enz.). Het Vlaams Fonds is trouwens niet de enige instantie die dergelijke diagnoses stelt. Wanneer iemand na een aantal maanden ziekte door een controlerend geneesheer van het ziekenfonds op invaliditeit wordt gesteld, dan is dit op basis van een aantasting van de lichamelijke, psychische of zintuigelijke mogelijkheden die voor langere termijn het werken onmogelijk maakt of voor de gezondheid niet wenselijk. Dit is een diagnose van een arbeidshandicap. Hetzelfde doet een trajectbegeleider van de VDAB die op basis van een medisch verslag van een of andere geneesheer waaruit een aantasting van mogelijkheden blijkt of op basis van het gevolgd hebben van vb. een richting in het BuSo die voor licht mentaal gehandicapten is bedoeld én op basis van de ervaren moeilijkheden om iemand te plaatsen, iemand als 'beperkt geschiktheid' klasseert. In de huidige situatie heeft het Vlaams Fonds geen monopolie op het toekennen van het label 'arbeidsgehandicapte', en men kan argumenteren dat zo een monopolie ook niet wenselijk zou zijn.

Er wordt wel eens gesteld dat, alhoewel het beleid toch bij voorkeur inclusief zou moeten zijn, het bepalen of iemand behoort tot de doelgroep voor wie dit beleid wordt gevoerd, door één enkele instantie hoort te gebeuren (in casu, het VFSIPH) en niet binnen elk beleidsdomein afzonderlijk. Omwille van evidente redenen gaat men niet zover te stellen dat dit ook moet gelden voor het verkrijgen van (federale) uitkeringen, maar het zou, aldus deze stelling, toch voor het geheel van de Vlaamse beleidsdomeinen moeten gelden, waarbij men dan in de eerste plaats denkt aan arbeid. Doorgedacht in al zijn consequenties, zou dit principe ook moeten doorgetrokken worden naar vb. het onderwijs. In die visie zouden CLB's niet meer autonoom iemand naar een bepaald type van buitengewoon onderwijs mogen verwijzen, tenzij op aansturen van het VFSIPH. Omdat dit toch wat ver gaat, zal men mogelijk stellen dat het VFSIPH zich enkel dient uit te spreken over het behoren tot de doelgroep en niet over de concrete zorgvraag (onderwijsvraag - arbeidsvraag) en de oplossing die eraan geboden wordt. Men gaat daarmee terug naar een conceptie van handicap als een soort wezenskenmerk van een persoon en iets wat dus geen situationeel gegeven is, en bijgevolg zonder meer van het ene naar het andere domein kan overgedragen worden. Dit is wel in tegenspraak met de definitie van het VFSIPH zelf, die via het concept *'beperking van kansen op sociale integratie'* ook onvermijdelijk naar domeinen verwijst. Het alternatief is natuurlijk dat de ene doelgroepinstantie alle onderzoeken volledig doet en niet alleen nagaat of er gezondheidsstoornissen zijn maar ook de hele situatie op de verschillende levensdomeinen onderzoekt en zelfs aangeeft

welke voorzieningen op elk domein moeten worden getroffen. Wie de huidige inschrijvingsdossiers van het Vlaams Fonds kent weet dat dit niet direct erg realistisch is. Bovendien zou een instantie uit één beleidsdomein dan wel erg ver gaan ingrijpen in andere beleidsdomeinen. Een pragmatische oplossing bestaat erin dat organisaties binnen één bepaald domein nagaan of ze de diagnoses die in andere domeinen zijn gesteld nuttig kunnen aanwenden, en ze desgevallend aanvullen, of volledig opnieuw doen. Hiervoor moet er binnen elk (groot) beleidsdomein wel een instantie zijn die de diagnoses, indiceringen etc kan (laten) doen. Door de overheveling van de CGVB naar het domein arbeid is de capaciteit en expertise alvast aanwezig binnen het beleidsdomein EWT.

Stel dat iedereen voor het label 'Persoon met een handicap' toch het VFSIPH moet passeren, dan zal dit in het nieuwe organisatiekader van BBB tot een vermenigvuldiging leiden van het aantal VF-inschrijvingen die zeer weinig bijbrengen. Immers, het VFSIPH zal zich in de toekomst enkel nog in het algemeen moeten uitspreken over het gehandicapt zijn in algemene zin, zonder aan te geven welke voorzieningen nodig zijn. Dit laatste zal binnen het ATB-kader uitgezocht worden, eventueel met een speciale CGVB-screening.

Heeft het passeren langs het VFSIPH dan helemaal geen nut? Toch wel, met name wanneer de persoon niet enkel problemen heeft op het vlak van arbeid, maar ook op een ander vlak waarvoor het VFSIPH bevoegd is (wonen, hulpmiddelen, enz.). In dit geval is het ten eerste aangewezen dat het onderzoek in het VFSIPH-kader gebeurt, want die andere problemen kunnen het welslagen van acties op het domein van arbeid sterk hypothekeren. In alle andere situaties kan men die omweg langs het Vlaams Fonds echter beter vermijden en het hele onderzoek binnen het beleidsdomein EWT laten verlopen. De VDAB kan hiervoor een beroep doen op de eigen trajectbegeleiders, op aan de VDAB of RVA verbonden geneesheren (+ de behandelend geneesheer van de persoon), op ATB en de CGVB.

Blijft dan vervolgens natuurlijk de vraag hoe om te gaan met de budgetten die tot dusver voorzien waren voor VFSIPH-ingeschreven personen met een handicap. Er wordt immers geopperd dat vermeden moet worden dat dit budget ineens uitgesmeerd zou worden over een veel grotere doelgroep, of nog erger, dat er doelgroepverdringing zou kunnen optreden. Hoe kan men deze problemen voorkomen? De logica vereist dat de budgetten dan gereserveerd blijven voor de volgende groepen:

- 1) Uiteraard voor alle personen die tot op het moment van de overdracht van bevoegdheden al in het VFSIPH waren ingeschreven (om welke reden dan ook). Die personen blijven dat recht behouden, ook al stellen ze pas binnen een paar jaar een vraag naar arbeid. Men moet er wel rekening mee houden dat het recht beperkt is tot een verwijzing naar ATB-trajectbegeleiding. Indien er meer nodig is (opleiding - BW-

loonsubsidies) zal in de nieuwe structuur moeten uitgemaakt worden of dit een gepaste vorm van bijstand is.

- 2) Voor nieuwe personen die zich in het Vlaams Fonds inschrijven en die naast hun vraag naar arbeid ook nog een andere vraag hebben (om het even of ze de vraag naar arbeid onmiddellijk stellen of pas later).

Op langere termijn valt te overwegen om één en ander te vereenvoudigen door uit te gaan van het principe dat aan eenieder een dienstverlening wordt gegeven naar behoefte. Indien meer personen in aanmerking komen dan wat nu het geval is, moet dit wellicht worden gecompenseerd via een verhoging van de budgetten.

Een heikel punt in dit alles is de CGVB-financiering. In de hier vertolkte visie krijgen ze hun basisfinanciering mee naar EWT (ongeveer 1 200 000 EUR) maar ook een stuk financiering die ze voordien kregen voor het opmaken van een MDV's voor personen die enkel een vraag naar arbeid hadden. Dit kan dan het best forfaitair worden toegekend aan de CGVB-werking voor de volgende jaren. Enkel voor personen die nog andere dan arbeidsvragen hebben en waarvoor de CGVB het dossier opmaakt voor het VFSIPH krijgen ze verder nog de 210 EUR per dossier van het VFSIPH (bedrag op dit moment). Ook aan andere MDT's dan de CGVB's zal het VFSIPH dit moeten toekennen voor de MDV's die zij maken voor gecombineerde arbeid-zorg vragen.

In het scenario dat hier is voorgesteld, gebeurt de doelgroepbewaking zowel binnen het VFSIPH als binnen EWT, doordat eenzelfde definitie van arbeidsgehandicapten wordt gehanteerd. Enerzijds neemt men een aantal dossiers over die via het VFSIPH zelf komen, en voor de andere hanteert men dezelfde principes bij de beoordeling.

2.2 BW en SWP : naar een samengaan ?

Historisch zijn, eerst de sector van de Beschutte Werkplaatsen, en (veel) later de sector van de Sociale Werkplaatsen, los van elkaar tot stand gekomen en verder ontwikkeld. Op het moment van de voorgestelde herorganisatie komen beide sectoren samen binnen het beleidsdomein EWT, zodat men terecht de vraag kan stellen of er geen harmonisering mogelijk is. Zelfs als men beide sectoren hun naam en identiteit laat behouden (de specifieke manier van aanpak; ten dele ook het verschil in doelgroep¹, al hoeft dat wellicht niet strikt gescheiden te blijven; de aard van de bedrijvigheid en de respectievelijke marktsegmenten waarin men actief is, alhoewel ook daar misschien van elkaar kan worden

¹ De doelgroep van de SW verschilt enigszins van het doelpubliek van de BW, omdat niet alleen de arbeidsgehandicapten hiertoe behoren, maar in de eerste plaats ook de langdurig werklozen, waarbij geldt dat sommige langdurige werklozen manifest niet arbeidsgehandicapt zijn.

geleerd), dan nog is er heel wat ruimte om een aantal dingen beter op elkaar af te stemmen om zo te komen tot een stuk vereenvoudiging.

Dit geldt met name m.b.t. de diverse voorziene subsidiëringen:

- In de eerste plaats kan bepleit worden dat de subsidiëring van doelgroepwerknemers in de BW en de SWP beter op elkaar moeten worden afgestemd, optimaliter zelfs binnen een identieke regelgeving, en op zodanige wijze dat de nodig stimuli worden ingebouwd om vooral ook de zwakste, minst productieve werknemers niet bij voorbaat bedrijfs-economisch onaantrekkelijk te maken. Of nog, de differentiëring ("zwakke werknemer") in de subsidie die momenteel kan worden gemaakt binnen de BW, moet worden behouden, en ook worden mogelijk gemaakt binnen de SWP.
- Een soortgelijke harmonisering dringt zich op ten aanzien van het omkaderings- en begeleidingspersoneel;
- Ook op het vlak van de erkenning van de werkplaatsen kan er geharmoniseerd worden, dit hoeft niet zo moeilijk te zijn aangezien dit zowel voor SWP als BW door het SAEW (Subsidieagentschap) zal worden uitgevoerd; een soortgelijke harmonisering dringt zich op op het vlak van de kwaliteitsbewaking;

Zoals in hoofdstuk 4 meer uitvoerig wordt betoogd, valt te verdedigen dat de BW, en bij uitbreiding mutatis mutandis mogelijk ook de SWP, worden uitgebouwd tot een uitvalsbasis voor de methodiek van supported employment. De idee is dan dat de harde kern van doelgroepwerknemers, waarvoor ook supported employment te hoog gegrepen blijkt te zijn, een plaats behouden (of vinden) in de werkplaats, maar dat voor andere werknemers een doorstroom (tijdelijk of definitief) wordt beoogd naar het NEC, o.m. via supported employment. In dit scenario valt het wel te betreuren dat de BW het enige arbeidsmarktgerelateerd instrument van het VFSIPH is dat onder het SAEW komt te staan, daar waar de andere voorzieningen worden geïntegreerd in het reguliere arbeidsmarktbeleid (VDAB). Niet alleen omdat dit Subsidieagentschap vermoedelijk minder voeling zal hebben met de finesses van het arbeidsmarktbeleid, en mogelijk de BW en SWP sterk zal gaan sturen vanuit de bedrijfseconomische logica, zodat experimenten m.b.t. supported employment (die per saldo maatschappelijk tot een positieve balans leiden) weinig ruimte zullen krijgen, ook omdat andere voormalig door het VFSIPH gesubsidieerde voorzieningen, zoals de CBO's eigenlijk een zinvolle bijdrage kunnen leveren in het verhaal van de supported employment.

Op te merken valt tot slot dat de sector van de SWP en van de BW reeds samen aan tafel zitten en ook al een invulling gegeven hebben aan hun samenwerking (SST-VLAB 2003).

2.3 Aansturing van de deelbevoegdheid A&H : naar één Vlaams arbeidsmarktbeleid

Bij de hertekening van de bevoegdheden rond arbeidsmarktbeleid, is besloten om alles wat betreft arbeid & handicap van het VFSIPH te transponeren naar EWT, waar de meeste van de betreffende budgetten en instrumenten onder de hoede zullen vallen van de VDAB (met uitzondering van de BW, althans wat betreft de erkenning en subsidiëring ervan, cf. sectie 1). Gezien de huidige organisatie van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid, en de plaats en rol van de VDAB daarbinnen, is het vrij logisch dat gekozen werd om de uitvoering van het beleid Arbeid & Handicap onder te brengen bij de VDAB. Dit kan alleen de transparantie verhogen voor alle betrokken participanten op de arbeidsmarkt: werkgevers, werknemers en werkzoekenden, en dwars door deze categoriën heen, personen met een handicap (via de lokale werkwinkels en de inbedding van de ATB-diensten daarbinnen, is deze beweging natuurlijk ook al enige tijd op gang getrokken).

Diverse intermediaire organisaties in het domein Arbeid & Handicap formuleren een zekere mate van bekommernis ten aanzien van de toekomstige rol van de VDAB, en hun eigen positie daarbinnen. Meer bepaald wordt ten eerste gevreesd voor de autonomie (die binnen de context van het VFSIPH wel erg groot was), ten tweede wordt de bekommernis geformuleerd dat de in het veld aanwezige kennis en expertise m.b.t. de aanpak van de toch wel erg specifieke doelgroep van personen met een handicap vlug platgewalst kan worden, en alleszins te weinig haar plaats zal kunnen innemen binnen de zeer grote organisatie die de VDAB is.

Wat betreft de eerste bekommernis, het verlies van autonomie, kan gesteld worden dat dit niet noodzakelijk als negatief moet worden beoordeeld. Een te grote autonomie van lokale initiatieven zal vb. bijna onvermijdelijk leiden tot een situatie van ongelijkheid in de kwaliteit van de dienstverlening, al naargelang de woonplaats. In de mate dat autonomie samenhangt met innovatie en het nemen van initiatief, is verminderde autonomie wellicht minder gewenst.

Een belangrijk element in deze discussie betreft de aard van het financieringsmechanisme. Momenteel heeft, voor diverse organisaties die werken voor het VFSIPH, minstens een gedeelte van hun financiering het karakter van een enveloppe-financiering, het gaat dan over een globaal budget waarover uiteraard verantwoording moet worden afgelegd, maar dat minder direct gekoppeld is aan concreet te halen outputresultaten, en dat ook zekerder is dan middelen die worden verkregen op basis van ad hoc projectfinanciering (zie ook sectie 1.3 in hoofdstuk 2). De aard én omvang van de financiering is trouwens expliciet omschreven in de respectievelijke Besluiten van de Vlaamse Regering. Men kan lang discussiëren over de voor- en nadelen van bepaalde soorten van financiering, en over de gevaren die verbonden zijn aan een te blinde invulling van vormen van outputfinanciering

die te weinig differentiëren naar verschillen in moeilijkheidsgraad die verbonden zijn aan het realiseren van verschillende vormen van output (mogelijke problemen zijn o.a. afroming binnen de doelgroep, evenals het fnuiken van innovatie bij te grote onzekerheid en/of te krappe financiering).

Anderzijds geldt ook hier dat het weinig opportuun is om binnen de schoot van EWT diverse, wel erg sterk verschillende financieringspraktijken te behouden t.a.v. voor het overige formeel vergelijkbare situaties. Binnen het huidige kader waarbinnen de VDAB opereert, zou het toekennen van een niet rechtstreeks output-gerelateerde financieringsenveloppe aan derde organisaties enkel mogelijk zijn indien deze "organisaties" deel gaan uitmaken van de VDAB zelf. Op dat moment is er uiteraard geen sprake meer van autonomie.

Uiteindelijk lijkt hier de beste oplossing dat op termijn de financieringspraktijk voor de betrokken organisaties wordt gealigneerd met de reguliere praktijk binnen het Vlaamse arbeidsmarktbeleid, en die houdt momenteel in dat er bij de aansturing wordt gewerkt met een heel duidelijke taakstelling (in termen van gekwantificeerde doelen), en dat voor de verwezenlijking van deze taken de uitvoerende organisaties voldoende vrijheid wordt geboden, zolang het gebeurt binnen budget.

Een andere overweging hierbij is dat de uitvoerende instanties op lokaal niveau misschien niet noodzakelijk problemen hebben met het feit dat er binnen de VDAB een relatief directieve en centralistische aansturingstraditie bestaat, als ze tenminste de mogelijkheid hebben om bij gebeurlijke problemen of dysfuncties dit ook naar boven toe te communiceren, én ze daarbij de overtuiging hebben dat in de mate van het mogelijke er ook wordt rekening gehouden met hun redelijke vragen, opmerkingen, tegenwerpingen.

Wat betreft het tweede element, het behoud van de expertise, moet alleszins worden opgemerkt dat er een nood zal zijn aan een instantie, op lokaal niveau, die kan oordelen over de toewijzing van verschillende diensten (vb. al dan niet toegang tot de BW) . Binnen een dergelijke instantie, vb. op het niveau van een LKC, zal er evident behoefte zijn aan expertise rond arbeid & handicap. Tegelijkertijd moet toch wel goed overwogen worden of het wel opportuun is, en zo ja, onder welke voorwaarden, om vertegenwoordigers van het aanbod zelf op te nemen in deze structuur. Een zelfde overweging geldt overigens ook t.a.v. de ATB-diensten. Als indertijd naar verluidt één van de redenen voor het oprichten van ATB gelegen was in het waarborgen van de onafhankelijkheid (die niet kon gegarandeerd worden als de methodiek zou zijn uitgebouwd binnen de CBO's of de CGVB's), hoe komt het dan dat deze organisaties wel zijn opgenomen in de raad van beheer van de ATB-diensten? Hiermee willen we trouwens geen afbreuk doen aan het

belang en de meerwaarde van het ATB-netwerk, een samenwerkingsverband dat best kan blijven bestaan en ook als dusdanig erkend zou moeten worden.

2.4 Diversiteitsbeleid en verhogen werkzaamheid

Het diversiteitsbeleid dat al sinds geruime tijd een onderdeel is van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid, besteedt uiteraard ook aandacht aan de positie van personen met een handicap, en dit kan zeker aanzien worden als een belangrijke nieuwe ontwikkeling binnen het domein arbeid & handicap. Via instrumenten zoals de diversiteitsplannen worden ook rechtstreeks sectoren en bedrijven bereikt, en dat is iets wat binnen de strikte VFSIPH-context binnen het domein van welzijn veel minder vanzelfsprekend zou zijn geweest (al moet gezegd dat sommige CBO's ook dergelijke contacten hebben). Men kan weliswaar tegenwerpen dat, gegeven alle aandacht, instrumenten en budgetten die worden besteed aan de diverse kansengroepen per saldo het de personen met een handicap zullen zijn die worden verdrongen door de andere kansengroepen, maar dit lijkt ons te pessimistisch, al blijft het ongetwijfeld een aandachtspunt.

Een diversiteitsbeleid kan zeker verdedigd worden op basis van overwegingen van gelijke behandeling en gelijke kansen, maar het kan bovendien ook bijdragen tot de verwezenlijking van de doelstelling dat de werkzaamheid moet verhogen. Een belangrijke politiek-maatschappelijke vraag blijft hoe ver men moet en kan gaan in het verhogen van de werkzaamheid, wat voor de doelgroep personen met een handicap concreet vertaald kan worden in de vraag hoe productief iemand moet zijn opdat het nog zinvol of wenselijk zou zijn dat hij of zij deelneemt aan het arbeidsproces.

2.5 Wat met de diverse arbeidsmarktinstrumenten?

Wat betreft de arbeidspostaanpassing kan gesteld worden dat de beslissing over wat en hoe moeilijk kan worden losgekoppeld van de nood aan hulpmiddelen binnen andere levenssferen. Er bestaat momenteel een door het VFSIPH erkende dienst, het KOC (Kennis- en Ondersteuningscentrum voor hulpmiddelen) dat terzake veel expertise heeft opgebouwd. De aanbeveling luidt om dit zo te laten, al is er dan wellicht wel nood aan een overeenkomst tussen het VFSIPH (of zijn opvolger) enerzijds en de VDAB anderzijds. Een bekommernis is dat het budget dat momenteel naar arbeidsgerelateerde vragen gaat ook op één of andere manier gevrijwaard blijft.

Wat betreft de loonkostensubsidies zijn er twee systemen, omwille van historische redenen maar er is ook een inhoudelijk verschil. Diverse scenario's over de gewenste hervoming van de CAO26 en de VIP doen de ronde. Vooraleer hier fundamentele wijzigingen door te voeren, lijkt het wenselijk om de resultaten af te wachten van een evaluatiestudie die het

VFSIPH hier recent over heeft uitbested. Een belangrijke overweging, ook vanuit een beter bestuurlijk beleid, is dat de door de meeste waarnemers fel geprezen VIP, in contrast met de “bureaucratische en weinig flexibele” CAO26, wellicht in een veel belangrijker mate heeft af te rekenen met deadweight effecten, waarvan sprake is als de toestand die ontstaat in aanwezigheid van de maatregel, ook zou ontstaan zijn in afwezigheid van de maatregel. Daarnaast zou bij een herziening van de bestaande loonkostensubsidiesystemen ook moeten overwogen worden of het verwerven, respectievelijk behouden van een loonkostensubsidie door de werkgever niet afhankelijk moet worden gemaakt van het leveren van bepaalde prestaties, zeker daar waar de subsidie meer compenseert dan alleen maar een verminderde productiviteit. Tegelijkertijd moet er dan wellicht ook vanuit de subsidieregelgeving meer duidelijkheid komen over de verschillende aanwendingsmogelijkheden van de subsidie die aanvaardbaar of mogelijk zijn en in aanmerking komen als voldoende tegenprestatie. Hier zou vb kunnen worden gedacht aan het aanwenden van de subsidie, of een deel er van, ter betaling van vormen van persoonlijke assistentie op het werk (zie ook hoofdstuk 4).

2.6 De Brusselse situatie

Wat betreft de de positie van Brusselse personen met een handicap, en de instellingen aldaar gelegen is standpunt van de Vlaamse Minister van Werkgelegenheid en Toerisme duidelijk : als het momenteel, in de tekening waar het VFSIPH het domein arbeid en handicap aanstuurt, mogelijk is om de diverse activiteiten in Brussel te ontplooiën, zou dat ook in de toekomst binnen een aansturing door EWT perfect mogelijk moeten blijven, aangezien dit hetzelfde bevoegdheidsniveau is.

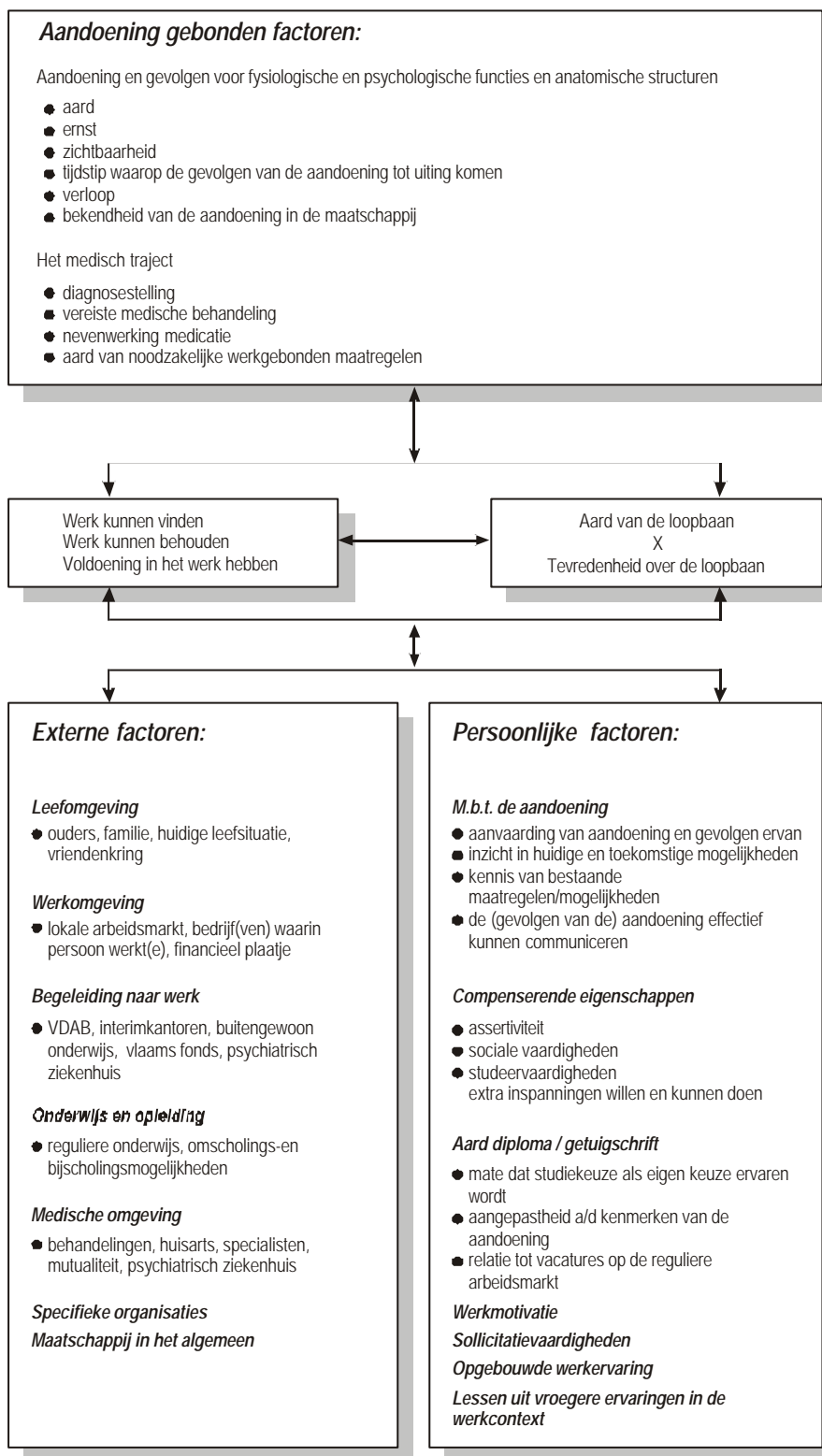
2.7 Naar een loopbaanbeleid

In onderzoek naar loopbanen van personen met een handicap (Fripont & Bollens 2003), kwam uit interviews regelmatig naar voor dat de respondenten misschien niet per se ontevreden waren met hun loopbaan zoals die tot dusver was gelopen, maar tegelijkertijd toch wel in meerdere of mindere mate het gevoel hadden dat hun situatie en het hebben van een handicap een belemmering vormden voor promotie en groei binnen een normaal loopbaanperspectief.

Waar aandacht voor de loopbaanontwikkeling (versus de overgang van school/opleiding naar de eerste baan) reeds een belangrijke plaats moet hebben binnen het algemeen arbeidsmarktbeleid, geldt dit met andere woorden in nog sterkere mate voor personen met een handicap.

In het vermeld onderzoek werd ook getracht om in kaart te brengen welke factoren en kenmerken van invloed zijn bij de wijze waarop een loopbaan vorm krijgt en zich ontwikkelt. Figuur 1 geeft een schematisch overzicht. Wat dit schema aangeeft is dat een loopbaanontwikkeling bepaald complex kan zijn, en dat tal van factoren, waarvan vele bovendien niet rechtstreeks door het (arbeidsmarkt)- beleid kunnen worden beïnvloed, een (positieve of negatieve) rol kunnen spelen.

Prioritair lijkt alvast dat de instrumenten en maatregelen die momenteel binnen het reguliere arbeidsmarktbeleid opgang maken en die rechtstreeks kunnen ingrijpen op de loopbaanontwikkeling, zoals deelname aan diverse vormen van levenslang leren waaronder beroepsopleidingen, het volgen van een loopbaanbegeleiding, het beroep doen op EVC etc., ook toegankelijk worden gemaakt voor personen met een handicap.



Figuur 1 Factoren en hun relevante kenmerken i.f.v. de loopbaanontwikkeling van personen met een arbeidshandicap

2.8 De werkgelegenheid in de openbare sector

De Vlaamse Gemeenschap werkte tot dusver voor haar eigen personeel met een systeem van quotaverplichtingen (met name 2% van de nieuwe aanwervingen in statutaire betrekkingen op de niveaus D en E). Bedenkingen kunnen worden geformuleerd bij het feit dat dit alleen van toepassing is op de niveaus D en E, evenals op het feit dat het enkel geldt t.a.v. statutairen. Bovendien zijn er geen sancties voorzien bij niet naleving van de verplichting, zodat het nieuwe voorstel, om de quota te vervangen door streefcijfers, misschien wel tot een groter resultaat zou kunnen leiden, in de mate tenminste dat in de beoordeling van de leidende ambtenaren/de beheersovereenkomst van de diverse agentschappen deze streefcijfers ook effectief worden opgenomen.

Een ander element binnen het aanwervingsbeleid van de Vlaamse Gemeenschap was dat personen met een handicap konden worden aangeworven buiten de vergelijkende examens om. Ook deze benadering, die op zich los staat van de vraag of men werkt met quota-verplichtingen of niet, zal worden verlaten, wat er toe zou leiden dat voor bepaalde groepen van personen met een handicap, die tot dusver konden doordringen in het ambt, deze mogelijkheid in de toekomst de facto uitgesloten wordt, omdat voor bepaalde handicaps, ongeacht de beroepsbekwaamheid en -kennis, de handicap zelf maakt dat men met ongelijke kansen aan het vergelijkend onderzoek start.

Binnen de lokale besturen geldt vooralsnog een systeem van quota-verplichtingen, uit een rondvraag bleek dat een aanzienlijk aandeel van de lokale besturen niet voldoet aan het quotum.

Er zou kunnen worden overwogen om de maatregelen van loonkostensubsidie uit te breiden naar de publieke sector. Vermoedelijk zou dit echter voornamelijk aanleiding geven tot een grote meeruitgave voor de overheid, zonder tastbaar resultaat wat betreft additionele tewerkstelling van personen met een handicap, omdat de factuur vermoedelijk in belangrijke mate betrekking zou hebben op personen die nu al bij die diverse overheden werken. Een voorstel dat deze deadweight minimaliseert is om die besturen die nog met quota werken (in casu de lokale besturen) een loonkostensubsidie toe te kennen voor iedere aanwerving bovenop hun quotum.

HOOFDSTUK 4. SUPPORTED EMPLOYMENT

In dit hoofdstuk wordt dieper ingegaan op de methodiek van *'Supported Employment'*. Het model is uitermate geschikt voor mensen met leerstoornissen, zowat 90% van de gebruikers in de VS betreft personen met een mentale handicap.

In een eerste deel wordt het concept 'supported employment' besproken. Beschutte tewerkstelling en supported employment worden met elkaar gecontrasteerd. De tweede sectie gaat dieper in op buitenlandse evaluaties van de effecten en de kosten en baten van supported employment. Het derde deel van dit hoofdstuk bespreekt *'Personal Assistance Services'* als een methodiek voor integratie op de arbeidsmarkt die niet alleen voor personen met een mentale handicap kan gebruikt worden, maar ook gebruikt kan worden voor andere doelgroepen (vb. personen met andere handicaps).

In het laatste deel van dit hoofdstuk wordt aangegeven welke lessen we voor Vlaanderen kunnen trekken op basis van de buitenlandse voorbeelden.

1. Het concept 'Supported Employment'

In de jaren '80 zijn er in de internationale literatuur uitvoerige debatten gehouden over supported employment versus beschutte tewerkstelling. De contrastering van beide methodieken vormt het uitgangspunt voor deze paragraaf

1.1 Beschutte tewerkstelling versus Supported Employment

1.1.1 De traditionele aanpak: beschutte tewerkstelling en tewerkstelling in het NEC
Lutfiyya et al. (1988) beschouwen terecht de beschutte tewerkstelling als één van de traditionele tewerkstellingsmaatregelen t.a.v. personen met een handicap: een aantal personen met een handicap werken samen in een bepaalde setting en worden gesuperviseerd of getraind door personen zonder handicap. De auteurs sommen een aantal problemen op met betrekking tot deze aanpak die in de literatuur bediscussieerd werden. Zo zou de doorstroming van beschutte naar competitieve tewerkstelling eerder klein zijn. Bovendien zouden er tegenstrijdige belangen kunnen zijn: de beschutte werkplaats zou er

belang bij kunnen hebben om de meest productieve werkers in dienst te houden (Prins & van Lin, 2003). Dit staat in contrast met de idee van doorstroming naar het NEC.

Traditionele competitieve, autonome tewerkstelling in het reguliere circuit is dan mogelijk weer te hoog gegrepen voor heel wat mensen die zwakker staan op de arbeidsmarkt. Deze mensen hebben nood aan begeleiding, opleiding en training van specifieke vaardigheden (bv. communicatievaardigheden) om zich uit de slag te trekken in de open arbeidsmarkt.

1.1.2 Supported employment als alternatief

Supported employment wordt naar voor geschoven als een alternatief voor deze traditionele aanpak (o.a. Lutfiyya et al., 1988; Beyer et al., 2002). De methodiek ontstond eind jaren '70 in de Verenigde Staten als alternatief voor beschutte werkplaatsen en dagcentra. In het Verenigd Koninkrijk kreeg de methodiek begin jaren '80 een serieuze impuls.

Delsen (1996, p 533) geeft volgende definitie:

“Supported employment is competitive employer-paid work combined with the provision of continuous on-the-job support where required to employers and to individual employees with (often severe) disabilities in order that the latter can perform a normal job in open employment. (...) The training-employment model is replaced by an employment-training model. The emphasis is on a guarantee that the job will be done, and job coaches employed by the placement body train, assist and support the worker in the work situation”

Belangrijke elementen in deze methodiek zijn de individuele begeleiding, het betreft een betaalde reguliere baan (werknemers ontvangen hiervoor minimaal het minimumloon (Becker, 2003)), en opleiding op de werkplek.

1.2 Belangrijke kenmerken van Supported Employment

1.2.1 Individuele begeleiding

De rol van de begeleider is essentieel in het proces van supported employment. De coaching kan betrekking hebben op het aanleren van werkattitudes, aanleren van beroepsvaardigheden, aspecten m.b.t. de sociale wetgeving, veiligheid, enz. (Puolanne & Sariola, 2000). Naast begeleiding van de cliënt kan de job coach ook de begeleiding op zich nemen van de stafmedewerkers op de werkplek.

De begeleiding van een werknemer kan gebeuren door een externe begeleider (job-coach method), maar kan ook intern gebeuren (mentoring method) door een staflid op de plaats van tewerkstelling (Beyer et al. 2002). Dit laatste model zou tot meer interactie leiden met collega's in het bedrijf.

Essentieel is dat de coaching ononderbroken gebeurt net zolang als nodig is. De begeleiding kan intensief zijn en moet aangepast zijn aan het niveau dat wenselijk is voor

een individu om zich in een specifieke baan te handhaven. De begeleiding neemt gradueel af naarmate een persoon meer autonomie ontwikkelt om zijn baan uit te oefenen.

1.2.2 Tewerkstelling-Training

Plaatsing in een reguliere baan is in het model van supported employment geen eindpunt, maar is een belangrijke en noodzakelijke eerste stap voor een succesvolle vorming (o.a. Delsen, 1996; Beyer et al. 2002) . In functie van de voorkeuren van het betrokken individu dient een geschikte baan gezocht te worden. De ondersteunde werknemer leert een specifiek beroep in een specifieke werksetting van een vakbekwame begeleider. De verschillende jobaspecten en ondersteuning bij het ervaren van de sociale aspecten van werken worden stukje per stukje aangepakt. Diverse beschrijvingen van het proces van supported employment verschillen in het aantal vereiste stappen . Grosso modo worden er vijf grote stappen onderscheiden:

- Assessment en beroepskeuze.
- Zoeken van een baan die aansluit bij de verwachtingen en de capaciteiten van de werkzoekende.
- Analyse van de baan en plaatsing: zoeken naar een evenwicht tussen de capaciteiten van de werkzoekende en de verwachtingen van de werkgever.
- Training
- Begeleiding (jobcoaching) en opvolging.

In de praktijk zullen de verschillende fasen elkaar vaak overlappen (Bosch & Timmer, 2003).

De integratie van personen met een handicap in een werksetting veronderstelt dat personen met en zonder handicap naast elkaar werken en pauzes en sociale activiteiten met elkaar delen (Lutfiyya et al., 1988).

Zoeken naar geschikte banen, gesprekken met werkgevers, opleiding en begeleiding worden in diverse buitenlandse voorbeelden opgenomen door gespecialiseerde instanties.

1.2.3 De werkgever

In het proces van supported employment spelen werkgevers een essentiële rol. Evans (2003) onderscheidt een aantal problemen waarmee werkgevers mogelijk kunnen geconfronteerd worden m.b.t. het tewerkstellen van personen met een (mentale) handicap, o.a.:

- Onvoldoende kennis/bewustzijn over de aard van de handicap.
- Onvoldoende kennis van de wetgeving.
- Vrees voor ziekteverzuim.
- Vrees ten aanzien van extra kosten.
- Vrees dat er een onredelijke begeleiding nodig is.
- Vrees voor onvoldoende vakbekwaamheid.

- Werknemers maken niet altijd een sterke indruk tijdens een sollicitatie.

Deze opvattingen kunnen grotendeels opgevangen worden door een goed contact met werkgevers, door het verstrekken van voldoende informatie (wetgeving, subsidiëring, enz.), het voorzien van opleidingen voor stafmedewerkers, enz.

2. Effectiviteit van Supported Employment

Een belangrijke maatstaf voor een maatregel is natuurlijk de effectiviteit van die maatregel. Internationaal gebeurden al verschillende evaluatiestudies m.b.t. de methodiek van supported employment. De baten van deze maatregel werden beoordeeld op basis van onder meer de kwaliteit van de banen, de duur van tewerkstelling, het ontvangen loon, de jobtevredenheid, het zelfwaardegevoel van de cliënten, de kwaliteit van het leven van de cliënten, enz. In andere studies werden de kosten en de baten van supported employment onder meer vergeleken met de kosten en de baten van beschutte tewerkstelling (o.a. Lewis et al., 1993; Beyer et al., 2002; Schneider, 2003; Kregel & Dean, s.d.).

2.1 Aandeel succesvol tewerkgestelde cliënten

In de internationale literatuur worden grote verschillen gevonden m.b.t. het aandeel cliënten dat succesvol op de open arbeidsmarkt tewerkgesteld werd. Keel et al. (1997) rapporteren een aandeel van 89% succesvol tewerkgestelde personen met autisme. Andere studies rapporteren daarentegen een aandeel van 21% (Goldberg et al., 1990). Goldberg et al. (1990) maakten gebruik van een experimenteel onderzoeksopzet waarbij de ene groep supported employment kreeg (experimentele groep) en de andere groep ingedeeld werd in een beschutte werkplaats (controlegroep). Na 12 maanden had evenwel niemand van deze laatste groep de overstap gemaakt naar de open arbeidsmarkt.

2.2 Zelfwaardegevoel

Cliënten in een supported employment setting vertoonden een hoger zelfwaardegevoel, meer controle over hun leven en meer jobtevredenheid dan personen in een beschutte werksetting (Beyer et al. 2002). Het sociale contact op de werkvloer speelt hierbij wellicht een belangrijke rol.

2.3 Integratie op de werkvloer

Een belangrijk kenmerk van de methodiek van supported employment is dat personen met een handicap samenwerken met personen zonder handicap. De mate van inclusie op de werkplek is dan ook een belangrijk criterium om de baten van deze methodiek af te toetsen.

Studies tonen aan (zie o.a. Beyer et al., 2002; Urries & Verdugo, 2003) dat de mate waarin personen met en personen zonder een handicap gelijk behandeld worden op de werkplek in termen van o.a. selectie, opleiding, beloning, werkuren, werkkledij, enz. sterk samenhangt met de mate van integratie. De integratie op de werkvloer kan ook sterk bevorderd worden door te werken aan een open cultuur op de werkvloer.

Wehman (2003) stelt dat er een sterk verband is tussen de relatie die men heeft met collega's enerzijds en jobsucces, jobtevredenheid en levenskwaliteit anderzijds.

2.4 Inkomen

De overstap naar supported employment betekent niet noodzakelijk een serieuze verhoging van het inkomen. Zo kunnen uitkeringen bijvoorbeeld vervangen worden door lage uurlonen. Op basis van een bevraging bij supported employment kantoren in het Verenigd Koninkrijk kwamen Beyer et al. (1996) tot de bevinding dat 78% van de personen in supported employment een hoger netto inkomen had door deze stap naar de arbeidsmarkt. Anderzijds verhoogde de helft van de werkers zijn inkomen met minder dan 60%.

2.5 Kosten-baten

Onderzoek uit de VS wijst uit dat supported employment programma's substantieel goedkoper zijn dan beschutte tewerkstelling. Dit geldt zeker bekeken op langere termijn.

Op korte termijn zou de kosten-baten verhouding van beschutte tewerkstelling positiever kunnen zijn dan die voor supported employment. Op lange termijn zouden de kosten van beschutte tewerkstelling en de besparingen voor de belastingsbetaler en de gemeenschap evenwel op eenzelfde niveau blijven. Voor supported employment zou de besparingen (in verhouding met de kosten) op langere termijn toenemen (Lewis et al., 1993).

Uit een vergelijking van onder meer beschutte tewerkstelling, individuele supported employment en supported employment in groepsverband bleek dat individuele supported employment de beste kosten-batenverhouding vertoonde (Beyer et al., 2002). Ook uit onderzoek bij laaggeschoolde werkzoekenden in Vlaanderen bleek reeds eerder dat een individuele aanpak op maat op termijn per definitie niet duurder is (Vos et al., 2000).

Schneider (2003) geeft een overzicht van een evaluatie van 21 studies met betrekking tot de kosten van supported employment. Uit vrijwel alle studies blijkt dat de kosten-batenverhouding positief is op individueel niveau. Op niveau van de belastingsbetaler is dat evenwel niet zo eenduidig. Met de tijd zouden evenwel de kosten van de programma's dalen en de inkomsten stijgen (met een positieve balans na 4 jaar).

Uit een studie van Beyer et al. (1996) in het Verenigd Koninkrijk bleken duidelijk de baten op individueel niveau: werknemers verdienden 2,47 pond voor iedere pond die ze moesten inleveren door gaan te werken (verlies van uitkering). Op het niveau van de belastingsbetaler zouden de baten pas duidelijk worden na een periode van een jaar of vijf.

De kosteneffectiviteit van supported employment kan variëren met het niveau van de mentale achterstand van een individu (Beyer et al. 2002).

3. Personal Assistance Services

3.1 Inleiding

Supported employment, zoals hierboven beschreven, is voornamelijk van toepassing voor personen met leerstoornissen of een mentale handicap. De methodiek van supported employment zou wellicht ook kunnen vertaald en toegepast worden voor personen met een niet-mentale handicap, en wellicht ook voor andere groepen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt (Bosch & Timmer, 2003). Dit vereist kennis van de beperkingen en problemen waarmee deze mensen geconfronteerd worden en de manier waarop deze kennis vertaald kan worden in een aangepaste begeleiding voor cliënten en werkgevers.

In de VS is er doorheen de jaren een hele evolutie geweest van personal assistance services in de verschillende domeinen van het leven, naar personal assistance services in een werkcontext. Historisch gezien hadden discussies m.b.t. personal assistance services hoofdzakelijk betrekking op de huiselijke sfeer (bv. wassen, eten, aankleden, enz.) (Coble-Temple et al., 2003). Vanaf de jaren '90 is er duidelijk aandacht gegroeid in de VS voor personal assistance services op de werkplek, vanuit de idee dat er geen duidelijk onderscheid mag gemaakt worden tussen de verschillende levensdomeinen.

3.2 Verschillende soorten personal assistance services

De 'Job Accomodation Network' (JAN) definieert PAS als:

"In the workplace, PAS is provided as a reasonable accomodation to enable an employee to perform the functions of a job. The employer's responsibility for providing reasonable accomodations begins when the employee reaches the job site and concludes when the work day ends. PAS in the workplace does not include skilled medical care."

The 'Committee on Employment of People with Disabilities' (PCEPD, 1992) beschrijft personal assistance services als volgt (Turner, 2003a):

"Work-related PAS might include filing, retrieving work materials that are out of reach, or providing travel assistance for an employee with a mobility impairment; helping an employee with a cognitive disability with planning or discision making; reading handwritten mail to an employee with a visual impairment; or ensuring that a sign language interpreter is present during staff meetings to accommodate an employee with a hearing impairment. Each person with a disability has different needs and may require a unique combination of PAS."

Personal assistance services op de werkplek als een redelijke aanpassing kan verschillende vormen aannemen, zoals onder meer (Barcus & Targett, 2003):

- flexibiliteit in het werkschema;

- aanschaffen van ondersteunende technologie (bv. telefoonversterkers, braillecomputers, stemcomputers, enz.);
- aanpassen van de werkplek (vb. toegankelijk maken van de werkplek voor rolstoelgebruikers);
- aanstellen van een collega om een werknemer met een handicap te ondersteunen in bepaalde taken
- inhuren van een persoonlijke assistent;
- enz.

In functie van de noden van de werknemer dient gezocht te worden naar de meest geschikte dienstverlening. Effectief managen van personal assistance services veronderstelt de vaardigheden om een persoon te ondersteunen in taken die fysiek onmogelijk zijn of die zonder assistentie zeer veel tijd zouden vragen voor de werknemer met een handicap.

Zo wordt het voorbeeld gegeven van een persoon die iedere morgen 10 minuten nodig had om een elektrische brievenopener, een computer en een monitor in te schakelen. De eenvoudige oplossing bestond erin om in de bureaulade van deze persoon een schakelaar te monteren waardoor alle drie de apparaten samen konden ingeschakeld worden. In plaats van 10 minuten had deze persoon hiervoor maar 1 minuut meer nodig (Strobel & McDonough, 2003).

Hoewel verschillende technologische vernieuwingen een hulp kunnen betekenen voor personen met een handicap, blijven er heel wat taken waarvoor de (intellectuele) vaardigheden van persoonlijke assistenten nodig zijn. Dergelijke diensten kunnen het verschil maken tussen het houden of het verliezen van een baan (Turner, 2003a).

3.3 Persoonlijke assistenten

Indien een werknemer bijvoorbeeld een fysieke handicap heeft die het moeilijk maakt om zich te verplaatsen, of een sensoriele handicap heeft kan een persoonlijke assistent een redelijke aanpassing zijn die deze persoon toelaat om te werken. Persoonlijke assistenten kunnen bijvoorbeeld ingezet worden als voorlezer, doventolk, chauffeur, voor het nemen van notities, maar bijvoorbeeld ook om een persoon met een handicap te begeleiden op een zakenreis.

Voor het vervullen van deze taken hoeft niet noodzakelijk extern iemand aangeworven te worden. Vaak kunnen collega's ook heel wat eenvoudige ondersteunende taken bieden.

Er zijn duidelijke verschillen tussen een persoonlijke assistent in de thuissituatie en een persoonlijke assistent op de werkplek. Zo zal de communicatie in de laatste setting wellicht een stuk formeler zijn (Barrett, 2003).

Volgens Turner hebben de werkgevers een verantwoordelijkheid om personal assistance services te verschaffen als een redelijke aanpassing. Werkgevers kunnen evenwel niet altijd evengoed inschatten wat de meerwaarde kan zijn van een persoonlijke assistent. De werknemer moet voldoende duidelijk kunnen maken waarom een persoonlijke assistent

nodig is en waarom bepaalde technologieën bijvoorbeeld minder geschikt zijn (Turner, 2003b).

De persoonlijke assistent staat ten dienste van de persoon met een handicap opdat hij zijn baan efficiënter kan uitvoeren. Barrett (2003) stelt dat 5 belangrijke eigenschappen een goede persoonlijke assistent kenmerken: stiptheid, loyaliteit, eerlijkheid en betrokkenheid op een goede communicatie met de werknemer. De assistent is een hulp voor een werknemer met een handicap om zijn baan efficiënter uit te oefenen, maar de werknemer blijft de persoon die het verschil maakt (omwille van vaardigheden, kennis, enz.).

3.4 De werkgever

3.4.1 Taakinhoud van de persoonlijke assistent

Het is belangrijk om duidelijke afspraken te hebben tussen een werkgever en een werknemer over de verschillende taken die een persoonlijke assistent mag/moet vervullen.

De verschillende taken op de werkplek kunnen in twee groepen worden ingedeeld:

- Taken m.b.t. persoonlijke noden: o.a. verzorgingstaken, hulp bij het eten en drinken op de werkplek, transport naar het werk, hulp bij het aankleden tijdens een zakenreis, enz.
- Taken met betrekking tot essentiële jobaspecten: o.a. hulp bij het telefoneren, hulp bij het maken van kopies, lezen van documenten, vertalen van vergaderingen door een dovertolk, maken van notities tijdens vergaderingen, enz.).

Voor deze laatste groep van taken is het duidelijk dat ze als een redelijke aanpassing vergoed zouden moeten worden door de werkgever. Voor de eerste groep van taken is dat voor werkgevers niet altijd duidelijk, hoewel ze toch essentieel zijn voor het uitoefenen van een baan.

De persoonlijke assistent zal zich moeten schikken naar de regels en afspraken die gelden in het bedrijf van de werknemer die hij ondersteunt. Er is heel wat verwarring denkbaar over de bevoegdheden van de assistent en de verhouding met andere mensen op de werkvloer. Een duidelijke taakafbakening is daarom essentieel.

3.4.2 Wie is verantwoordelijk voor de persoonlijke assistent?

De werknemer die een beroep doet op een persoonlijke assistent speelt een belangrijke rol in de keuze van een geschikte persoonlijke assistent. Niemand is beter geplaatst om aan te geven welke taken de assistent zal moeten vervullen. De werknemer zou idealiter via een zelf-assessment moeten bepalen welke taken een persoonlijke assistent moet kunnen opdat hij (= de werknemer) efficiënt zijn baan kan uitoefenen. Men kan zich de vraag stellen wie op dat moment de werkgever is van de persoonlijke assistent. Is dat de werknemer die een beroep doet op een persoonlijke assistent of is dat de werkgever van de werknemer die een beroep doet op deze ondersteuning? In Duitsland worden drie modellen onderscheiden waarin een persoonlijke assistent kan werken (Blessinger & Schulz, 2002):

- De werknemer die een beroep doet op een persoonlijke assistent treedt zelf op als werkgever voor zijn persoonlijke assistent (*Arbeitgebermodell, Selbstorganisierte Arbeitsassistenz*).
- De persoonlijke assistent werkt voor een organisatie die uit een persoonlijk budget betaald wordt door de werknemer die beroep doet op een persoonlijke assistent (*Dienstleistungsmodell, Selbstorganisierte Arbeitsassistenz*). In dit model koopt de werknemer de ondersteuning in.
- De persoonlijke assistent werkt voor de werkgever van de werknemer die nood heeft aan een persoonlijke assistent (*Arbeitgeberorganisierte Assistenz*).

3.4.3 Vrees voor discriminatie

Coble-Temple et al. (2003) peilden naar ervaringen bij gebruikers van persoonlijke assistenten in een werkcontext. Heel wat respondenten maakten kenbaar dat ze bevreesd waren om de nood aan personal assistance services te melden aan de werkgever. Dit probleem stelt zich zeker wanneer een bedrijf geen richtlijnen heeft over redelijke aanpassingen op de werkvloer. Vaak was niet duidelijk bij wie men terecht kon voor de nodige informatie.

4. Supported employment in Vlaanderen?

4.1 Supported employment

In Vlaanderen zijn op verschillende plaatsen reeds projecten arbeidszorg ontstaan die tenderen naar een aanpak van supported employment, maar er zeer duidelijk van onderscheiden blijven, omdat er geen arbeidsovereenkomst is, en dikwijls ook niet kan zijn. Zo zijn er in de marge van de sociale werkplaatsen, en ook in het kader van de werking van de door het Vlaams Fonds erkende dagcentra (Devisch, 2003), diverse projecten ontstaan waarbij personen, typisch met behoud van hun uitkering, aan diverse arbeidsactiviteiten deelnemen

In Vlaanderen kunnen mensen met een handicap zolang ze in opleiding zijn persoonlijke ondersteuning krijgen van een jobcoach (bv. in het kader van de CBO-beroepsopleidingen). Het blijft beperkt tot de duur van de opleiding en een korte nazorgfase. Dit geldt ook voor mensen die in een beschutte werkplaats werken en mensen die onbetaald werk verrichten in arbeidszorg- of begeleid werk projecten. (Samoy, 2003b). Blijvende persoonlijke begeleiding (uiteraard naargelang de behoefte in wisselende intensiteit) van arbeidsgehandicapten die in het reguliere circuit betaalde arbeid verrichten is in Vlaanderen (nog) niet mogelijk.

Op de arbeidsmarkt zijn er personen met een handicap die sterker staan en zijn er personen die zwakker staan. Voor een bepaalde groep is beschutte tewerkstelling wellicht het enige

alternatief. Ook binnen een op inclusie gericht arbeidsmarktbeleid blijft de ‘beschutte werkplaats’ dus haar plaats behouden. Heel wat anderen zouden wellicht mits de nodige begeleiding de stap naar de open arbeidsmarkt kunnen zetten. Hier is supported employment wellicht een goed antwoord. Hierbij moet wel de mogelijkheid geboden worden om – indien nodig- een terugvalpositie te hebben, terug naar een beschutte werkplaats (en SWP). De iets zwakkeren kunnen dan opgenomen worden binnen het systeem van beschutte werkplaatsen. Wellicht impliceert dit dat de productiviteit in de BW/SWP gemiddeld zal zakken, hetgeen gecompenseerd moet worden als men inderdaad de doorstroming wil bevorderen. Hierbij is er nood aan een voldoende creatief subsidiesysteem, dat tegelijkertijd oneerlijke concurrentie voorkomt en bovendien ook duidelijke incentives aan de BW/SWP geeft om de meer productieve werknemers inderdaad te laten doorstromen.

In Nederland en het Verenigd Koninkrijk zijn er voorbeelden van tussenvormen op weg naar supported employment. Zo kan supported employment en beschutte tewerkstelling aangeboden worden door hetzelfde agentschap (Beyer et al. 2002). Zo zouden in Vlaanderen, naast bijvoorbeeld CBO’s, ook beschutte werkplaatsen / SWP de begeleiding op zich kunnen nemen voor personen in een individuele supported employment.

4.2 Personal assistance services

In Vlaanderen wordt reeds individuele ondersteuning geboden aan werknemers met een handicap. Zo kan het VFSIPH onder bepaalde voorwaarden aan de werknemer met een handicap bepaalde kosten voor arbeidskledij, arbeidsgereedschap of verplaatsing van en naar het werk terugbetalen. Ook assistentie door doventolken op de werkvloer is mogelijk. Daarnaast bestaat er ook een persoonlijk assistentiebudget. Dit budget wordt door het VFSIPH toegekend aan personen met een handicap, ter *ondersteuning bij handelingen uit het dagelijks leven*. Het laat toe aan een persoon met een handicap om zijn assistentie zelf te organiseren en te financieren. Het persoonlijk assistentiebudget is bedoeld voor personen met een handicap die mits redelijke assistentie in hun thuissituatie kunnen verblijven. Voorbeelden waarvoor het budget kan aangewend worden zijn o.a. assisteren bij lichamelijke activiteiten, huishoudelijke activiteiten, verplaatsingen, enz. Het PAB kan ook in aanmerking komen ter ondersteuning van de handelingen uit het dagelijks leven die voorkomen tijdens de uitvoering van het werk, maar niet in functie van het werk zelf.

Op basis van de buitenlandse voorbeelden met betrekking tot personal assistance services zijn er in Vlaanderen duidelijk mogelijkheden om de bestaande voorzieningen sterker uit te werken voor ondersteuning op de werkvloer. Een belangrijke mogelijkheid die kan overwogen worden, is het inzetten van de loonkostensubsidies (CAO26) om persoonlijke (arbeids) assistentie te betalen.

HOOFDSTUK 5. BELEIDSAANBEVELINGEN

Over het overgangsproces

De grote krijtlijnen betreffende de overgang van het subdomein arbeid & handicap vanuit het VFSIPF naar het beleidsdomein EWT zijn stilaan uitgeklaard. Toch blijft er veel onduidelijkheid bestaan over concrete procedures, betrokken budgetten en betrokken personeel. Het is al evenmin duidelijk in welke volgorde, en op welk moment de stappen van de herorganisatie zullen worden gezet. Daarom strekt het tot aanbeveling dat een stappenplan met een indicatieve tijdslijn wordt opgesteld en openbaar gemaakt.

Erkenning en doelgroepbewaking

Er werd besloten om de erkenning van wie persoon met een handicap is, als bevoegdheid binnen het beleidsdomein WG te laten. Dit vergemakkelijkt wellicht het overgangsproces, maar er zijn evenzeer een aantal argumenten die pleiten om op termijn deze situatie te herzien. Een vaststelling is o.m. dat voor een persoon met handicap die enkel een arbeidsvraag heeft, deze manier van werken leidt tot een vermenigvuldiging van het aantal instanties tot dewelke hij of zij zich moet richten. Een andere belangrijke beslissing, deels gerelateerd aan de voorgaande, is dat de budgetten die momenteel binnen het VFSIPH aan arbeidsvragen ten behoeve van de doelgroep 'erkende personen met een handicap' worden besteed, ook in de toekomst voor deze doelgroep moeten worden gebruikt. Ook dit is bij wijze van overgang ongetwijfeld een zinvolle praktijk, maar op langere termijn is het meer zinvol om dit te laten vallen, en alle personen op (of langs de kant van) de arbeidsmarkt te helpen in functie van hun behoefte en noden. Indien meer personen in aanmerking komen dan wat nu het geval is, volgt dat dit moet gecompenseerd worden door het benodigde budget te verhogen.

Bruggen bouwen tussen Arbeid & Zorg

Het huwelijk van arbeid en zorg binnen het VFSIPH is omwille van diverse redenen nooit erg succesvol geweest. De herorganisatie van bevoegdheden, die formeel tot een splitsing van de domeinen arbeid & handicap en zorg & handicap leidt, betekent m.a.w. dat er niet noodzakelijk sprake is van een verslechtering, -- steeds bekeken van uit het standpunt van

de individuele persoon met een handicap -- van de soms noodzakelijke of toch gewenste afstemming tussen arbeid en zorg. De splitsing betekent anderzijds evenmin dat er in deze een vooruitgang wordt geboekt. De aanbeveling luidt dan ook om acties te ondernemen zodanig dat de twee domeinen arbeid en zorg elkaar vinden waar dit in het voordeel is van de persoon met een handicap. Zeker t.a.v. de volgende elementen wordt concrete actie aanbevolen:

- Het komen tot een overeenkomst tussen EWT en WG aangaande de (gedeelde) financiering van MDV's wanneer die zowel betrekking hebben op arbeid als zorg. Hieraan gerelateerd kan worden opgemerkt dat de CGVB's een duidelijke rol zouden kunnen spelen in het overbruggen van het de kloof tussen arbeid en zorg, al moet dit dan wellicht ook nog concreter worden ingevuld;

- Het komen tot een overeenkomst tussen EWT en WG inzake de werkzaamheden van het KOC, dat zich zal bevinden binnen het beleidsdomein WG, maar waar het niet opportuun is om de advisering m.b.t. hulpmiddelen voor arbeids- en voor zorgdoeleinden los te koppelen. Te noteren valt dat een zeker aandeel van de middelen van dit KOC momenteel worden besteed voor arbeidsgerelateerde vragen, budget dat niet wordt mee overgeheveld.

Over de taakomschrijving van de VDAB

In de taakomschrijving van de VDAB t.a.v. personen met een handicap (organisatieboek EWT, zie ook hoofdstuk 3, sectie 1) zit er een opvallend en verwarrend onderscheid in de bepaling van welke groepen in aanmerking komen voor welk soort dienstverlening. In de aanhef is er, in vrij algemene bewoordingen, sprake van *personen met een handicap*. Bij taak 5a (ondersteuning van de inschakeling) is er dan weer sprake van *ingeschreven erkende personen met een handicap*, wat een duidelijke inperking is, en stelt dat enkel en alleen [door het VFSIPH of zijn opvolger] erkende personen met een handicap in aanmerking komen, terwijl juist bepleit moet worden om dit niet zo restrictief te zien. Bij taak 5b is er dan weer helemaal geen inperking, zodat daar het algemenere 'personen met een handicap' schijnt te gelden. Een en ander is verwarrend en zou moeten worden verduidelijkt.

Het MDV

Ongeacht hoe en waar de uiteindelijke erkenning van wie persoon met handicap is gebeurt, zullen de MDV's een belangrijke rol blijven spelen. Vaststellende dat het opstellen van zo een verslag m.b.t. arbeidsvragen toch een heel eigen specifieke expertise vergt, en de overweging meenemend dat klaarblijkelijk niet alle MDV op basis waarvan de PEC momenteel een beslissing m.b.t. arbeid neemt, van dezelfde kwaliteit zijn, wordt een specialisatie sterk aanbevolen. Het opstellen van MDV's m.b.t. arbeidsvragen zou binnen die specialisatie nog enkel kunnen worden uitgevoerd door de CGVB's. Dit belet niet dat eventuele diagnoses die reeds in een ander domein zijn uitgevoerd, altijd in overweging

moeten worden genomen om de last voor de individuele persoon met een handicap niet nodeloos zwaar te maken. Dit betekent vermoedelijk wel dat er een gemeenschappelijk registratiesysteem nodig is, een soort van kruispuntbank.

Toewijzing van dienstverlening

Er is alleszins nood aan de oprichting van een instantie, op lokaal niveau en onder de hoede van de VDAB, die kan oordelen over de toewijzing van verschillende diensten (vb. al dan niet toegang tot de BW). Binnen een dergelijke instantie, vb. op het niveau van een LKC, zal er evident behoefte zijn aan expertise rond arbeid & handicap. Deze is te vinden op het veld en bij de uitvoerende organisaties (CBO, VGVG, BW-SWP, ATB), zodat zij zeker op een of andere wijze betrokken kunnen en moeten worden bij deze instantie. Tegelijkertijd moet dan wel goed overwogen worden onder welke voorwaarden het opportuun is om vertegenwoordigers van het aanbod zelf op te nemen in deze structuur.

Financieringswijze bij uitbesteding van taken

Momenteel is minstens een gedeelte van het budget van de diverse organisaties binnen het domein arbeid & handicap forfaitair en dit staat ook als dusdanig verwoord in diverse Besluiten van de Vlaamse Regering. In het reguliere Vlaamse arbeidsmarktbeleid wordt bij uitbesteding van taken een andere financieringswijze gehanteerd, die met name veel sterker gerelateerd is aan de output. Op termijn is het niet wenselijk om zulke sterk uiteenlopende praktijken te bewaren, louter en alleen omwille van historische redenen.

Uiteindelijk lijkt hier de beste oplossing dat op termijn de financieringspraktijk voor de betrokken organisaties wordt gealigneerd met de reguliere praktijk binnen het Vlaamse arbeidsmarktbeleid, en die houdt momenteel in dat er bij de aansturing wordt gewerkt met een heel duidelijke taakstelling (in termen van gekwantificeerde doelen), en dat voor de verwezenlijking van deze taken de uitvoerende organisaties voldoende vrijheid wordt geboden, zolang het gebeurt binnen budget. De betreffende Besluiten zullen dan ook in die zin moeten worden aangepast.

De loonkostensubsidies

Op termijn dringt enige harmonisering van de twee loonkostensubsidies (CAO26 en VIP) zich op, niet alleen onderling, maar ook t.a.v. andere initiatieven terzake. Een belangrijke overweging, ook vanuit een beter bestuurlijk beleid, is dat de door de meeste waarnemers fel geprezen VIP, in contrast met de “bureaucratische en weinig flexibele” CAO26, wellicht in een veel belangrijker mate heeft af te rekenen met deadweight effecten, waarvan sprake is als de toestand die ontstaat in aanwezigheid van de maatregel, ook zou ontstaan zijn in afwezigheid van de maatregel, en dus mogelijk in vraag moet worden gesteld. Daarnaast zou bij een herziening van de bestaande loonkostensubsidiesystemen ook moeten overwogen worden of het verwerven, respectievelijk behouden van een

loonkostensubsidie door de werkgever niet afhankelijk moet worden gemaakt van het leveren van bepaalde prestaties, zeker daar waar de subsidie meer compenseert dan alleen maar een verminderde productiviteit. Tegelijkertijd moet er dan wellicht ook vanuit de subsidieregelgeving meer duidelijkheid komen over de verschillende aanwendingsmogelijkheden van de subsidie die aanvaardbaar of mogelijk zijn en in aanmerking komen als voldoende tegenprestatie. Hier zou vb kunnen worden gedacht aan het aanwenden van de subsidie, of een deel er van, ter betaling van vormen van persoonlijke assistentie op het werk.

De Beschutte en sociale werkplaatsen

Een harmonisering van de diverse betrokken regelingen m.b.t. de BW en de SWP wordt aanbevolen, met in het bijzonder aandacht voor de subsidiëring van doelgroepwerknemers, waar een differentiëring in functie van de productiviteit, die nu al bestaat voor de BW, zeker behouden moet blijven; de subsidiëring van het omkaderings- en begeleidingspersoneel; de erkenning van de werkplaats als dusdanig; en de eisen die aan de werkplaats worden opgelegd, ook inzake kwaliteit.

De subsidieregeling voor doelgroepwerknemers in het bijzonder, en de eisen ten aanzien van de werkplaatsen in het algemeen, zouden met name zo moeten worden uitgewerkt dat niet alleen de aanwerving van minder productieve werknemers loont, maar ook de doorstroom van (vermoedelijk meer productieve) werknemers naar het NEC. In de mate dat beide voorgaande doelstellingen kunnen worden gerealiseerd, moeten wellicht de eisen betreffende de economische rendabiliteit van de BW gemilderd worden.

Bekendheid van de dienstverlening

Voor personen met een handicap is de naam 'Vlaams Fonds' dikwijls een begrip, en kan de geplande herorganisatie mogelijk tot enige verwarring leiden. Het strekt dan ook tot aanbeveling dat de nodige voorlichtingsinspanningen worden ondernomen, langs de meest geschikte kanalen, zodat het voor alle betrokkenen duidelijk wordt met welk soort van vragen ze waar terecht kunnen. Er kan betoogd worden dat ook hier een gemeenschappelijk initiatief vanuit EWT en WG nodig is.

Rechten en beroepsmogelijkheden

Binnen het VFSIPH heeft een individuele persoon met een handicap een aantal duidelijk omschreven rechten en beroepsmogelijkheden, zoals de mogelijkheid zich in alle stappen te laten bijstaan door een zelf gekozen organisatie, het recht zijn of haar dossier zelf voor de verschillende commissies te verdedigen, en daarnaast het bestaan van een heroverwegingscommissie voor de arbeidsrechtbank. Omdat het ook hier weinig opportuun lijkt om er twee verschillende praktijken op na te houden, strekt het tot aanbeveling dat

wordt nagegaan in hoeverre de bovenvermelde rechten passen binnen de klantgerichte aanpak van de VDAB.

Supported employment & persoonlijke assistentie

Buitenlandse voorbeelden suggereren dat de methodiek van supported employment zeker positief kan zijn, niet alleen wat betreft de inclusie en het welbevinden van de betrokken personen met een handicap, maar ook vanuit een kosten-batenperspectief. De aanbeveling luidt dan ook dat op experimentele basis gestart wordt met initiatieven van supported employment.

Het domein van de persoonlijke assistentie op het werk is reeds gedeeltelijk ingevuld in Vlaanderen, maar evengoed nog gedeeltelijk blanco. Een mogelijke manier om een en ander structureel verder uit te bouwen, bestaat er uit om het mogelijk te maken dat de loonkostensubsidies kunnen worden aangewend voor persoonlijke assistentie, respectievelijk door een dergelijke aanwending van de loonkostensubsidie te beschouwen als een aanvaardbare aanwending binnen de nieuw op te stellen voorwaarden waaraan men moet voldoen als werkgever om aanspraak te kunnen maken op de subsidie.

Begeleid werk, arbeidszorg etc.

Wat betreft de aanpak waarbinnen iemand zonder arbeidsovereenkomst toch bepaalde activiteiten verricht, wat afhankelijk van de omgeving arbeidszorg of begeleid werk wordt genoemd, kan vooreerst worden vastgesteld dat deze aanpak in beide beleidsdomeinen aanwezig is en zal blijven bestaan. Dit is op zijn minst verwarrend en weinig consequent. Om de verwarring te beperken is het alvast ook hier aan te bevelen om tot coördinatie te komen tussen beide beleidsdomeinen EWT en WG, zodanig dat er geen twee methodieken (en regelgevingen) ontwikkeld worden die haaks op elkaar staan. Het juridisch statuut van deze activiteiten zou alleszins duidelijk moeten worden gesteld, en in het verlengde hiervan, de mate waarin de activering van uitkeringen ook hier mogelijk en wenselijk zijn. Dit zijn uiteraard bekommernissen die op federaal niveau moeten worden aangepakt.

Aandacht voor het loopbaanperspectief

Voor vele personen met een handicap is een loopbaan met groei en promotiemogelijkheden lang niet vanzelfsprekend, en deze problematiek verdient dan ook de aandacht. Prioritair lijkt alvast dat de instrumenten en maatregelen die momenteel binnen het reguliere arbeidsmarktbeleid opgang maken en die rechtstreeks kunnen ingrijpen op de loopbaanontwikkeling, zoals deelname aan diverse vormen van levenslang leren waaronder beroepsopleidingen, het volgen van een loopbaanbegeleiding, het beroep doen op EVC etc., ook toegankelijk worden gemaakt voor personen met een handicap.

Personen met een handicap en de werkgelegenheid in de openbare sector

De keuze om binnen het personeelsbeleid van de Vlaamse Gemeenschap de quota-verplichtingen te laten vallen in ruil voor streefcijfers, kan zinvol zijn, op voorwaarde dat in de beoordeling van de leidende ambtenaren/de beheersovereenkomst van de diverse agentschappen deze streefcijfers ook effectief worden opgenomen. Samen met de quota-verplichting wordt ook het systeem afgeschaft waarbij personen met een handicap buiten een vergelijkend examen kunnen worden aangeworven. Aangezien hiermee de toegang tot het ambt voor bepaalde subgroepen binnen de doelgroep virtueel wordt afgesloten, verdient het aanbeveling deze laatste herziening in vraag te stellen.

Er zou kunnen worden overwogen om de maatregelen van loonkostensubsidie uit te breiden naar de publieke sector. Vermoedelijk zou dit echter voornamelijk aanleiding geven tot een grote meeruitgave voor de overheid, zonder tastbaar resultaat wat betreft additionele tewerkstelling van personen met een handicap, omdat de factuur vermoedelijk in belangrijke mate betrekking zou hebben op personen die nu al bij die diverse overheden werken. Een voorstel dat deze deadweight minimaliseert is om die besturen die nog met quota werken (in casu de lokale besturen) een loonkostensubsidie toe te kennen voor iedere aanwerving bovenop hun quotum.

Referenties

- Barcus J.M. & Targett P. (2003), Maximizing employee effectiveness through use of personal assistance services at the workplace, *Journal of vocational rehabilitation*, 18 (2), pp. 99-106.
- Barrett J.C. (2003), Being an effective workplace personal assistant, *Journal of vocational rehabilitation*, 18 (2), pp. 93-98.
- Becker D.R., Individual Placement en support: An evidence-based approach tot supported employment, paper voorgesteld op de 6de EUSE Conferentie, Helsinki, 21-23 mei 2003.
- Beyer S., Goodere L. & Kilsby M. (1996), The cost and benefits of Supported Employment Agencies, Welsh Centre for Learning Disabilities Applied Research unit: Cardiff.
- Beyer S., Hedeboom G., Morgan C. Van Regenmortel T., & Samoy E. (2002), Inter - National Reflections: An interim report on effective approaches to vocational training and employment for people with learning disabilities from the LABOr Project (Draft).
- Blessinger B. & Schulz J., (2002), Selbstbestimmung und gesellschaftliche Teilhabe durch Arbeitsassistenz, webpublicatie: <http://www.bag-ub.de>
- Bosch L., Timmer J. (2003), Nieuwe uitdagingen voor Begeleid werk, in *Sociaal Bestek*, 1, pp. 20-23.
- Coble-Temple A., Mona L.R. & Bleecker T. (2003), Accessing personal assistance services in the workplace: Struggles and successes, *Journal of vocational rehabilitation*, 18 (2), pp. 113-123.
- De Urries B.J. & Verdugo M.A. (2003), Employment results and quality of life of supported employment workers. The influence of typicalness, individual and employment characteristics and types of support, paper voorgesteld op de 6de EUSE Conferentie, Helsinki, 21-23 mei 2003.
- Delsen L. (1996), "Employment Opportunities for the Disabled", in Schmid G., O'Reilly J., Schömann K. (eds.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, p. 520-550.
- Devisch F. (2003), Begeleid werken in dagcentra en TNW's, 11 p.
- Dienst Inspectie VFSIPH (2002a), ATB Netwerkpartners ATB, CGVB en CBO. Rapport 2001. Vaststellingen, knelpunten en beschouwingen,
- Dienst Inspectie VFSIPH (2002b), Beschutte werkplaatsen. Rapport 2001. Vaststellingen, knelpunten en beschouwingen.
- Evans M. (2003), Job finding and marketing techniques, paper voorgesteld op de 6de EUSE Conferentie, Helsinki, 21-23 mei 2003.

- Fripont I., Bollens J. (2003), Arbeidsloopbanen van personen met een handicap, HIVA-KULeuven, zie ook http://www.vlafo.be/nederlands/vlaams-fonds/onderzoek/rapport_loopbanen.pdf
- Goldberg R.T., McLean M.M., Lavigne R., Fratolillo J., & Sullivan F.T. (1990), Transitions of persons with developmental disability from extended sheltered employment to competitive employment, *Mental Retardation*, 28 (5), 299-304.
- GRIP (s.d.), Beleidsvoorstel. Werkgelegenheid van personen met een handicap
- Keel J.H., Mesibov G.H., & Woods A.V. (1997), Teach-supported employment program, *Journal of Autism & developmental disorders*, (1), 3-9.
- Kregel J. & Dean D.H. (s.d), Sheltered vs. supported employment: a direct comparison of Long-term earnings outcomes for individuals with cognitive disabilities, in Kregel J., Dean D.H. & Wehman P. (eds.) *Achievements and Challenges in Employment Services for People with Disabilities: The Longitudinal Impact of Workplace Supports*. Web-publicatie: www.worksupport.com.
- Lewis, D.R., Johnson D.R., Bruininks R.H., & Kallsen L.A. (1993), Accounting for costs of rehabilitation training, sheltered workshops, and supported employment, *Education and training in mental retardation and developmental disabilities*, 28 (1), 75-89.
- Lutfiyya Z.M., Rogan P., & Shoultz B. (1988), Supported Employment: A conceptual overview, <http://soeweb.syr.edu/thechp/work.htm>.
- Permanente Werkgroep Risicogroepen (PWR) vanuit het Brussels Nederlandstalig Comité voor Tewerkstelling en Opleiding (BNCTO) in functie van Ronde Tafel Conferentie, “Evenredige participatie op de arbeidsmarkt: inclusie van personen met een handicap”
- Prins R. & van Lin M. (2003), Reïntegratie van arbeidsgehandicapten: ook elder is succes bescheiden, in *Reïntegratie* 7/8, pp. 4-9.
- Puolanne M. & Sariola L. (2000), *Quality in Supported Employment, The service standard*, Vates Foundation, Finland.
- Samoy E. & Sannen L. (2002), Screening en diagnose van arbeidsgehandicapten: instrumentarium en praktijk, HIVA-KULeuven, Leuven.
- Samoy E. (2003a), Handicap en Arbeid. Overzicht van tien jaar ontwikkelingen (1991-2003), VFSIPH, update december 2003, 78 pp.
- Samoy E. (2003b), Ontwikkelingen in het werkgelegenheidsbeleid voor mensen met een handicap, symposium tewerkstelling en handicap, Reva-beurs Gent, 25 april 2003.
- Samoy E. (2003c), Gemeenschappelijke doelgroepbewaking : Hoe?, mimeo.
- Schneider J. (2003), Is supported employment cost-effective? A review. *International Journal of psychosocial rehabilitation*, 7, 145-156.
- SST vzw, VLAB vzw (2003), Beschutte en Sociale Werkplaatsen op weg naar gepaste tewerkstelling, Samenwerking 2004, 15 pp., mimeo

- Strobel W. & McDonough J.T. (2003), Workplace personal assistance service and assistive technology, *Journal of vocational rehabilitation*, 18 (2), pp. 107-112.
- Turner E. (2003a), Using a personal assistant in the workplace, *Journal of vocational rehabilitation*, 18 (2), pp. 81-86.
- Turner E. (2003b), Finding the right personal assistance, *Journal of vocational rehabilitation*, 18 (2), pp. 87-92.
- Vos S., Struyven L. & Bollens J. (2000), *Werk, werkloos, werk. Effectiviteit en kosten-batenanalyse van reïntegratietrajecten voor werkzoekenden*, HIVA, Leuven.
- Wehman P. (2003), Workplace inclusion: Persons with disabilities and coworkers working together, *Journal of vocational rehabilitation*, 18 (2), pp. 131-141.