



KATHOLIEKE  
UNIVERSITEIT  
LEUVEN

## Supported employment

*Wenselijkheid, haalbaarheid en vormgeving van een nieuw instrument  
ten behoeve van het Vlaams arbeidsmarktbeleid*

Vicky Heylen

Joost Bollens

Eindrapport binnen het onderzoeksprogramma VIONA 2005



Hoger instituut  
voor de arbeid



---

## ***INHOUDSTAFEL***

<b>Hoofdstuk 1/ Supported employment, de methodiek</b>	<b>1</b>
1. Tewerkstelling voor personen met een handicap	1
2. Alternatieve methodiek: supported employment	2
2.1 Kernelementen	3
2.2 Fasen	3
2.3 Doelgroep	6
2.4 De werkvorm	9
<b>Hoofdstuk 2/ Buitenlandse ervaringen met Supported employment</b>	<b>11</b>
1. Verenigde Staten	11
1.1 Geschiedenis	11
1.2 Supported employment	12
1.3 Evaluatie	14
2. Nederland	14
2.1 Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw)	14
2.2 Andere manieren om aan begeleid werken te doen	21
3. Noorwegen	22
3.1 Geschiedenis	22
3.2 Arbeid med bistand	24
3.3 Alternatief programma: Individuell Oppfølging	26
4. Zweden	27
4.1 SIUS	27
4.2 Alternatief programma: Workplace Introduction for Immigrants	28
5. Ierland	28
5.1 SE-aanbieders	29
5.2 Proces	29
5.3 Deelnemers	30
5.4 Werkgever	31

6. Groot-Brittannië	31
6.1 Proces	32
6.2 Deelnemers	33
7. Oostenrijk	34
7.1 Ontwikkeling	34
7.2 Arbeitsassistenz (AA)	35
8. Duitsland	36
8.1 SE-deelnemers	37
9. Vergelijkende tabel	38
<b>Hoofdstuk 3/ Supported employment in Vlaanderen</b>	<b>43</b>
1. Supported employment in Vlaanderen anno 2006	43
2. Kritische succesfactoren	44
2.1 Individueel en vraaggerichte aanpak	44
2.2 Gemotiveerde werkgevers	45
2.3 Economische context	47
3. Doelgroep	47
4. Werkvorm	51
5. Organisatie	52
5.1 De huidige actoren bij de tewerkstelling van de doelgroep	52
5.2 Organisatiemodellen voor supported employment	56
6. Financieringsmodel voor supported employment	65
6.1 Huidige financieringsbronnen	66
6.2 Toekomst	71
<b>Hoofdstuk 4/ Conclusie en beleidsaanbevelingen</b>	<b>73</b>
1. Methodiek	73
2. Onderzoeksmethodologie	74
3. Aanbevelingen	74
3.1 Stakeholders	74
3.2 Kader	77
<b>Bibliografie</b>	<b>81</b>

## **HOOFDSTUK 1**

### **SUPPORTED EMPLOYMENT, DE METHODIEK**

#### **1. Tewerkstelling voor personen met een handicap**

Het beleid voor mensen met een handicap kan gebaseerd worden op 2 principes: exclusie en inclusie. Het exclusieve beleid gaat uit van het principe dat mensen met een handicap die (tijdelijk) niet in hun eigen inkomen kunnen voorzien, een uitkering moeten krijgen. Het inclusieve beleid daarentegen wil deze mensen aan het werk helpen en zo integreren in de samenleving.

Een actief beleid kan opgebouwd zijn uit verschillende soorten sturing. Samoy (1998) onderscheidt 3 types: de regulerende, de compenserende en de vervangende sturing. In België schat men de arbeidsintegratie voor elk van de vormen op respectievelijk 2 000 voor de regulerende, 10 000 voor de compenserende en 20 000 voor de vervangende sturing (Van De Putte & Pacolet, 2005).

Ten eerste kan men via regulering het gedrag van de verschillende actoren op de arbeidsmarkt trachten te beïnvloeden. Quota en de sancties bij niet voldoening ervan, antidiscriminatiewetgeving, ontslagbescherming, ... zijn mogelijke instrumenten die kunnen aangewend worden bij een regulerende sturing.

Een tweede manier om een activerend beleid te voeren ten aanzien van personen met een handicap is via compensatie. Bij compenserende sturing wil men de actoren op de arbeidsmarkt aanzetten om op een bepaalde manier te handelen door hen financieel of materieel te stimuleren. Allerlei loonkostensubsidies maar ook beroepsopleiding, aanpassingen van de werkplek en supported employment vallen onder deze vorm van sturing.

Ten derde wordt de vervangende sturing onderscheiden. Deze vorm van sturing houdt in dat er speciale arbeidsplaatsen worden gecreëerd die voorbehouden zijn aan personen met een beperking. Beschutte tewerkstelling is hierbij een erg belangrijk instrument.

Deze verschillende types van sturing komen samen voor, doorheen de tijd worden echter steeds andere accenten gelegd.

Vanaf de 2<sup>de</sup> wereldoorlog werd geleidelijk een arbeidsmarktbeleid ontwikkeld dat gericht was op de integratie van deze sterk uitgebreide groep mensen. Dit actieve beleid was in principe in de eerste plaats gericht op de integratie in de reguliere arbeidsmarkt. Een integratie die vooral via regulering en compensatie bereikt zou worden. Indien dit niet mogelijk zou blijken, zou via de vervangende sturing gezorgd kunnen worden voor een beschutte tewerkstelling. In de praktijk bleek de beschutte tewerkstelling echter een erg dominante plaats in te nemen, terwijl de andere vormen van interventie lange tijd minder goed ontwikkeld waren (Samoy, 2005). Het laatste decennium treedt de inclusie-gedachte meer naar voren. We zien dit in diverse domeinen van het maatschappelijk leven zoals het onderwijs en ook meer en meer de arbeidsmarkt.

Daarenboven is het in het licht van recente economische evoluties ook noodzakelijk uit te kijken naar alternatieve vormen van tewerkstelling buiten de traditionele beschutte werkplaats. De delokalisatie van eenvoudig repetitief werk naar lage-loonlanden en de verschuiving naar een diensteneconomie zorgen er immers voor dat de beschutte werkplaats geconfronteerd wordt met een toenemende concurrentiedruk in zijn activiteiten (Van De Putte & Pacolet, 2005).

Supported employment is een methodiek die personen met een beperking met de ondersteuning van een jobcoach tewerkstelt bij reguliere werkgevers. Deze methodiek kan geklasseerd worden bij de compenserende sturing en past binnen het hernieuwde streven naar een zo inclusief mogelijke tewerkstelling. In verschillende landen wordt de afgelopen jaren dan ook druk gewerkt aan de uitbouw van dit alternatief.

De volgende paragraaf bespreekt een theorie rond supported employment. In paragraaf 2 wordt dan nagegaan hoe verschillende landen dit nieuwe model toepassen in het kader van hun actief arbeidsmarktbeleid ten overstaan van personen met een handicap.

## **2. Alternatieve methodiek: supported employment**

Supported employment heeft als doel personen met een handicap te begeleiden naar en in een betaalde job in het normaal economisch circuit. Deze methodiek ontstond op het einde van de jaren '70 in de Verenigde Staten als een alternatief voor de traditionele tewerkstellingsmogelijkheden zoals de beschutte werkplaatsen en de dagcentra. Door de jaren heen ontwikkelde supported employment zich zowel in de V.S. als in andere landen binnen verschillende modellen en op diverse wijze. Hoe verschillend de uitvoering van supported employment ook kan zijn, toch dient telkens voldaan te zijn aan een aantal kernelementen alvorens we kun-

nen spreken van supported employment. In de volgende paragraaf gaan we dieper in op deze elementen.

## 2.1 Kernelementen

In de literatuur (Szymanski & Parker, 2003; Coenen, 1997; Ketelaars & van Weeghel, 1993) vinden we verschillende kernelementen voor supported employment. We vatten ze samen onder de volgende noemers:

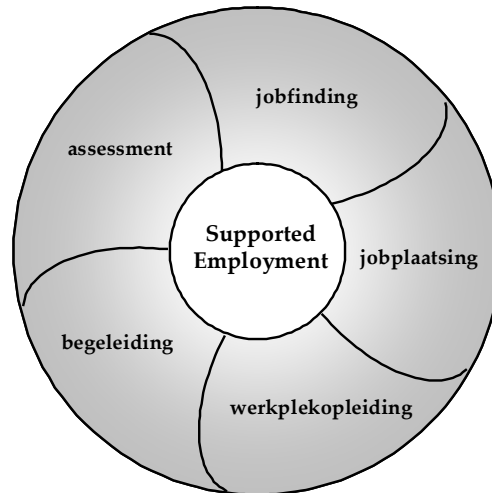
1. *Inclusief*. De werknemer werkt samen met anderen die geen handicap hebben en neemt deel aan alle activiteiten (bv. vergaderingen, ...) die bij zijn functie horen.
2. *Geen ondergrens*. Ieder moet toegang hebben tot supported employment, ongeacht de ernst of aard van de handicap. Wat uiteindelijk van belang is, is dat de persoon zonder bepaalde vormen van ondersteuning onmogelijk een job in het NEC zou kunnen krijgen en behouden
3. *Empowerment*. Dit verwijst naar het vertrouwen in de mogelijkheden van de cliënt zonder de beperkingen van de realiteit te negeren. Binnen supported employment gaat men ervan uit dat cliënten competent zijn om zelf keuzes te maken met betrekking tot de inrichting van hun (professioneel) leven.
4. *Concurrentieel*. Het gaat typisch om werk in een concurrentieel segment. Enerzijds brengt dit met zich mee dat er verschillende gegadigden, mogelijk ook personen zonder beperking, kunnen zijn voor de job waarmee men in concurrentie treedt. Anderzijds ontvangt men het hetzelfde loon en andere voordelen die typisch verbonden zijn aan de job.
5. *Place then train*. De plaatsing gaat vooraf aan de training. De werknemer wordt dus op de werkplek opgeleid.
6. *Ondersteuning*. De werknemer krijgt ondersteuning op maat in de job. Deze ondersteuning is indien nodig blijvend.

## 2.2 Fasen

Een tewerkstelling in het kader van supported employment verloopt in verschillende fasen. In theorie worden er meestal vijf overlappende fasen onderscheiden (Szymanski & Parker, 2003):

- assessment;
- jobfinding;
- jobplaatsing;
- werkplekopleiding;
- begeleiding.

Weliswaar worden vijf stappen onderscheiden, toch is de methode meer dan een eenvoudig stappenplan. Het is een integraal denkmodel waarbij de verschillende stappen tijdens trajecten voor een individu meerdere malen tijdens de loopbaan kunnen worden doorlopen.



**Figuur 1.1** De methodiek supported employment

### 2.2.1 Assessment van de deelnemer.

Deze assessment is niet bedoeld om na te gaan of iemand in aanmerking komt voor een deelname aan supported employment. Die selectie gebeurde immers reeds voor de instroom. In hoofdstuk 3 gaan we dieper in op dit voortraject naar supported employment. Het doel van deze fase is wel om een traject naar werk te ontwikkelen. Hiertoe gaat men informatie verzamelen over wat voor werk iemand zoekt, wat zijn motivatie is en wat zijn mogelijkheden en capaciteiten, maar ook problemen en beperkingen zijn. Mogelijke activiteiten die in deze fase uitgevoerd worden zijn:

- een intake- met mogelijk vervolgesprekken om de deelnemer te leren kennen;
- gesprekken met personen uit de omgeving van de deelnemer (ouders, verzorgers, ...);
- het opvragen van informatie die mogelijk al bij andere organisaties verzameld werd;
- informele waarnemingen;
- testen (bv. Melba, SAM, HERMAN, ...) en gedragsonderzoek.



### 2.2.2 Jobfinding

De fase van de jobfinding omvat alle activiteiten die tot doel hebben jobs te vinden waar deelnemers aan supported employment met een jobcoach kunnen gaan en blijven werken. De persoon of organisatie die jobs zoekt, kan in het algemeen op zoek gaan naar geschikte jobs voor de doelgroep of gericht zoeken naar werk voor een bepaalde deelnemer.

Eenzijds moet men daarvoor de regionale en lokale arbeidsmarkt kennen en inzicht hebben in de productieprocessen, arbeidsomstandigheden, wettelijke regelingen en subsidiemogelijkheden. Anderzijds moet men beschikken over kennis van de kenmerken van de doelgroep (bv. sociale vaardigheden, mobiliteit, ...) en hun arbeidsmogelijkheden.

De belangrijkste taak van de jobfinders is het leggen en onderhouden van contacten met werkgevers uit het NEC. Zulke contacten verlopen doorgaans als volgt. Meestal informeert men telefonisch naar de mogelijke interesse van de werkgever om een persoon uit de doelgroep tewerk te stellen en probeert men een afspraak bij de werkgever vast te leggen. Bij dit bedrijfsbezoek gaat men na of het bedrijf geschikt is om een deelnemer tewerk te stellen (op basis van het soort werk, de sfeer, ...). Daarnaast tracht men samen met de werkgever na te denken welke jobs binnen het bedrijf voorhanden zijn, of gecreëerd kunnen worden, voor personen uit de doelgroep. Om deze contacten zo efficiënt mogelijk te doen verlopen is het interessant van elk contact telkens te registreren en op te slaan in een gemeenschappelijke databank.

### 2.2.3 Jobmatching

In deze fase worden de kenmerken van deelnemers en jobs naast elkaar gelegd. Wanneer de voorkeuren en vaardigheden van een deelnemer gekoppeld kunnen worden aan een gepaste job kan men eventueel overgaan tot een jobplaatsing. De deelnemer kan in deze fase een verkennend bezoek brengen aan de werkplaats. Verder wordt in deze fase de sollicitatie samen met de begeleider voorbereid (o.m. opstellen van een c.v., rollenspel met de begeleider, ...). Daarnaast is het ook bij de eigenlijke sollicitatie vaak nuttig dat een begeleider aanwezig is. Samen met de werkgever wordt vervolgens gekeken of en in hoeverre training noodzakelijk is, of aanpassingen aan het werk of de werkplek nodig zijn en of taakhoud, werksfeer en bedrijfscultuur passen bij de cliënt. Deze fase eindigt met het opstellen van een (proef)contract met de werkgever en het maken van duidelijke afspraken omtrent de opleiding en begeleiding (overleg- en evaluatiemomenten, administratieve taken, ...).

### 2.2.4 Opleiding op de werkvloer

Bij supported employment worden werknemers niet vooraf opgeleid om vervolgens op zoek te gaan naar een job, maar verloopt het proces net omgekeerd. Eerst wordt de werknemer in een job geplaatst om daarna een erg gerichte opleiding op de werkvloer te krijgen. In dit model is het dan ook nuttig dat de jobcoach één of meer dagen aanwezig is op de werkplek en zich een beeld kan vormen van zowel de uit te voeren taken als de sociale vaardigheden die de job vereist. Vervolgens kan de jobcoach de nieuwe werknemer de nodige vaardigheden aanleren. Deze opleiding kan dan volledig aangepast worden aan de persoon. De jobcoach kan bijvoorbeeld werken met schema's, pictogrammen, foto's, taaksplitsing, ...

### 2.2.5 Blijvende begeleiding.

De laatste fase, de blijvende begeleiding, is een van de kernelementen van supported employment. Sommige personen met een handicap zullen blijvend nood hebben aan aanvullende ondersteuning om zich aan te passen aan veranderingen in hun werk of loopbaan. De jobcoach richt zich niet alleen op de werknemer door hem te begeleiden in het voeren van onderhandelingen, het aankaarten van problemen en het kenbaar maken van wensen. Hij richt zich ook op de werkgever en de collega's en geeft hen adviezen met betrekking tot het leidinggeven en de dagelijkse omgang met de nieuwe werknemer.

## 2.3 Doelgroep

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

### 2.3.1 Supported employment voor personen met een mentale handicap

Jobcoaches die een persoon met een mentale handicap begeleiden zullen het meeste aandacht moeten besteden aan de beginfase van de tewerkstelling, de opleidingsfase. De jobcoach moet een zeer intensieve en aangepaste training (bv. met foto's, met bordjes, ...) voorzien. Daarnaast moet de jobcoach ook voldoende oog hebben voor de veiligheid op de werkvloer. Mogelijke werkpostaanpassingen kunnen hier noodzakelijk zijn. Tot slot moet men de persoon met een mentale

handicap ook de tijd gunnen om zich aan te passen aan zijn nieuwe werkomgeving.

Intensieve training kan ook een mogelijk argument naar de werkgever zijn om personen met een handicap aan te werven. Zolang de werknemer zich nog in de initiële opleidingsfase bevindt en nog niet voldoet aan de productievereisten, kan de jobcoach ervoor zorgen dat de taak toch afgewerkt wordt.

Het zwaartepunt zal bij personen met een mentale handicap dan ook liggen in de latere fases van supported employment bij de opleiding en permanente begeleiding.

### 2.3.2 Supported employment voor personen met een psychische handicap

Personen met een psychische handicap hebben vaak al een uitgebreide weg afgelegd. Vaak ontbreekt het hen aan voldoende zelfvertrouwen en hebben ze erg veel faalangst om (terug) aan het werk te gaan. Het sociale aspect van arbeid: samenwerken, leren opkomen voor zichzelf, ... is voor hen vaak veel belangrijker dan de job zelf.

Bij het zoeken naar een job is het van belang dat de persoon met een psychische handicap dit maximaal zelf opneemt. De jobcoach kan hem wel bijstaan met het afwegen van voor- en nadelen van bepaalde jobs of het nagaan of men voldoet aan de vereisten in voorliggende vacatures. Hierbij moet in het achterhoofd gehouden worden dat het vaak erg moeilijk is dadelijk een permanente voltijdse job op te nemen. Vaak is een reeks kortere plaatsingen meer aan te raden. Zo kan men immers werkervaring opdoen, zijn interesses duidelijker leren omschrijven, sociale- en werkvaardigheden aanleren en het nodige zelfvertrouwen opbouwen.

De jobcoaching verloopt voor deze groep niet zozeer op de werkvloer, met het aanleren van jobtaken. Vaak wil men zulke coaching op de werkvloer daarenboven vermijden, om stigmatisatie te voorkomen. Meestal worden deze personen telefonisch opgevolgd en wordt de begeleiding na een weliswaar lange tijd stopgezet.

Het zwaartepunt bij personen met een psychische handicap ligt bij de assessment van de cliënt en het zoeken naar de gepaste job.

### 2.3.3 Supported employment voor personen met een chronische ziekte

Chronisch zieken kunnen af te rekenen hebben met zeer diverse problemen, afhankelijk van de ziekte en de mate waarin de persoon zijn ziekte verwerkte. Toch zijn er enkele gemeenschappelijke tendensen voor chronisch zieken. Ten eerste hebben ze vaak al een lange weg van behandelingen, en hiermee vaak samenhangend lange periodes van inactiviteit, achter de rug. Wanneer men (terug) aan

het werk wil blijkt de onzekerheid over hun ziekte vaak een belangrijk struikelblok. Vaak is immers niet geweten in welke mate symptomen zich zullen manifesteren of met welke snelheid de ziekte zich zal ontwikkelen. Dit alles zorgt ervoor dat personen uit deze doelgroep vaak erg weinig vertrouwen hebben in hun arbeidscapaciteiten.

Bij deze doelgroep moet dus in de eerste plaats veel belang gehecht worden aan de assessmentfase, waar een objectief beeld geschetst moet worden van welke jobs de kandidaat zal aankunnen. Bovendien moet deze doelgroep er ook op kunnen vertrouwen dat ze bij een verslechtering van hun toestand steeds terecht kunnen bij een jobcoach.

Bij de jobplaatsing moet de jobcoach vaak vooral oog hebben voor de sensibilisatie van de werkomgeving. Wanneer de ziekte immers niet 'zichtbaar' is, kan de nieuwe werknemer immers op onbegrip van zijn werkgever of collega's stuiten.

#### 2.3.4 Supported employment voor immigranten

In Zweden en Finland heeft men een supported employment project voor immigranten. De verschillende stappen worden hiervoor anders ingevuld dan voor personen met een handicap. In de assessmentfase gaat men na welke capaciteiten de persoon heeft. Voor migranten stelt zich dan mogelijk de vraag of ze reeds diploma's behaalden in hun geboorteland en of deze diploma's geldig zijn. Bij het zoeken van een job bezit de jobcoach over een netwerk dat migranten vaak niet hebben in hun nieuwe land. Men moet ook rekening houden met sociale en culturele factoren van een job, zodat de werknemer hierop kan voorbereid worden. Bij de jobplaatsing heeft de migrant waarschijnlijk niet dadelijk hulp nodig bij de eigenlijke taken tenzij mogelijk met de vertaling van jobinstructies of veiligheidsvoorschriften. Verder moet de jobcoach zich bij de introductie op de werkplaats misschien eerder richten op de sociale en culturele factoren. Niet enkel voor de werknemer, maar evenzeer voor de werkgever en de collega's. Verdere begeleiding kan nodig zijn, maar dooft bij een voldoende integratie, langzaam uit.

#### 2.3.5 Supported employment voor langdurig werklozen

Langdurig werklozen zullen initieel vooral aan hun arbeidsattitudes moeten werken: men moet de werktijden respecteren, afspraken nakomen, leren omgaan met autoriteit, op een gepaste manier problemen melden, ... Om dit alles (opnieuw) aan te leren heeft men nood aan duidelijke afspraken omtrent het werk. Deze afspraken moeten consequent opgevolgd worden. Waarbij wel rekening kan gehouden worden met het feit dat het hier om een leerproces gaat. De jobcoach kan werkgever en werknemer begeleiden in het opstellen en opvolgen van deze afspraken.

## 2.4 De werkvorm

In de praktijk werden op basis van deze kernelementen verschillende modellen uitgebouwd. Het Amerikaanse ministerie voor werkgelegenheid onderscheidt er verschillende en beschrijft ze als volgt ([www.dol.gov](http://www.dol.gov)):

1. *Individuele Plaatsing*. In dit model wordt een persoon met een handicap tewerkgesteld bij een reguliere werkgever. Bij de plaatsing wordt er in de eerste plaats rekening gehouden met de capaciteiten en voorkeuren van de werknemer. Een jobcoach leidt de werknemer op de werkvloer op. Deze opleiding beperkt zich niet enkel tot het aanleren van de verschillende jobtaken, maar ook andere werkgerelateerde vaardigheden worden bekeken. Naarmate de kennis, de kunde en het vertrouwen van de deelnemer groeien kan de jobcoach de begeleiding afbouwen. Toch blijft de ondersteuning steeds doorlopen zodat de jobcoach steeds kan tussenkomen wanneer nieuwe taken geleerd moeten worden, er zich een probleem voordoet met de werkgever of de collega's, enzovoort.
2. *Enclave*. In dit model wordt een kleine groep (5 tot 8 personen met een handicap) geplaatst bij een reguliere werkgever. Deze personen worden samen opgeleid en werken ook als een team binnen het bedrijf. De initiële opleiding, directe leiding en begeleiding worden verzorgd door een jobcoach, die op zijn beurt voor het bedrijf of voor de SE-aanbieder kan werken.
3. *Mobiele werkeenheid*. Ook in het derde model werken de personen met een handicap in teamverband (tot 6 personen). In dit geval zijn ze echter niet tewerkgesteld bij een vaste werkgever, maar bieden ze bepaalde diensten (bv. poetsdiensten, groenonderhoud, ...) aan aan verschillende werkgevers. Hierbij worden ze steeds begeleid door een jobcoach.
4. *Kleine Bedrijven*. In dit model wordt een klein bedrijf opgericht. In dit bedrijf kunnen tot 6 werknemers met een handicap werken, maar ze mogen niet de meerderheid van de werknemers uitmaken. Verder organiseert dit bedrijf zich als elk ander.

Deze lijst is niet exhaustief. Bovendien zijn nog vele variaties op bovenstaande modellen zoals Individual Placement and Support, verspreide enclave, ... mogelijk.



---

## **HOOFDSTUK 2**

### **BUITENLANDSE ERVARINGEN MET SUPPORTED EMPLOYMENT**

De methodiek supported employment werd in de jaren '70 ontwikkeld in de Verenigde Staten. Niet lang daarna werden ook in Europa de eerste supported employment initiatieven ontwikkeld. Elk van deze initiatieven kadert echter in een eigen geschiedenis, een eigen cultuur en een eigen politiek. In dit hoofdstuk wordt de ontwikkeling van supported employment in de Verenigde Staten, Nederland, Noorwegen, Zweden, Ierland, Groot-Brittannië, Oostenrijk en Duitsland bekeken.

In alle landen past supported employment in de trend die een volwaardige deelname aan de samenleving en het economisch proces centraal stelt. Bij de ontwikkeling worden echter andere prioriteiten gesteld en accenten gelegd.

#### **1. Verenigde Staten**

##### **1.1 Geschiedenis**

Supported employment ontstond halverwege de jaren '70 in de Verenigde Staten als antwoord op de groeiende onvrede met de traditionele voorzieningen die te zeer gericht waren op beschute tewerkstelling en niet op een duurzame integratie in de arbeidsmarkt. Deze nieuwe methode was bedoeld als effectieve en efficiënte manier om personen met een lichte of zware mentale handicap tewerk te stellen bij lokale reguliere werkgevers (Szymanski & Parker, 2003). Doorheen de jaren '80 werd deze methode verder ontwikkeld en verankerd in de wetgeving. In 1984 werd supported employment voor het eerst opgenomen in de federale wetgeving, met name in 'the Development Disabilities Assistance and Bill of Rights'. Supported employment wordt in deze wet als volgt omschreven:

*Betaald werk bedoeld voor mensen met een ontwikkelingsachterstand voor wie competitieve tewerkstelling voor ten minste het minimumloon niet haalbaar is en voor wie geldt dat zij, vanwege de zwaarte van hun handicap, intensieve en blijvende steun nodig hebben. Supported employment kan op verschillende manieren aangeboden te worden, maar het moet vooral gaan om werkplaatsen waar ook personen zonder handicap werkzaam zijn. Bovendien moe-*

*ten de deelnemers aan supported employment op alle nodige manieren in staat gesteld worden om betaald werk te blijven doen. Daartoe behoort ook steun aan leidinggevend, begeleiding op de werkplek, training en bijvoorbeeld vervoer van en naar de werkplek.*

Twee jaar later, in 1986, werd supported employment een integraal onderdeel van het federale beroepsrehabilitatieprogramma. Naast het feit dat vanaf 1986 supported employment werd ingevoerd in alle staten betekende dit ook dat het programma voor het eerst door de overheid gefinancierd werd (Wehman, 1998). De federale financiering blijft echter zeer beperkt, het grootste deel komt van de staten (Thornton & Lunt, 1997).

Supported employment won aan belang toen in 1990 de 'Americans with Disabilities Act' gestemd werd. Volgens deze wet zijn werkgevers verplicht om alle aanpassingen die nodig zijn om personen met een handicap aan het werk te houden en die als redelijk kunnen worden betiteld, door te voeren. Daartoe behoren naast werkpostaanpassingen ook jobcoaches, gespecialiseerde trainingen en op het individu afgestemde begeleiding.

Andere wetwijzigingen zorgden er het afgelopen decenium voor dat personen met een handicap er financieel niet op achteruitgaan wanneer ze gaan werken. Voorheen was dat wel mogelijk aangezien werkenden zelf een deel van hun ziektekosten moesten betalen.

## **1.2 Supported employment**

Alhoewel er behoorlijk wat federale wetgeving over de tewerkstelling van personen met een handicap bestaat, wordt het aan de staten overgelaten om deze wetten te vertalen naar het beleid.

Algemeen betekent supported employment in de Verenigde Staten dat een persoon met een handicap minimaal 18 uur per week betaald werk verricht op een geïntegreerde werkplek, waarbij hij of zij kan rekenen op continue ondersteuning en begeleiding. De personen met een handicap hebben in principe altijd dezelfde arbeidsvoorwaarden en dus ook hetzelfde salaris als hun niet-gehandicapte collega's die hetzelfde werk doen. Supported employment wordt in de Verenigde Staten op vier verschillende manieren, die reeds in het vorige hoofdstuk besproken werden, aangeboden:

- Individuele plaatsing
- Enclave model
- Mobiele werkeenheid
- Kleine bedrijven model

Elk van deze begeleidingsvormen worden, net als eventuele noodzakelijke opleidingen voor de deelnemer gefinancierd door de Vocational Rehabilitation-dienst.



### 1.2.1 SE-aanbieders

In elke staat wordt de Vocational Rehabilitation-dienst gefinancierd voor de uitwerking van een supported employment programma. Deze staatsdiensten staan in voor de administratie en coördinatie van en samenwerking met de andere publieke of private SE-aanbieders (Thornton & Lunt, 1997). Wie SE aanbiedt, de manier waarop en de voorwaarden waaronder kan dus verschillen van staat tot staat.

### 1.2.2 Deelnemers

Om in aanmerking te komen voor een deelname aan een SE-programma mag een kandidaat niet in staat zijn om zonder intensieve ondersteuning een job te vinden en te behouden bij een reguliere werkgever. Daarenboven werd bij wet vastgelegd dat de aanbieders van supported employment zich in de eerste plaats moesten richten op de personen met de zwaarste handicaps (Szymanski & Parker, 2003). Volgens sommigen gebeurt dit echter nog te weinig en hebben de meeste deelnemers slechts een lichte of matige handicap (Wehman et al., 1998, Thornton & Lunt, 1997).

Het aantal deelnemers aan supported employment steeg van 9 800 in 1986 naar meer dan 200 000<sup>1</sup> in 2005 (Lawhead, 2005). Toch blijft de meerderheid (77%) van de personen met een handicap die in aanmerking komen voor rehabilitatieprogramma's tewerkgesteld in beschutte werkplaatsen of dagcentra (Braddock et al, 2004).

### 1.2.3 Werkgevers

De vaststelling dat het aantal deelnemers aan supported employment relatief beperkt is, kan tot zekere hoogte te wijten zijn aan de koudwatervrees die werkgevers moeten overwinnen om een persoon met een handicap aan te werven. Een groot deel van de promotie van supported employment bestaat dan ook uit het overtuigen van werkgevers. The Office of Disability Employment Policy somt in dit kader op de website een aantal voordelen voor de werkgevers op.

- Werkgevers die personen tewerkstellen in het kader van supported employment krijgen enkel goed gescreende kandidaten. Men kan er dus van overtuigd zijn dat ze voldoen aan de jobvereisten.
- Daarnaast krijgen hun nieuwe medewerker kosteloos trainingen van hun jobcoach om hun jobtaken onder de knie te krijgen.
- Tot slot weten de deelnemers zich ook blijvend opgevolgd en ondersteund door hun jobcoach.

---

<sup>1</sup> Naast de personen die tewerkgesteld zijn bij een werkgever in het kader van supported employment telt men hier ook de personen bij die via een soortgelijke begeleiding zelfstandig werden.

### 1.3 Evaluatie

Een nationale evaluatie van de (kosten)effectiviteit van supported employment bestaat niet. Wel zijn er studies die lokale supported employment initiatieven vergelijken ten opzichte van het traditionele alternatief, de beschutte tewerkstelling. Dileo & Langton (1996) beschrijven enkele van deze studies die aangeven dat supported employment kosteneffectiever is. Bovendien voelen personen, tewerkgesteld in het kader van een supported employment programma zich zekerder en kunnen ze sneller zelfstandig werken.

## 2. Nederland

Begeleid werken is in Nederland een containerbegrip dat allerlei methodieken verzamelt die erop gericht zijn voor mensen met een beperking een betaalde baan op de reguliere arbeidsmarkt mogelijk te maken. De wettelijke basis voor begeleid werken vindt men in de Wsw (Wet Sociale Werkvoorziening), de wet REA (Reïntegratie Arbeidsgehandicapte), de AWBZ (Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten) en de WWB (Wet Werk en Bijstand).

### 2.1 Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw)

Na de 2<sup>de</sup> wereldoorlog startten in Nederland de eerste initiatieven om personen met een handicap op te vangen en te werk te stellen in een beschutte omgeving. Het ging hier steeds om particuliere initiatieven. Pas in 1969 kwam er een eerste Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw) die een algemeen kader trachtte te scheppen voor het beschermt werken. Wegens het systeem van open end financiering kende dit systeem een enorm succes en gingen vele personen met een handicap aan de slag in een zogenaamde sociale werkplaats. Aangezien het systeem budgettair niet meer kon gedragen worden werd de wet van '69 20 jaar later, in 1989, herzien. De open end financiering werd opgezegd en de sociale werkplaatsvoorzieningen kregen voortaan vaste budgetten voor een bepaald aantal personen met een handicap toegewezen. In 1998 werd een nieuwe wet sociale werkvoorziening (Nwsw) gestemd. Omwille van de lange en groeiende wachtlijsten werden de toelatingscriteria met deze wet verscherpt. Daarnaast werd ook het concept begeleid werken geïntroduceerd. De resultaten van het begeleid werken bleven echter fors achter bij de verwachtingen (Cuijpers, 2003). Terwijl het ministerie zich aanvankelijk tot doel stelde dat van alle nieuwe aanmeldingen een kwart bij een gewoon bedrijf tewerkgesteld zou worden was dit in 2004 slechts voor 10% het geval. Slechts 1% van de Wsw-populatie was op dat moment begeleid aan het werk, 9% werkte in een regulier bedrijf in het kader van een detachering vanuit het SW-bedrijf (Bolhuis et al., 2005). In 2005 startte dan ook een nieuwe modernisering van de wet. De indicatie voor de Wsw die voorheen tot de bevoegdheid van gemeenten - in samenwerking met hun sociale werkvoorzienings (sw)-bedrijven - behoorde,

wordt voortaan gecentraliseerd bij het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI). Deze modernisering zal in 2007 uitmonden in een nieuwe wet.

### 2.1.1 Proces

#### 2.1.1.1 Indicatie

De Wsw is bedoeld voor personen met een medische (fysiek of mentale) handicap die enkel kunnen werken met de nodige aanpassingen en ondersteuning. Of iemand al dan niet behoort tot deze groep, wordt vastgesteld bij de indicatie. Een persoon met een handicap moet zulke indicatie persoonlijk aanvragen. In de praktijk wordt men vaak verwezen vanuit het speciaal onderwijs, een uitkerende instantie of een reïntegratiebedrijf. De indicatiestelling gebeurde oorspronkelijk op lokaal niveau door een (gemeentelijke) indicatiecommissie, maar werd in 2005 overgeheveld naar het CWI.

Bij de indicatie wordt enerzijds aangegeven of iemand de handicapcode licht, matig of ernstig krijgt. Over het algemeen kan gesteld worden dat de overgrote meerderheid (90%) de indicatie 'matig' krijgen, 3% de indicatie 'licht' en 9% de indicatie 'ernstig'. De handicapcode bepaalt de hoogte van de rijksbijdrage, die uitgekeerd wordt voor ieder die onder de Wsw valt en bij of via een SW-bedrijf tewerkgesteld wordt. Deze bijdrage wordt toegekend per standaardeenheid, iemand met een code 'licht' tot 'matig' heeft 1 standaardeenheid, iemand met de code 'ernstig' 1,25 standaardeenheid. In 2006 bedraagt de rijksbijdrage per standaardeenheid 24 700 euro. Omdat de begroting hiermee niet sluitend is, moet ook de gemeente een bijdrage doen. In 2005 droegen de gemeenten gemiddeld 1200 euro per standaardeenheid bij.

Anderzijds wordt vastgesteld of de geïndiceerde kan deelnemen aan begeleid werken. Algemeen stelt men een aantal voorwaarden aan begeleid werk:

- de arbeidsprestatie moet minimaal 10% bedragen van de arbeidsprestatie van een valide werknemer;
- men moet meer dan 1 functie kunnen uitvoeren;
- de inwerktijd per functie moet minder dan 10 weken bedragen;
- de begeleiding mag niet meer dan 15% van de totale werktijd bedragen;
- men moet minstens 1 uur per dagdeel aaneengesloten kunnen werken.

Het staat de Sw-bedrijven echter vrij de lat voor de personen in begeleid werk iets hoger te leggen. Vooralsnog duidt de indicatie 'begeleid werken' op een recht van de werknemer. In 2007, bij de nieuwe modernisering van de Wsw, wil men het begeleid werken verplicht maken voor ieder die een passende betrekking aangeboden krijgt.

Zodra men geïndiceerd is als Wsw-doelgroep, staat men op de wachtlijst om tewerkgesteld te worden in het kader van de Wsw.

Na de eerste 2 jaar moet de persoon een herindicatie krijgen. Vervolgens wordt de herindicatie herhaald om de 2 tot 5 jaar, afhankelijk van de persoonlijke situatie. De indicatie Wsw en/of begeleid werken kan bij elke nieuwe indicatie toegevoegd worden of wegvallen. Men kan dus nooit zeker zijn dat men een bepaalde (begeleide) baan zal kunnen blijven uitoefenen. Bovendien vervalt ook de rijksbijdrage wanneer de indicatie van Wsw niet overeind blijft.

Gemiddeld wordt ruim driekwart van de personen met een eerste indicatiebesluit toegelaten tot de doelgroep van de Wsw. Mannen en vrouwen worden in gelijke mate toegelaten. Volwassenen boven de 35 behoren minder vaak tot de doelgroep. Personen met een licht verstandelijke of psychische handicap krijgen vrijwel zonder uitzondering een Wsw-indicatie (Bolhuis et al., 2006).

De overgrote meerderheid van degenen die niet toegelaten zijn, behoren tot de zogenaamde bovenzijde. Ze worden te sterk geacht om toegelaten te worden tot de doelgroep. Personen met een lichamelijke handicap zijn sterk oververtegenwoordigd in deze bovenzijde. De kleine groep matig verstandelijk gehandicapten zijn op hun beurt dan weer oververtegenwoordigd bij degenen die buiten de doelgroep vallen langs de onderzijde.

Op het moment van de herindicatie kan men (nog) op de wachtlijst staan of reeds tewerkgesteld zijn. Na een herindicatie wachtlijst behoort 70% nog steeds tot de doelgroep Wsw, 25% tot de onderzijde en 5% tot de bovenzijde. Van de personen die tewerkgesteld zijn, behoort het merendeel (95%) bij een herindicatie nog tot de doelgroep (Bolhuis et al., 2006).

#### *2.1.1.2 Tewerkstelling*

De uitvoering van de Wsw gebeurt in Nederland op lokaal vlak, door de gemeenten. Grotere gemeenten hebben dan ook zonder uitzondering een eigen SW-bedrijf. Kleinere gemeenten groeperen zich meestal per 5 à 10 om zulk bedrijf in te richten. Ieder met een indicatie Wsw kan aan de slag in een SW-bedrijf, of komt indien daar geen arbeidsplaats vrij is op de wachtlijst terecht. Tabel 2.1 geeft het aantal personen tewerkgesteld in het kader van de Wsw. De eerste kolom toont het groeiend aantal personen tewerkgesteld bij of via het SW-bedrijf. De tweede kolom de wachtlijst. Algemeen wordt verwacht dat de groei afneemt sinds de centrale indicatie door de CWI in 2005.

**Tabel 2.1** Tewerkstelling en wachtlijsten in het kader van de Wsw

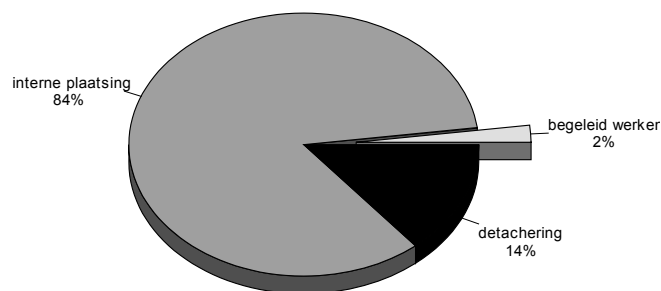
Wsw	Tewerkgesteld	Wachtlijst
Eind 2002	94 960	5 840
Eind 2003	96 403	8 490
Eind 2004	98 306	12 926

Bron: Bolhuis et al., 2006

Daar waar de tewerkstelling binnen de Wsw oorspronkelijk gericht was op het opvangen van personen met een handicap, is de nadruk steeds sterker komen te liggen op het ontwikkelen van de arbeidscapaciteit en het doorstromen naar een zo regulier mogelijke arbeidsplaats. Binnen de Wsw kan men in verschillende systemen werken: beschut, via detachering en begeleid.

1. *Beschut werken* houdt in dat de persoon met een handicap tewerkgesteld is in, en betaald wordt door het Sw-bedrijf.
2. Een stap verder is dat men individueel of in groep (vanaf 3 medewerkers) *gedetacheerd* wordt naar een reguliere werkgever. De gedetacheerde medewerkers blijven in dienst van het SW bedrijf, het loon wordt ook steeds betaald door het Sw-bedrijf, maar de werknemers verrichten hun werk op locatie bij het inleenbedrijf.
3. De laatste stap naar regulier werk is dan het *begeleid werken*. In deze formule is de persoon tewerkgesteld bij een reguliere werkgever en ontvangt hij ook zijn loon van deze werkgever. Hierbij worden zowel werkgever als werknemer begeleid door het Sw-bedrijf en krijgt de werkgever een loonkostensubsidie om de lagere productiecapaciteit van de werknemer met een handicap te compenseren.

Grafiek 2.1 geeft een overzicht van het soort plaatsingen binnen de Wsw in 2004.



Bron: Bolhuis, P. et al., 2006

**Grafiek 2.1** Plaatsingen binnen het werknemersbestand (einde 2004)

Het profiel van de personen met begeleid werk verschilt iets van de algemene Wsw-populatie. Zo zijn er beduidend meer mannen dan vrouwen begeleid aan het werk. 42% onder hen heeft een psychische, 32% een verstandelijke en 25% een fysieke handicap.<sup>2</sup> Bijna tweederde is matig, een kwart ernstig en de rest slechts licht arbeidsgehandicapt.

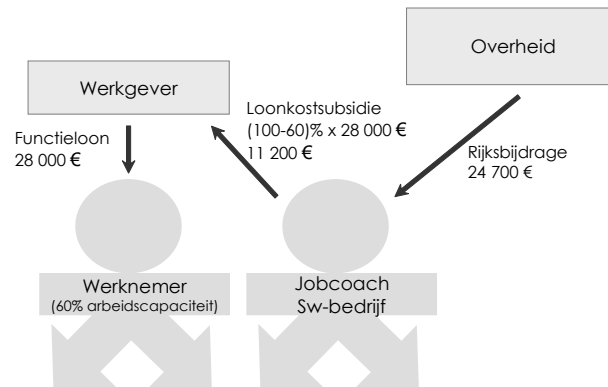
In de eerste plaats gaat men bij begeleid werken op zoek naar een gepaste baan bij een reguliere werkgever. In principe kunnen dit allerlei soorten banen zijn. In begeleid werken kan men voltijds of deeltijds werken, met een contract van bepaalde of onbepaalde duur, enz. Het zoeken naar een baan gebeurt door begeleidingsorganisaties, het Sw-bedrijf, uitzendkantoren of reïntegratiebedrijven. Meestal moet actief geprospecteerd worden bij lokale bedrijven. Troeven die hierbij uitgespeeld worden zijn de financiële voordelen en de begeleiding van werknemer en werkgever.

Om zeker te zijn dat iemand in een job bij een reguliere werkgever kan functioneren, wordt vaak eerst een proefplaatsing gedaan. Dit kan via detachering, waarbij de werknemer nog verbonden blijft met het Sw-bedrijf of dadelijk via een proefcontract bij de nieuwe werkgever.

Bij het begeleid werken ontvangt de werknemer het gangbare functieloon van de reguliere werkgever. Deze werkgever heeft wel recht op een loonkostensubsidie omwille van de lagere arbeidscapaciteit. De hoogte van deze subsidie wordt bepaald in onderhandeling met het Sw-bedrijf. Wanneer iemands arbeidscapaciteit bijvoorbeeld 40% lager ligt dan die van de gemiddelde werknemer, betaalt het SW-bedrijf 40% van diens loon aan de werkgever. Hiervoor wendt het SW-bedrijf de rijksbijdrage aan. Figuur 2.1 geeft een voorbeeld.

---

<sup>2</sup> We beschikken niet over gegevens met betrekking tot meervoudige handicaps. In zulk geval wordt de belangrijkste handicap opgenomen in de statistieken. Dit heeft wel tot gevolg dat bij herindicatie soms grote verschillen naar handicaptypen gevonden worden.



Bron: Jan de Boer, Oostergo

**Figuur 2.1** Betalingsvoorbeeld

In figuur 2.1 wordt de situatie van een persoon met een lichte tot matige handicap omschreven. Het jaarlijks, brutoloon van de baan die deze persoon uitoefent, bedraagt 28 000 euro. Hij ontvangt dit functieloon integraal van zijn werkgever. De werkgever en het Sw-bedrijf dat deze persoon begeleidt, kwamen na overleg tot de conclusie dat de arbeidscapaciteit van de bewuste werknemer 60% bedraagt. Om deze lagere capaciteit te compenseren betaalt het Sw-bedrijf een loonkostensubsidie aan de werkgever ten belope van 40% van diens functieloon, ofwel 11 200 euro. Hiervoor gebruikt het Sw-bedrijf de rijksbijdrage die het ontvangt van de overheid. Voor een persoon met een lichte tot matige handicap is dit 24 700 euro. Na de aftrek van de loonkostensubsidie blijft er nog 13 500 euro van deze bijdrage over. Dit kan door het Sw-bedrijf aangewend worden voor het zoeken van een job, mogelijke aanpassingen op de werkplek, begeleiding en administratie van de persoon in kwestie of andere personen tewerkgesteld door of via het Sw-bedrijf.

Het is duidelijk dat dit systeem een zeker gevaar voor afroming inhoudt. Wanneer iemand immers een lage arbeidscapaciteit heeft, zal in de eerste plaats de loonkostensubsidie verhogen. Daarnaast is het ook erg waarschijnlijk dat deze persoon nood heeft aan een meer uitgebreide en dus dure dienstverlening vanuit het Sw-bedrijf. Dit alles terwijl de rijksbijdrage gelijk blijft.

Wanneer iemand aan het werk is, wordt deze verder begeleid door een gecertificeerde jobcoach vanuit het Sw-bedrijf. Deze begeleiding kan zowel het aanleren

van specifieke taken behelzen als meer algemene arbeidsgewenning. Men stelt wel als voorwaarde aan deze begeleiding dat ze niet meer dan 15% van de totale werktijd mag bedragen. Niet enkel de werknemer maar ook de werkgever heeft vaak nood aan begeleiding. In de eerste plaats bestaat deze begeleiding uit het verschaffen van informatie over het systeem, over de handicap, enz. zodat de werkgever de juiste verwachtingen met betrekking tot de werknemer heeft. Een tweede luik van de begeleiding van de werkgever bestaat er vooral in dat men de meer praktische kant van de tewerkstelling via begeleid werken, de administratieve rompslomp, zoveel mogelijk uit handen neemt van die reguliere bedrijven.

Aan de werknemers in het kader van begeleid werken wordt bovendien gegarandeerd dat ze kunnen terugkeren naar een beschutte tewerkstelling binnen een Sw-bedrijf wanneer ze binnen de 2 jaar merken dat de reguliere baan zelfs met ondersteuning van een jobcoach niet haalbaar blijkt. Wanneer op dat moment geen arbeidsplaats beschikbaar is, worden ze bovenaan de wachtlijst geplaatst.

### 2.1.2 Evaluatie

1 januari 1998 ging begeleid werken in het kader van de Wsw van start. Het doel was steeds 25% van de Wsw-populatie in begeleid werken te krijgen. In 2006, na 8 jaar, is slechts 3% aan het werk via begeleid werken. De Inspectie Werk en Inkomens (2006) peilde naar een aantal redenen waarom begeleid werken geen succes is:

- een slechte match tussen werkzoekende en baan;
- de instroom in Wsw wijzigt, men krijgt meer en meer personen met een psychiatrische problematiek. Enerzijds hebben Sw-bedrijven en jobcoaches niet de kennis in huis om een adequate begeleiding te voorzien. Anderzijds acht men deze personen te onberekenbaar om aan het werk te gaan in een regulier bedrijf;
- te weinig begeleiding en dit zowel kwantitatief als kwalitatief;
- de potentiële werkgevers hebben weinig vertrouwen in de overheid. Ze vrezen dat deze regeling, net als andere (bv. ID-banen en WIW) van de ene dag op de andere kan afgeschaft worden;
- een gebrek aan harmonisering van de wetgeving. Door begeleid werken ook aan te bieden binnen andere wetten (zie verder) creëert men concurrenten voor de personen met een handicap die binnen de Wsw begeleid aan de slag willen;
- een gebrek aan voorlichting van zowel werkgevers als werknemers en andere toeleidende partijen zoals het speciaal onderwijs;
- de algehele economische situatie: werkgevers geven momenteel liefst zo weinig mogelijk vaste contracten. Voor een werknemer in een beschutte tewerkstelling is het dus interessanter binnen die tewerkstelling te blijven waar hij wel meer arbeidszekerheid heeft.



## 2.2 Andere manieren om aan begeleid werken te doen

Naast begeleid werken in het kader van de Wsw zijn er ook andere wegen die naar begeleid werken leiden. Deze richten zich vaak op een iets andere doelgroep. Een belangrijke bekommernis is wel dat de Wsw-doelgroep verdrongen kan worden door cliënten uit omliggende voorzieningen als de WIA/WAO, WWB en AWBZ.

### 2.2.1 Wet REA en wet WIA

De wet REA was van kracht vanaf 1 juli 1998 en beoogt de arbeidsparticipatie van mensen met een arbeidshandicap te verbeteren. Hieronder worden alle werkzoekenden verstaan die door ziekte of gebrek niet in staat zijn hun eigen werk te hervatten of ander werk te vinden. De Wet REA deelt verantwoordelijkheden toe aan respectievelijk werkgevers, het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen (UWV) en de gemeenten. Het UWV is verantwoordelijk voor de toepassing van het in de Wet REA vervatte instrumentarium. Gemeenten kunnen het instrumentarium gebruiken ten behoeve van de gemeentelijke doelgroep.

Concreet behoort men tot de doelgroep wanneer men in aanmerking komt voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WAO, WAZ of Wajong of een subsidie voor het herstel of bevordering van de arbeidsgeschiktheid. Deze mensen blijven tot de doelgroep arbeidsgehandicapten horen tot vijf jaar nadat de uitkering, voorziening of subsidie is beëindigd.

De werkzoekenden die op grond van de (her)indicatie voor de Wsw tot de Wsw-doelgroep behoren worden eveneens bij de doelgroep gerekend. Vervalt deze indicatie, dan wordt de betrokkene nog tot vijf jaar daarna als arbeidsgehandicapte beschouwd. Deze vijfjaarstermijn geldt ook voor werkzoekenden van wie de Wsw-dienstbetrekking of de arbeidsovereenkomst in het kader van de Wsw is beëindigd. Personen die werkzaam zijn als werknemer in het kader van de Wsw behoren echter niet tot de doelgroep van de Wet REA.

Organisaties die begeleid werken willen invoeren, dienen allereerst erkenning aan te vragen bij het UWV. De erkende organisaties kunnen dan ondersteuning bieden op de werkplek ter introductie, training en behoud van werk. Deze persoonlijke ondersteuning is een werknemersvoorziening speciaal gericht op mensen met een verstandelijke, psychische en/of lichamelijke handicap. De persoonlijke ondersteuning mag in het eerste jaar niet meer dan 15% van de contractuele arbeidsuren bedragen, het tweede jaar mag maximaal 7,5% aan ondersteuning geboden worden en in het derde en daarop volgende jaren 6% van de contracturen. Aanvragen voor persoonlijke ondersteuning lopen via het UWV.

Sinds 29 december 2005 is de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) van kracht. Deze wet vervangt de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering

gen (WAO). Met de invoering van deze wet is bovendien de wet REA afgeschaft. De meeste regelingen uit de Wet REA blijven bestaan maar worden opgenomen in andere wetten. Als men voor 29 december 2005 al arbeidsgehandicapt was, kan men zolang men arbeidsgehandicapt blijft, gebruik blijven maken van de regelingen uit de Wet REA.

### 2.2.2 AWBZ

Begeleid werken in het kader van de AWBZ ( Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten) valt niet zozeer onder het strikte begrip van supported employment aangezien geen loon wordt betaald. De begeleiding wordt opgenomen door een jobcoach vanuit de zorginstelling, dag- of activiteitencentrum.

### 2.2.3 WWB

De doelgroep van begeleid werken werd in Nederland ook uitgebreid van personen met een handicap naar andere groepen die het moeilijk hebben om een job te vinden en te behouden zoals de zeer langdurig werklozen. Deze personen die in aanmerking komen voor de WWB (Wet Werk en Bijstand) kunnen tewerkgesteld worden bij een reguliere werkgever in een zogenaamde participatiebaan. Begeleid werken houdt bij dit soort baan in dat de langdurig werklozen naast de ondersteuning van een jobcoach, 2 jaar mogen werken met het behoud van hun uitkering. De werkgever betaalt dus niets voor deze werknemer, die geen Wsw-indicatie heeft en wiens arbeidscapaciteiten bijgevolg algemeen hoger ingeschat worden.

## 3. Noorwegen

### 3.1 Geschiedenis

Traditioneel ging men in Noorwegen uit van de zogenaamde 'train-place' methode. Personen met een handicap werden in een beschutte werkplaats opgeleid en voorbereid op een reguliere job. Sinds de jaren '90 groeide het besef dat deze overgang niet steeds vlot verliep en dat men bovendien teveel belang hechtte aan louter financiële subsidies om personen met een arbeidshandicap te integreren in de reguliere arbeidsmarkt. In september 1992 werd het pilootprogramma, Arbeid med bistand (AB), van supported employment opgestart door het ministerie van Werkgelegenheid. Het ministerie nodigde verscheidene organisaties uit om fondsen aan te vragen in het kader van het pilootproject. 32 aanvragen, verspreid over het hele land werden geselecteerd. Oorspronkelijk stelden deze 32 lokale projecten 40 jobcoaches te werk, naarmate het pilootproject groeide, groeide ook het aantal coaches. Het project was vernieuwend in de zin dat men deze integratie niet trachtte te bewerkstelligen door middel van financiële subsidies aan de werkgevers, maar door een ondersteuning op de werkvloer in de

vorm van een jobcoach. Het pilootproject AB was gebaseerd op 3 principes, nieuw voor het Noorse reïntegratiebeleid. Ten eerste krijgt het vinden van een reguliere baan prioriteit. Het 'train-place' model wordt zo omgevormd tot het 'place-train' model. Ten tweede werd gesteld dat financiële subsidies uitzonderlijk en niet de regel zouden zijn. Ten derde moest niet alleen de werknemer met een handicap begeleid worden in zijn nieuwe baan, maar ook de werkgever en collega's. De evaluatie van het pilootproject door Blystad et al. (1997) besloot dat het programma gesteund op deze principes een waardevolle bijdrage kan leveren bij het integreren van personen met een handicap op de reguliere arbeidsmarkt. In 1996 werd dit dan ook een nationaal en dadelijk ook een prioritair arbeidsmarktprogramma voor personen met een handicap.

Het AB-initiatief wordt op nationaal niveau, door het ministerie van Arbeid gereguleerd. De praktische implementatie gebeurt op lokaal niveau door het lokale tewerkstellingsagentschap in samenspraak met de lokale AB-aanbieder.

Sinds de start van het project is AB gegroeid, zowel in termen van deelnemers als in termen van aanbieders en jobcoaches (tabel 2.2). Toch blijft het AB-programma nog steeds erg klein in het grotere kader van arbeidsmarktmaatregelen om personen met een handicap tewerk te stellen.<sup>3</sup>

**Tabel 2.2** Aantal deelnemers aan Arbeid med Bistand van 1996-2002

	AB-deelnemers
1996	750
1997	900
1998	1 100
1999	1 400
2000	1 500
2001	1 765
2002	2 460

Bron: Spjelkavik et al., 2004

<sup>3</sup> Noorwegen heeft 7 categorieën van arbeidsmarktprogramma's die specifiek gericht zijn op gehandicapten (Bergeskog, 2001):

- gesubsidieerd werk (loonsubsidie, integratiesubsidie)
- werkervaringsprojecten (tijdelijke tewerkstelling in gewone bedrijven)
- beroepsopleiding (in het reguliere opleidingsstelsel)
- supported employment
- beroeps herintegratie
- beschutte werkplaats
- jobcreatie in de publieke sector

## 3.2 Arbeid med bistand

Bij de opstart van het nationale AB-programma werd vastgelegd dat elke organisatie die AB aanbiedt minimaal 2 jobcoaches voltijds in dienst moet hebben. Daarnaast verwachtte men dat iedere jobcoach minimaal 6 deelnemers begeleidt. Vooral in de grote steden, waar de wachtlijsten erg lang werden, werd dit aantal later opgetrokken tot 10 deelnemers (Spjelkavik, 2003). Deze aanbeveling blijft echter steeds ondergeschikt aan de stelling dat het aantal deelnemers per jobcoach steeds afgestemd moet zijn op de noden van de deelnemers. Die noden zijn afhankelijk van het soort handicap en de fase in hun AB-deelname.

### 3.2.1 Proces

Bij de start van het project in 1996 werd niet strikt vastgelegd via welke weg een persoon met een handicap terecht kon komen bij een AB-aanbieder, men kon immers zelf aankloppen bij zulke aanbieder of verwezen worden door elke andere organisatie. Later werd vastgelegd dat men enkel kon verwezen worden na een screening bij het lokale tewerkstellingsagentschap.<sup>4</sup>

Volgens de regelgeving mag een persoon met een handicap, eens geselecteerd, maximaal 3 jaar deelnemen aan het AB-programma. Gedurende deze periode wordt de deelnemer begeleidt door een jobcoach, die tot 29200 NOK (= ongeveer 3 490 euro) per maand gesubsidieerd kan worden. Het is de bedoeling dat men nadien zonder ondersteuning van een jobcoach een reguliere baan kan uitoefenen.

In de eerste plaats begeleidt de jobcoach de persoon met een handicap bij het zoeken naar een baan. Gemiddeld verstrijken 3 maanden vanaf het eerste contact met de AB-dienst voor een deelnemer een eerste werkervaring opdoet. Dit kan dadelijk een vaste baan zijn, maar vaak gaat het om tijdelijke banen of proefperiodes. De jobcoaches trachten een arbeidsplaats te vinden door actief op zoek te gaan naar mogelijke werkgevers. Slechts zelden worden ze zelf gecontacteerd door bedrijven of kan ingegaan worden op gepubliceerde vacatures.

Een tweede taak van de jobcoach is nauw samenwerken met de overige betrokken partijen zoals uitkeringsinstellingen of tewerkstellingsagentschappen. Over het algemeen verloopt deze samenwerking vlot, toch blijkt dat deze instanties taken en/of problemen te vaak doorschuiven naar de jobcoach.

Ten derde blijft de jobcoach de AB-deelnemer ook ondersteunen nadat deze een baan vond. In de meeste gevallen komt deze ondersteuning vooral neer op het

---

<sup>4</sup> Door het grote belang dat de laatste jaren gehecht wordt aan het activeren van personen met een arbeidshandicap, dient men aan te tonen dat men geprobeerd heeft om te werken voordat een uitkering werd aangevraagd. Op deze manier worden echter heel wat personen naar AB verwezen die eigenlijk niet werkzoekend zijn.

ervoor zorgen dat de werknemer zijn baan en loopbaan zelf in handen neemt. Evaluaties geven aan dat voornamelijk aan deze loopbaanontwikkeling geschaafd moet worden. Momenteel gaat die immers zelden verder dan een vaste tewerkstelling. Soms staat de jobcoach ook in voor het aanleren van werkgerelateerde taken, toch blijkt dat deze dagdagelijkse begeleiding in de praktijk vrijwel steeds door de werkgever of naaste collega's gebeurt.

Tot slot adviseert de jobcoach ook de werkgever en collega's van de deelnemer. Dat deze taak essentieel is blijkt uit de vaststelling dat slechts enkele werkgevers bij een bevraging aangeven dat ze de AB-werknemer ook zouden aanwerven indien ze geen ondersteuning van de AB-coach krijgen.

### 3.2.2 Deelnemers

AB richt zich op personen met een handicap die een uitgebreide ondersteuning nodig hebben om een baan te vinden in de reguliere arbeidsmarkt. Het Work Research Institute (WRI) bracht het profiel van de deelnemers aan het pilootproject en het nationale programma in kaart. Terwijl in het pilootproject personen met een verstandelijke handicap de grootste groep vormden, veranderde dit vanaf 1996: 30% van de deelnemers heeft een psychische handicap, 12% een verstandelijke handicap. Gedurende het project werd de doelgroep uitgebreid met andere groepen arbeidsgehandicapten als drugsgebruikers of ex-gedetineerden. Mannen waren bij het pilootproject sterk oververtegenwoordigd, dit nam enigszins af naarmate het project vorderde. De helft van de deelnemers is jonger dan 30, voor de meerderheid was dit project dan ook de eerste werkervaring.

De meeste deelnemers aan het AB-programma zijn op een of andere manier, hetzij met een voltijdse of deeltijdse baan, hetzij op proef, verbonden met de reguliere arbeidsmarkt. 78% van de deelnemers met een baan hebben een contract. De helft hiervan zijn reguliere contracten, de andere helft zijn contracten die specifiek voor de AB-werknemer opgesteld werden. Slechts de helft van de werknemers krijgt een loon. Voor 26% is dit het normale functieloon, voor 23% een aanvulling op een uitkering tot het minimumloon (23 500 NOK (ongeveer 2 810 EUR)). Algemeen bleek bij navraag dat loonkwesties vaak onduidelijk zijn voor alle partijen.

### 3.2.3 Werkgever

Een AB-werknemer kan zowel in de private als publieke sector en deeltijds<sup>5</sup> of voltijds aan de slag. 72% van de werkende deelnemers werkt in de private sector. Onderzoek van het WRI (2003) geeft aan dat zij een hogere kans hebben om ook

---

<sup>5</sup> In het AB-project is geen minimum aantal werkuren vooropgesteld.

na hun AB-deelname een vast contract te krijgen dan hun collega's in de publieke sector.

Bijna de helft van de werknemers is tewerkgesteld in kleine bedrijven met minder dan 10 werknemers. De banen zijn duidelijk en praktisch en er is een duidelijke oververtegenwoordiging in poetsdiensten.

Bedrijven die AB-deelnemers aanwerven, geven aan dit in de eerste plaats te doen vanuit sociale overwegingen. Toch blijkt het financiële aspect zeker even belangrijk.

### 3.3 Alternatief programma: Individuell Oppfølging

In de herfst van 2003 startte in Østfold een ander supported employment programma met name Individuell Oppfølging (IO). Het doel van dit twee jaar durende project was om personen met arbeidsbeperkingen aan het werk te krijgen. De doelgroep in dit project zijn personen die iets meer begeleiding nodig hebben dan de doorsnee werkzoekende, maar verder goed functioneren. Uiteindelijk namen 700 personen deel aan dit project. 60 % van hen heeft een diploma hoger secundair onderwijs, 20% een diploma hoger of universitair onderwijs. De werkgerelateerde beperkingen situeren zich op het vlak van psychische problemen, spier- en/of gewrichtspijnen en gebrek aan motivatie (Spjelkavik & Frøyland, 2006).

In de eerste plaats worden de deelnemers begeleid bij het zoeken naar een baan. Aanvankelijk was de rol van deze begeleiders ten aanzien van het lokale tewerkstellingsagentschap niet duidelijk, maar naarmate het project vorderde werd de tussenkomst van een IO-coach steeds als constructief ervaren. Sommige jobcoaches gingen hierbij actief op zoek naar werkgevers en bouwden netwerken op, anderen lieten het initiatief meer over aan de werkzoekende en kwamen enkel tussen als adviseur. Loonsubsidies werden slechts zelden aangewend om personen aan het werk te krijgen.

Ook na het vinden van een baan, blijven de jobcoaches van IO de deelnemers begeleiden door bv. het zoeken van oplossingen voor praktische problemen. Gemiddeld duurde de begeleiding 10 maanden.

In vergelijking met de deelnemers aan AB blijken de deelnemers aan IO hoger opgeleid en iets ouder te zijn. Personen met spier- en gewrichtsziekten zijn oververtegenwoordigd, terwijl personen met een verstandelijke handicap totaal niet voorkomen. Bovendien is de duur van de begeleiding in het kader van IO korter dan die in het kader van AB. Aan het einde van dit pilootproject stelt men zich de vraag of IO verder zelfstandig moet ontwikkeld worden of moet opgenomen worden als deel in het grotere geheel van AB.

## 4. Zweden

Het Zweedse beleid ten aanzien van personen met een handicap is gericht op volledige participatie en gelijkwaardigheid en maakt daarom deel uit van het algemeen arbeidsmarktbeleid. Supported employment werd er in 1993 geïntroduceerd als een pilootprogramma. In 1998 werd een nationaal supported employment programma, SIUS, opgestart. Op dat moment werden ongeveer 500 personen met een handicap begeleid door 100 job coaches.

### 4.1 SIUS

SIUS (Särskilt introduktions- och uppföljningsstöd - Gespecialiseerde introductie- en opvolgingsbegeleiding) is een maatregel die personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt wil ondersteunen bij het zoeken naar en vinden van werk. De methode die hiervoor gebruikt wordt, leunt dicht aan bij supported employment, maar richt zich vooral op de introductie in het normaal economisch circuit. De SIUS-consulent begint met een assessment van zijn cliënt, waarna een actieplan opgesteld wordt en naar werk gezocht wordt. Daarna wordt de integratie op de werkplek voorbereid en bewerkstelligd. Tijdens deze introductieperiode is er nog geen formele arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer en zijn alle kosten voor SIUS (in 1999: 2 100 euro/deelnemer maand (Van Genabeek, 2003)). De werknemer ontvangt geen loon, maar een dagelijkse bijdrage, verder heeft hij in principe dezelfde rechten en plichten als de reguliere werknemers die vergelijkbaar werk verrichten. Uiteindelijk komt men na deze proefperiode tot een feitelijk arbeidscontract. Meestal wordt voor deze nieuwe werknemer aanspraak gemaakt op een loonkostensubsidie.<sup>6</sup> Nadat iemand geplaatst wordt, begeleidt de SIUS-consulent de nieuwe werknemer nog maximaal één jaar.

Na het stopzetten van de begeleiding door een SIUS-consulent kan de werkgever verder begeleid worden door zijn werkgever. Deze persoonlijke begeleiding kan eveneens gesubsidieerd worden. De Zweedse arbeidsvoorziening besluit na advies te hebben ingewonnen van de lokale werkgeversorganisatie of en voor welk bedrag subsidie wordt gegeven (max. 5 400 euro/ maand).

#### 4.1.1 SE-deelnemers

De doelgroep van SIUS omvat alle personen met functionele beperkingen of met verminderde arbeidsmogelijkheden. Vaak gaat het om personen met mentale of verstandelijke handicaps.

---

<sup>6</sup> De loonkostensubsidie kan maximaal 4 jaar uitgekeerd worden. De hoogte ervan is afhankelijk van de loonkosten en de productiviteit van de werknemer (gemiddeld 1 000 euro/maand).

#### 4.1.2 SE-aanbieders

Voor begeleiding in het kader van het SIUS-programma kan men terecht bij een arbeidsbureau of werkgelegenheidsinstituut die vallen onder de nationale arbeidsbemiddelingsdienst in Zweden.

#### 4.2 Alternatief programma: Workplace Introduction for Immigrants

Omwille van de goede resultaten van de methodiek supported employment bij personen met een handicap werd in 2003 een pilootproject 'Workplace Introduction for Immigrants' opgestart door de Zweeds arbeidsbemiddelingsdienst. Dit project richtte zich specifiek op immigranten die langdurig werkloos waren in Zweden.

Het pilootproject werd ingericht in 20 regio's met een hoog aandeel immigranten. In het eerste jaar werden 4 100 werkloze immigranten begeleid door één van de 275 hiertoe opgeleide jobcoaches. Iets meer dan de helft vond in dit eerste jaar ook een vaste job. Op basis van de goede resultaten, wordt momenteel overwogen dit pilootproject open te trekken naar andere regio's en andere kansengroepen.

### 5. Ierland

Het eerste supported employment project ging in Ierland van start op het einde van de jaren '80 wanneer het Open Road project opgezet werd. Dit project leverde jobcoaches voor volwassenen met een psychische handicap om hen te ondersteunen in het vinden van gewone banen en vaardigheden aan te leren die nodig zijn voor deze baan. Het project werd een succes en een inspiratie voor een aantal andere lokale projecten. Supported employment raakte zo verspreid over verschillende regio's waar ze werd toegepast voor andere arbeidsgehandicapten zoals personen met een fysieke handicap, autisten, drugs en alcohol verslaafden en ex-gedetineerden.

Een eerste evaluatie van supported employment in Ierland kwam er in 1996. In deze studie werden 30 organisaties geïdentificeerd als supported employment aanbieders. Op dat moment waren 388 personen geplaatst in de reguliere arbeidsmarkt. Een tweede onderzoek bij 405 personen die deelnamen aan een supported employment project gaf aan dat de meesten hun baan gedurende lange tijd aanhielden, slechts sporadisch hulp nodig hadden en dat de baten sterk opwogen tegen de kosten.

In 2000 werd dan ook besloten van start te gaan met een nationaal programma van supported employment. Oorspronkelijk werd 5,1 miljoen euro voorzien voor de ontwikkeling van dit pilootprogramma. Later werd dit budget verhoogd. Deze ontwikkeling paste volledig in de verschuiving in het beleid. Daar waar de nadruk



eerst voornamelijk lag op het garanderen van een inkomen voor gehandicapten, veranderde dit op het einde van de jaren '90, wanneer het integreren van personen met een handicap in de arbeidsmarkt een expliciet beleidsobjectief werd. Bewijs hiervan is onder meer het feit dat vanaf juni 2000 beroepsopleiding en tewerkstelling van personen met een handicap niet langer onder de verantwoordelijkheid van de minister van welzijn en kinderen valt maar wel onder die van tewerkstelling. De beschutte tewerkstelling bleef wel bij het ministerie van welzijn. De nadruk van het beleid lag tot het eind van de vorige eeuw voornamelijk op het garanderen van een inkomen voor gehandicapten. De laatste jaren is het zwaartepunt verschoven, wanneer het integreren van personen met een handicap in de arbeidsmarkt een expliciet beleidsobjectief werd.

### 5.1 SE-aanbieders

Supported employment ging als pilootprogramma van start in 2000 met ESF-fondsen. De coördinator van dit nieuwe arbeidsmarktprogramma voor personen met een handicap was FÁS (Foras Áiseanna Saothair). Dit is de Ierse dienst voor opleiding en tewerkstelling die onder de bevoegdheid van het ministerie van tewerkstelling valt. Na een tendering wees FÁS contracten voor de voorziening van supported employment toe aan 24 consortia. Deze consortia bestaan voornamelijk uit organisaties die diensten verlenen aan personen met een handicap en krijgen elk een specifieke regio toegewezen. Gemiddeld stelt men per project 1 projectcoördinator en 5 jobcoaches te werk. Na 2 jaar werd het pilootproject geëvalueerd door FÁS.

Gedurende de beginperiode (november 2000 – juni 2002) werden door de 24 consortia samen 1 918 personen met een handicap gescreend voor een tewerkstelling in het kader van supported employment. 775 van hen werden effectief geplaatst. 172 deelnemers verlieten het programma na tewerkstelling. 8% van de deelnemers werden naar andere tewerkstellingsprogramma's van FÁS verwezen. De meeste (80%) personen met een handicap die tewerkgesteld zijn in supported employment werden verwezen door één van de 24 consortia.

### 5.2 Proces

Supported employment is toegankelijk voor alle personen met een handicap, ongeacht het soort handicap. Men eist wel dat alle deelnemers 'job ready' zijn. Deze inzetbaarheid wordt door het FÁS omschreven als:

*"A person who has had the necessary training, education, motivation and ability to pursue work/career in the open Labour Market"*

Of aan deze voorwaarde voldaan is wordt nagegaan door de FÁS-consulent en de jobcoach. De FÁS-consulent heeft in deze de doorslaggevende stem.

Wanneer besloten wordt dat een kandidaat niet in aanmerking komt voor supported employment wegens een gebrek aan opleiding of werkgerelateerde competenties wordt hij terug verwezen naar het FÀS voor verdere opleidingen of eventueel een verwijzing naar een andere dienst.

Als de FÀS-consulent in samenspraak met de jobcoach vaststelt dat de kandidaat wel 'job ready' is, kan hij deelnemen aan een SE-project. Als 2 maanden na de instroom in zulk SE-project geen beslissing voor een job genomen werd, moet de kandidaat echter terug verwezen worden naar het FÀS voor een verwijzing naar andere diensten of een plaatsing in een ander FÀS programma.

Een jobcoach gaat in de eerste plaats na welk soort baan het meest geschikt is voor de werkzoekende met een handicap.

Een tweede belangrijke taak van een jobcoach is het uitbouwen van contacten met lokale werknemers. Op deze manier kan een geschikte baan gezocht worden voor de deelnemers aan het SE-programma.

Bij de plaatsing worden geen eisen gesteld aan de werkduur, maar binnen de 6 maanden moet de werknemer minstens 18 uur per week werken. Uitzonderingen op deze regel, wanneer iemand bijvoorbeeld meer nood heeft aan begeleiding, moeten steeds aangevraagd en goedgekeurd worden door het FÀS. Deze regel werd ingevoerd met het oog op het uiteindelijke doel, integratie in de arbeidsmarkt. Om dit doel te bereiken moet van de deelnemers verwacht worden dat ze hetzelfde aantal uren kunnen werken als hun collega's. Vanaf de start van een baan wordt ook dadelijk een plan opgesteld om uiteindelijk zelfstandig te werken in de reguliere arbeidsmarkt.

Ook na de plaatsing van de werknemer blijft de jobcoach de deelnemer dus wel ondersteuning bieden, maar deze ondersteuning neemt af, naargelang de werknemer langer aan het werk is.

Naast de begeleiding van de werknemer begeleidt de jobcoach ook de werkgever en de collega's opdat de integratie van de werknemer vlot zou verlopen. De begeleiding van de werkgever bestaat onder andere in het bekend maken van mogelijke ondersteuning die met supported employment kan gecombineerd worden zoals employment support scheme, workplace equipment adaptation grant en disability awareness training.

### 5.3 Deelnemers

Supported employment is toegankelijk voor alle personen met een handicap, ongeacht het soort handicap, die zonder verdere beroepsopleiding inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt.

Mannen zijn licht oververtegenwoordigd bij de deelnemers aan supported employment. Daarnaast is ongeveer 60% van de deelnemers tussen 18 en 34. Deelnemers met een verstandelijke handicap vertegenwoordigen bijna de helft van alle deelnemers. Voor hun deelname aan supported employment was een 36%

werkloos, 40% volgden een opleiding en de rest was tewerkgesteld in beschutte of reguliere werkplaatsen. Het profiel van degenen doorverwezen door de consortia is zeer vergelijkbaar met de overige deelnemers.

#### 5.4 Werkgever

Het gaat in de meeste gevallen om laag gekwalificeerde arbeid in de dienstensector. Binnen deze dienstensector zijn voornamelijk de detailhandel en hotelsector zwaar vertegenwoordigd.

80% van de deelnemers heeft een arbeidscontract. In de richtlijnen met betrekking tot supported employment werd gesteld dat deelnemers minimaal 15 uur per week dienen te werken. Gemiddeld werken de deelnemers 15,9 uur per week. Maar meer opvallend is dat 10% van de deelnemer minder dan 5 uur per week werkt. Het gemiddelde uurloon was 6,22 euro.<sup>7</sup> 6% van de deelnemers verdienen minder dan het nationale minimumloon.<sup>8</sup> Vrijwel alle deelnemers behouden naast hun baan in het kader van supported employment ook hun uitkering.

Werkgevers waren zeker bij de start van het pilootprogramma, bij een krappe arbeidsmarkt, erg geïnteresseerd in deze nieuwe bron van kandidaten, die ze voordien nooit overwogen hadden. Ze waren over het algemeen zeer tevreden zowel over het werk van de deelnemer als over de begeleiding door de jobcoach. De overgrote meerderheid van de werkgevers geeft aan opnieuw een deelnemer te aanvaarden en dit programma ook te promoten bij andere werkgevers.

De kost van het pilootprogramma voor de staat werd geschat op 8 129 euro per geplaatste deelnemer.<sup>9</sup> Wanneer men echter in rekening brengt dat de meeste deelnemers ook hun uitkering behouden stijgt deze kost voor de staat tot 14 392 euro.

## 6. Groot-Brittannië

Na de tweede wereldoorlog stelde de Disabled Persons Employment Act de minister van werkgelegenheid in staat beschutte werkplaatsen uit publieke middelen te financieren om veteranen met fysieke handicaps tewerk te stellen. Zo werd reeds in 1945 Remploy, een particuliere beschutte werkplaats, met publiek geld opgericht. Gaandeweg groeide Remploy uit tot 83 beschutte werkplaatsen, verspreid over het hele land.

---

<sup>7</sup> Het nationaalminimumloon bedraagt 5,97 euro.

<sup>8</sup> Men is slechts verplicht het minimumloon te betalen wanneer de deelnemer 2 of meer jaar werkervaring kan voorleggen.

<sup>9</sup> Dit is volgens gegevens van de FÁS bijna dubbel zoveel als een normale plaatsing

In 1985 ontstonden de eerste projecten van supported employment. Vrijwilligersorganisaties zochten banen voor personen met een arbeidshandicap bij reguliere werkgevers. Deze reguliere werkgever kreeg dan een financiële bijdrage van de ondersteunende organisatie ter compensatie van de lagere productiviteit van de werknemer. Naar deze voorbeelden ontwikkelde Remploy een eigen programma, INTERWORK.

Wanneer men in Groot-Brittannië spreekt over het supported employment Programme, heeft men het zowel over de tewerkstelling in eigen, beschutte werkplaatsen (sheltered workshops, sheltered factories) als over de tewerkstelling in een zogenaamd gastbedrijf waar de gehandicapte werknemer werkt tegen dezelfde voorwaarden als andere werknemers (supported placement). Vanaf de jaren '90 was er een duidelijke kentering merkbaar. Personen met een handicap gingen minder aan de slag in beschutte werkplaatsen en werden meer tewerkgesteld bij reguliere werkgevers. Aangezien men eind jaren '90 merkte dat de doorstroom uit het Supported Employment Programme naar regulier werk erg beperkt was begon men aan een heroriëntatie van het programma. Zo kwam de nadruk minder te liggen op de financiële stimuli voor de werkgevers, maar meer op ondersteuning van de werknemer, werkgever en collega's in de vorm van een jobcoach.

In 2001 werd het Supported Employment Programme dan volledig vervangen door een nieuw programma, WORKSTEP. De toetredingscriteria wijzigden en voortaan werd de hoogte van de vergoeding aan de werkgever niet meer gekoppeld aan een beoordeling van de productiviteit van de werknemer met een handicap. Dit was vooral te wijten aan het feit dat men steeds minder personen ging plaatsen in de industrie en steeds meer personen in de dienstensector. In deze laatste sector bleek het heel wat moeilijker een objectieve productiviteitsmeting uit te voeren. De uitstroom naar regulier werk, zonder verdere begeleiding werd uitdrukkelijk als doelstelling gehanteerd. Daarnaast kwam ook meer nadruk op de persoonlijke ontwikkeling van de deelnemers. Tot slot werden ook een aantal kwaliteitsnormen voor de aanbieders van supported employment ontwikkeld.

De publieke arbeidsvoorziening is verantwoordelijk voor de uitvoering van het WORKSTEP programma. Zij sluit de contracten af met de aanbieders van beschutte werkplaatsen en supported employment en volgt deze verder op.

## 6.1 Proces

In de eerste plaats moet een werkzoekende met een handicap zich aanbieden bij de publieke arbeidsvoorziening. De Disability Employment Adviser (DES) van deze voorziening gaat dan na of een persoon in aanmerking komt voor het WORKSTEP programma. Indien dit het geval is wordt contact opgenomen met een aanbieder van SE. Er zijn drie aanbieders die zowel beschutte werkplaatsen

als werkplaatsen in een reguliere omgeving verzorgen: lokale overheden, vrijwilligersorganisaties en Remploy.

De aanbieder moet er dan voor zorgen dat de deelnemer passend werk krijgt aangeboden, hetzij bij een reguliere werkgever, hetzij in een beschutte werkplaats. Wanneer de persoon met een handicap bij een reguliere werkgever gaat werken, blijft de aanbieder hem begeleiden. Nieuw vanaf het WORKSTEP programma is ook dat de aanbieder samen met werknemer en werkgever van bij de aanstelling een ontwikkelingsplan opstelt.

Het uiteindelijke doel van het WORKSTEP programma is personen te laten uitstromen naar een reguliere baan zonder ondersteuning. Deze uitstroom verloopt gemakkelijker voor de werknemers in het kader van SE dan de werknemers van de beschutte werkplaats.

Het WORKSTEP programma wordt gefinancierd door het Department for Work and Pensions. Remploy krijgt jaarlijks een subsidiebedrag toegekend en moet hiervoor bepaalde prestatiedoelstellingen halen. Deze doelstellingen zijn de goedkeuring van het ontwikkelingsplan, het starten met een baan en een duurzame uitstroom naar de reguliere arbeidsmarkt. De andere aanbieders krijgen een maandelijks bedrag uitgekeerd, dat wordt aangevuld naarmate meer stappen in het toelidingsproces bereikt worden. In 2001 bedroegen de gemiddelde kosten voor een deelnemer werkzaam in een beschutte werkplaats 18 500 euro. Terwijl de begeleiding van een deelnemer aan supported employment 7 300 euro kostte.

## 6.2 Deelnemers

Om in aanmerking te komen voor het Supported Employment Programme moet een kandidaat voldoen aan de definitie van een persoon met een handicap zoals opgenomen in de Disability Discriminations Act (1995).<sup>10</sup> In deze wet stelt men dat er sprake moet zijn van een fysieke of psychische beperking die een belangrijk en/of lange termijn invloed heeft op het vermogen om dagdagelijkse activiteiten uit te oefenen. Bovendien heeft de aard en mate van de handicap als gevolg dat men geen reguliere baan kan verwerven of behouden. Daarnaast werd geëist dat de personen in staat waren om minimaal 30% en maximaal 80% van de output van een niet-gehandicapte collega te leveren.

Bij de vervanging door het WORKSTEP programma werden deze toelatingscriteria verder verscherpt. Nog steeds moet de kandidaat voldoen aan de definitie

---

<sup>10</sup> De anti-discriminatiewet (Disability Discriminations Act (1995)) die in voege trad in 1996 stelt dat personen met een handicap gelijke kansen moeten krijgen op de arbeidsmarkt. Zo mogen werkgevers personen met een handicap niet discrimineren ten opzichte van anderen en dit bij aanwerving, opleiding, promotie en ontslag. Daarnaast zijn ze ook verplicht redelijke aanpassingen aan het werk of de werkplaats te doen zodat de gehandicapte werknemer het werk kan uitvoeren. In april 2000 werd de Disability Rights Commission opgericht om toe te zien op de naleving van deze wet.

van een persoon met een handicap zoals die opgenomen is in de wet. Daarnaast gelden nog een aantal extra voorwaarden:

- Wanneer men kan aangeven dat WORKSTEP de enige geschikte optie is om aan een baan te raken. De organisatie die de persoon in het kader van supported employment wil toeleiden naar een baan moet voor de bewijsvoering zorgen.
- Wanneer men kan bewijzen dat men zijn werk dreigt te verliezen omwille van een handicap en dit ondanks het feit dat de werkgever alle mogelijke werk-aanpassingen heeft gedaan en ondersteunende maatregelen heeft overwogen.
- Wanneer iemand vanuit supported employment doorstroomde naar regulier werk zonder ondersteuning, maar uitviel.

Personen met een handicap die ook zonder gespecialiseerde hulp een baan kunnen vinden en behouden, worden te sterk geacht voor supported employment. Personen met een verstandelijke handicap worden op hun beurt te zwak beschouwd om een reguliere baan aan te kunnen. Zij worden meestal in projecten van dagopvang geplaatst.

## 7. Oostenrijk

### 7.1 Ontwikkeling

Lang bleef het Oostenrijkse beleid ten aanzien van personen met een handicap beperkt tot financiële steun. Activering van deze doelgroep was geen doelstelling. Vanaf 1977 kreeg het Oostenrijkse Ministerie van Sociale Zaken aandacht voor de tewerkstelling van personen met een handicap. Het ging hier in de eerste plaats om beschutte arbeid in de sociale werkvoorziening. Doorheen de jaren '80 en '90 veranderde het beleid met betrekking tot de tewerkstelling van personen met een handicap danig. Meer en meer geeft het beleid voorrang aan programma's die erop gericht zijn personen met een handicap te activeren en te integreren in de reguliere arbeidsmarkt. Zo werd bijvoorbeeld een quotum van 4% ingesteld.<sup>11</sup> Oostenrijkse werkgevers met meer dan 25 werknemers in dienst dienen ten minste 1 persoon met een handicap in dienst te hebben, anders wordt een extra heffing opgelegd

Oostenrijk kent, als gevolg van het federale bestel, geen algemene wetgeving voor de tewerkstelling van personen met een handicap. Zowel grondwet, federale wetten en provinciale wetgeving kunnen van toepassing zijn. Het Federale Ministerie van Sociale Zekerheid verzorgt de centrale coördinatie. Arbeidsvoorziening

---

<sup>11</sup> Geschat wordt dat niet meer dan 30% van de Oostenrijkse bedrijven voldoet aan deze norm. 70% van de bedrijven dient dus een heffing te betalen die gebruikt wordt voor de beroeps- en sociale integratie van personen met een handicap (Sanders & Wevers, 2005).

(Arbeitsmarktservice) is primair verantwoordelijk voor de reïntegratie van werkloze gedeeltelijk arbeidsongeschikten. De provincies (Landesregierungen) zorgen voor zwaar gehandicapten die niet in staat zijn arbeid te verrichten. De regionale bureaus van sociale zaken coördineren de werkgelegenheidsmaatregelen die buiten de financiële kaders van de provincies en arbeidsvoorziening vallen. In het kader van supported employment zijn het deze regionale bureaus die de contracten met de private supported employment aanbieders afsluiten.

## 7.2 Arbeitsassistenz (AA)

Twee pilootprojecten in verband met supported employment gingen van start in 1992. Deze eerste projecten werden in de volgende jaren snel opgevolgd door andere initiatieven van vrijwilligersorganisaties. Deze pilootprojecten waren zo succesvol dat men in 2001 besloot een nationaal supported employment programma, Arbeitsassistenz (AA) te lanceren.

### 7.2.1 Proces

Het programma heeft tot doel reguliere banen voor personen met een handicap te verwerven en te beschermen. Wanneer de publieke arbeidsvoorziening oordeelt dat een werkzoekende met een handicap in aanmerking komt voor tewerkstelling in een beschutte werkplaats of in het kader van supported employment, wordt deze verwezen naar een AA-bureau. Na deze beoordeling stelt een medewerker van het AA-bureau een individueel loopbaan- en reïntegratieplan op. Voor de deelnemers die reeds een baan hebben, maar moeite hebben om deze te behouden omwille van hun handicap, kan binnen het bedrijf geïntervenieerd worden. De werkzoekenden kunnen eerst een aantal trainingen (sollicitatie, beroeps-, ...) volgen. Vervolgens helpt het bureau bij het zoeken naar een baan, het voeren van sollicitatiegesprekken enz. Ook na het vinden van een baan, blijft het AA-bureau actief in de vorm van de ondersteuning van een jobcoach. Deze coach begeleidt zowel de werknemer als de werkgever. Afhankelijk van het soort handicap en de ontwikkeling kan de begeleiding tijdelijk of voortdurend zijn. Wanneer de Arbeitsassistenz niet langer nodig is, kan de hulp van een 'outplacer' ingeroepen worden. Deze verzorgt dan de bemiddeling naar reguliere, niet begeleide arbeidsplaatsen.

### 7.2.2 SE-aanbieders

De implementatie van het Arbeitsassistenz Programm gebeurde door de verschillende regionale overheden (Schuster, 2001). Er kunnen dus tussen de regio's veel verschillen bestaan naar aanpak en resultaat. De dienstverlening van de arbeidsassistent wordt aangeboden door private non-profit organisaties. Zo zijn er ongeveer 400 SE-aanbieders. Deze organisaties zijn meestal multidisciplinair opgebouwd met maatschappelijk werkers, psychologen en andere specialisten. Hun

dienstverlening is gratis, vrijwillig en anoniem. Arbeitsassistenz wordt gefinancierd door de Oostenrijkse overheid (federaal en regionaal) met de steun van het Europese Sociaal Fonds (ESF).

### 7.2.3 Deelnemers

Om voor een beschutte werkplaats of supported employment in aanmerking te komen moet men de Oostenrijkse nationaliteit hebben, EU burger zijn of asiel gekregen hebben als vluchteling. Daarenboven moet men voor ten minste 50% arbeidsongeschikt zijn.

Het Arbeitsassistenz Programm was initieel enkel bedoeld voor werknemers die wegens een handicap hun baan dreigden te verliezen. Later richtte het programma zich steeds meer tot werklozen met een handicap. In het begin kwamen enkel personen met een mentale handicap in aanmerking voor de AA. Naderhand werd deze voorziening ook toegankelijk voor personen met intellectuele en fysieke handicaps, voor mensen met gehoorproblemen, blinden of slechthzienden en mensen met meervoudige handicaps.

## 8. Duitsland

Halverwege de jaren '80 kreeg ook het Duitse beleid meer oog voor de integratie van personen met een handicap. Dit uitte zich in de eerste plaats in de scholen, maar gaandeweg kreeg men ook meer interesse voor methodieken die de integratie op de arbeidsmarkt bevorderden. Weldra werden dan ook naar voorbeeld van supported employment in de Verenigde Staten en het open road project in Ierland lokaal enkele projecten opgestart voor de integratie van personen met een handicap in het regulier circuit. Men richtte zich hierbij voornamelijk op personen met een psychische handicap. Rond de eeuwwisseling werd supported employment dan nationaal ingericht. Vele bevoegdheden bleven echter toekomen aan de verschillende deelstaten. In de praktijk kunnen er zo toch nog verschillen bestaan tussen de verschillende regio's. In het algemeen zien we dat de assessment en jobfinding fase door de arbeidsbemiddelingsdienst, dan wel een integratiedienst (Integrationsamt) die zich specifiek richt tot personen met een handicap, gebeurt. De feitelijke begeleiding op de werkplek en de financiële afwikkeling gebeurt enkel door deze laatste.

Concreet kan de begeleiding op de werkplek op 2 manieren georganiseerd worden, ofwel door de werkgever ofwel door de persoon met een handicap zelf. In dit laatste geval kan de persoon met een handicap er bovendien voor kiezen om op te treden als werkgever van zijn jobcoach (i.e. das Arbeitgebermodell) of begeleiding in te kopen bij dienstverlenende organisaties (i.e. das Dienstleistungsmodell).



In de meeste gevallen opteert men ervoor dat de werkgever de begeleiding organiseert. Dit heeft als voordeel dat de administratieve last voor de persoon met een handicap verminderd wordt. Ook hier zijn twee varianten mogelijk: ofwel draagt de werkgever de begeleidingstaken op aan een collega van de persoon met een handicap, ofwel wordt door de werkgever een jobcoach aangeworven.

Het model waarin men zelf als werkgever of inkoper van coaching gaat optreden garandeert dan weer een maximale betrokkenheid van de persoon met een handicap en de kans op sturing van de eigen loopbaan. Het werkgeversmodel wordt voornamelijk gebruikt door personen die een zeer intensieve begeleiding nodig hebben. Het inkoopmodel, waarbij de persoon met een handicap zijn budget aanwendt voor het inkopen van begeleiding bij een externe dienst, blijkt dan weer vooral succesvol voor personen met minder intensieve behoeften aan begeleiding en die eerder kort durende interventies van deze externe diensten op vastgestelde uren kunnen plannen.

Afhankelijk van het model dat gekozen wordt betaalt de werkgever, dan wel de werknemer de begeleiding vanuit zijn maandelijks budget voor assistentie. Het is de Integrationsamt, die bevoegd is voor de regio waar de arbeidsplaats gelegen is, die de financiële middelen voor de begeleiding toekent. Hierbij wordt nagegaan

- of men enkel met de ondersteuning van een jobcoach een arbeidsplaats op de reguliere arbeidsmarkt kan verwerven of behouden;
- of de kosten van de begeleiding in verhouding staan tot het inkomen van de persoon met een handicap;
- of alle andere tewerkstellingsbevorderende ondersteuningsmaatregelen (bv. beroepsopleiding, werkpostaanpassingen, ...) reeds uitgeput werden.

De toekenningsbeslissing van deze integratiedienst is 2 jaar geldig, maar steeds hernieuwbaar. De hoogte van het bedrag is afhankelijk van de begeleidingsbehoefte die men heeft en het model dat gekozen werd<sup>12</sup>. De tussenkomst wordt bij het begin van elke maand uitgekeerd aan de budgethouder die maandelijks verantwoording voor de besteding van het budget moet afleggen bij het Integrationsamt.

## 8.1 SE-deelnemers

Initieel richtte het SE-programma in Duitsland zich voornamelijk op werkzoekenden met een psychische handicap. Gaandeweg verbreedde de doelgroep tot alle personen met een ernstige handicap (voornamelijk fysieke), personen die in een beschutte werkplaats werken (doorstroom werd een expliciete opdracht) en schoolverlaters met een handicap.

---

<sup>12</sup> Wanneer de begeleiding door de persoon met een handicap zelf georganiseerd wordt, bedraagt de maximale tussenkomst 1 100 euro. Voor de door de werkgevers georganiseerde begeleiding kan dit bedrag hoger liggen.

## 9. Vergelijkende tabel

We sluiten dit hoofdstuk af met een vergelijkende tabel, waarin gegevens van supported employment programma's uit de 8 bestudeerde landen vergeleken worden. We gaan kort in op de volgende vragen:

- Wat is de doelgroep?
- Is de begeleiding permanent of tijdelijk?
- Wat krijgt de werknemer in het kader van supported employment betaald?
- Kan supported employment gecombineerd worden met een loonkostensubsidie?

Tabel 2.3 Internationale vergelijking

	Doelgroep	Duur van de begeleiding	Loon	Loonkostensubsidie
Duitsland	Personen met een mentale, psychische of fysieke handicap met speciale aandacht voor de schoolverlaters met een handicap		Normaal functieloon	
Groot-Brittannië	Personen met een fysieke of psychische beperking die in staat zijn 30% tot 80% van de output van een werknemer zonder beperking te leveren	In principe permanent, maar in de praktijk bepaalt de supported employment aanbieder (WORKSTEP) hoe lang deze begeleiding gesubsidieerd wordt	In het WORKSTEP programma het functieloon. Buiten het programma vaak het minimumloon	De supported employment aanbieder beslist hoe de subsidies aangewend worden. Dit kan zijn om rendementstekort te compenseren, maar ook om opleidingen te geven of ondersteuning te voorzien.
Ierland	Voornamelijk personen met een psychische of mentale handicap, later ook andere arbeidsgehandicapten (fysieke handicap, drugs- en alcoholverslaafden en ex-gedetineerden). Men eist wel dat de deelnemers job ready zijn.	Permanente begeleiding, die evenwel sterk afgebouwd wordt	De werknemer krijgt het normaal functieloon betaald. In de praktijk blijken sommige deelnemers minder dan het nationale minimumloon te verdienen. Vele werknemers in het kader van supported employment behouden hun uitkering	

Tabel 2.3 Internationale vergelijking (vervolg)

	Doelgroep	Duur van de begeleiding	Loon	Loonkostensubsidie
Nederland	<p>Wsw: personen met een beperking met een Wsw indicatie 'begeleid werken'</p> <p>REA/WIA: werkzoekenden die door ziekte of gebrek niet in staat zijn hun werk te hervatten of nieuw werk te vinden. Wanneer men in de voorgaande 5 jaar ooit in aanmerking kwam voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van WAO, WAZ, Wajong en Wsw</p> <p>AWBZ: indicatie nodig</p>	<p>Wsw: permanent zo lang bij herindicatie blijkt dat men tot de doelgroep blijft behoren, 15% van de gewerkte tijd</p> <p>REA/WIA: uitdovende begeleiding, het eerste jaar 15% van de gewerkte tijd, het 2de jaar 7,5%, het 3de en volgende jaren 6%</p>	<p>Wsw: normaal functieloon</p> <p>REA/WIA: bij een lagere productiviteit, een lager loon (loondispen-satie). Voor de werknemer wordt dit loon dan aangevuld met een uitkering of bijstand</p>	<p>Wsw: ja</p> <p>REA/WIA: uitkering</p>
Noorwegen	<p>WWB: personen die moeite hebben en job te vinden en te behouden zoals de zeer langdurig werklozen</p> <p>Personen met een handicap die een intensieve ondersteuning nodig hebben om een baan te vinden en te behouden (vnl. Mentaal en psychische handicaps). Later ook uitgedeeld met andere arbeidsgehandicapten (langdurig werklozen, ex-gedetineerden, ...)</p>	<p>AWBZ: de duur van de begeleiding is afhankelijk van het persoonlijk budget</p> <p>WWB: 2 jaar</p>	<p>AWBZ: geen loon, enkel uitkering</p> <p>WWB: geen loon, enkel uitkering</p> <p>De helft krijgt geen loon; een kwart krijgt het normale functieloon; een kwart krijgt een aanvulling op de uitkering tot het minimumloon</p>	<p>AWBZ: neen</p> <p>WWB: neen</p>

Tabel 2.3 Internationale vergelijking (vervolg)

	Doelgroep	Duur van de begeleiding	Loon	Loonkostensubsidie
Oostenrijk	Oorspronkelijk gehandicapte werknemers, vervolgens gehandicapte werklozen en nu toegankelijk voor alle personen met een mentale, psychische of fysieke handicap	In principe wordt men tot maximaal 1 jaar na de jobplaatsing begeleid. In individuele gevallen kan de duur van deze begeleiding opgetrokken worden.	Normaal functieloon	Voor werklozen en inactieven is er een degressieve loonkostensubsidie voor maximaal 3 jaar. Voor werkenden wier handicap zich tijdens hun contract ontwikkeld bestaat er een loonkostensubsidie, die jaarlijks geëvalueerd wordt. Wanneer een bepaalde job van een persoon met een handicap in gevaar komt kan een derde tegemoetkoming in de loonkosten aanvraagd worden voor maximaal 3 jaar.
Verenigde Staten	Mensen met een beperking voor wie een tewerkstelling in het NEC niet mogelijk is en die omwille van hun handicap nood hebben aan een blijvende en intensieve ondersteuning op de werkplek	Permanente begeleiding	Normaal functieloon	Ja
Zweden	Alle personen met functionele beperkingen of verminderde arbeidsmogelijkheden. Voornamelijk psychisch en mentaal gehandicapten, maar ook projecten voor immigranten	Begeleiding wordt geleidelijk afgebouwd. Maximaal 1 jaar intensieve begeleiding. Na verloop van tijd kan wel een follow up gebeuren	Normaal functieloon	Er is een loonkostensubsidie, die afhankelijk is van het loon en de productiviteit. Deze subsidie wordt maximaal 4 jaar uitgekeerd



---

## **HOOFDSTUK 3**

### **SUPPORTED EMPLOYMENT IN VLAANDEREN**

#### **1. Supported employment in Vlaanderen anno 2006**

Anno 2006 behoort supported employment als maatregel niet tot het arbeidsmarktbeleid ten aanzien van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Toch raakt men in het werkveld overtuigd van de meerwaarde die supported employment kan betekenen. Zo biedt supported employment meer mogelijkheden om tegemoet te komen aan de wensen van personen met beperkingen. Daarnaast wordt een permanente begeleiding, zoals die wordt geboden bij supported employment, als onmisbaar beschouwd voor een duurzame doorstroom naar het NEC. Beschutte en sociale werkplaatsen zien verder ook voordelen voor de werkplaatsen zelf, waar werknemers de boodschap krijgen dat doorstroom, groei en een loopbaanperspectief ook voor hen mogelijk is. Er werden de afgelopen jaren dan ook verschillende projecten opgestart die gebruik maken van de methodiek 'supported employment'

Allereerst is er de doorstroom vanuit projecten van begeleid werken (arbeidszorg) die in dag- of revalidatiecentra aangeboden worden. Begeleid werken is meestal georganiseerd volgens de methodiek van supported employment, maar de werknemers hebben geen arbeidscontract en geen loon (of een zeer beperkte vergoeding). Sommige organisaties gaan, bij geslaagde plaatsingen, ook voor deze werknemers onderhandelen voor een volwaardig contract en loon zodat men verschuift van begeleid werken naar supported employment.

Daarnaast stapten eind 2005 7 beschutte werkplaatsen<sup>13</sup> in het proefproject 'supported employment' dat de Vlaamse Federatie voor Beschutte Werkplaatsen (VLAB) met behulp van ESF-financiering opstartte. De doelstelling van dit project is na te gaan hoe de expertise van de BW's kan aangewend worden om de doorstroom en de tewerkstelling van personen met een handicap in het NEC te vergemakkelijken. Aan de hand van dit project wil men dan een draaiboek voor de

---

<sup>13</sup> Arcotec, Bewel, Imsir, Mariasteen, Ryhove, OptimaT en Waak

methodiek supported employment opstellen, waarbij ook de (huidige) knelpunten in kaart gebracht worden. Om de begeleiding in dit project te verzorgen rekent men op 4 FTE begeleiders, wat in de praktijk neerkomt op ongeveer 20 verschillende personen. In de loop van 2006 werden 2 600 doelgroepwerknemers uit deze BW's geïnformeerd via affiches, brieven en infosessies. 45 onder hen betoonden interesse en startten met een assessment. Eind 2006 waren 5 personen tewerkgesteld bij een reguliere werkgever.

Tot slot werd ook bij de sociale werkplaatsen in augustus 2006 een project opgestart waarin men tracht personen uit hun doelgroep te begeleiden naar en in een tewerkstelling in het NEC. Doelstelling van dit proefproject is ook hier in de eerste plaats achterhalen waar de knelpunten en drempels voor een overstap naar een reguliere werkgever zitten. 17 sociale werkplaatsen<sup>14</sup> en 10 FTE begeleiders zullen 50 doelgroepwerknemers (3 FTE per SWP) begeleiden. De helft van de kandidaten worden gezocht onder de huidige werknemers van de SW's, de anderen zijn nieuwe aanwervingen. Eind 2006 zijn de kandidaten geselecteerd en vertoeven de meesten onder hen in de assessmentfase. In tegenstelling tot het project bij de BW's is voor dit project geen ESF-financiering voorzien, maar moet het in de huidige regelgeving ingepast worden.

In dit hoofdstuk worden om te beginnen een aantal kritische succesfactoren opgesomd die van belang zijn bij (de implementatie van) supported employment. Verder wordt nagegaan welke keuzes kunnen gemaakt worden op het vlak van doelgroepafbakening, werkvormen, organisatie en financiering.

## 2. Kritische succesfactoren

We identificeren 3 factoren die beschouwd worden als van kritisch belang voor het slagen van supported employment:

- een individuele en vraaggerichte aanpak;
- gemotiveerde werkgevers;
- een gunstige economische context.

### 2.1 Individueel en vraaggerichte aanpak

Opdat een tewerkstelling in het kader van supported employment succesvol zou zijn, is het noodzakelijk dat men de cliënt centraal stelt. Supported employment trajecten dienen dus in de eerste plaats ontwikkeld te worden vanuit de wensen,

---

<sup>14</sup> SOBO@werk, Kringloopcentrum Leefbaar Wonen, Sociale Werkplaats De Sleutel, Ateljee, SWP Den Diepen Boomgaard, Televel, Fietsatelier Mol, 't Werk, De Troef, Sociale Werkplaatsen – WEB, IGO-W, Wonen en Werken, SPIT, Groenwerk, Sociale werkplaats Molendries, Sociale Werkplaats Mo-Clean en SOWEPO



motivatie en loopbaanperspectieven van de cliënt. Daarenboven moeten ze aansluiten bij diens mogelijkheden en competenties.

De methodiek is gestoeld op het idee dat ieder in het NEC aan de slag kan, mits men voldoende en correct begeleid wordt. Men gaat dus uit van het maximaal trachten te voldoen aan de wensen en vragen van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Dit principe komt naar voren in vele facetten van de methodiek.

In eerste instantie kan de cliënt maximaal betrokken worden in het opstellen van een trajectplan. Zijn voorkeuren wegen immers zwaar door zowel bij het zoeken naar een gepaste job als in de manier waarop hij begeleid wordt. De regiefunctie ligt idealiter zoveel mogelijk bij de cliënt zelf.

Bij het zoeken naar een job probeert men maximaal rekening te houden met de wensen en mogelijkheden van de cliënt. Net als voor andere werkenden is het mogelijk dat eerst verschillende jobs uitgeprobeerd worden alvorens een passende job gevonden wordt. Een supported employment traject moet ook deze mogelijkheid bieden en niet automatisch na een mislukte match terugvallen op een eerdere arbeidssituatie.

Wanneer een passende job gevonden is, kan de cliënt dadelijk aan de slag om op de werkplek zelf de opleiding te krijgen die het best beantwoordt aan zijn specifieke takenpakket.

Tot slot wordt bij supported employment begeleiding geboden op maat van de cliënt: iemand met een mentale handicap heeft immers een andere ondersteuning nodig dan iemand met een psychische stoornis. Deze ondersteuning is daarenboven zo lang en intensief als nodig is voor die bepaalde cliënt.

## 2.2 Gemotiveerde werkgevers

In het proces van supported employment spelen werkgevers uit het normaal economisch circuit (NEC) een cruciale rol. Onze wetgeving kent voor private werkgevers geen verplichting om een bepaald aandeel werknemers met een handicap in dienst te hebben.<sup>15</sup> Het is dus van belang dat ze gemotiveerd zijn om mee te stappen in het project. Sommige werkgevers hoeven niet gemotiveerd te worden om personen met een handicap aan te werven. Hun engagement kan komen vanuit een diversiteitsbeleid, het idee van maatschappelijk verantwoord ondernemen, toevalligheden, persoonlijke relaties, enzovoort. Andere kampen nog met verschillende vragen en onzekerheden rond supported employment en de tewerk-

---

<sup>15</sup> Voor federale overheidsdiensten geldt wel zulke verplichting. Het oorspronkelijk gehanteerde quota bedroeg 2%. Dit percentage werd echter zelden gehaald: in 2004 bestond slechts 0,8% van het overheidspersoneel uit personen met een handicap. In september 2006 werd het quota bij koninklijk besluit opgetrokken tot 3%. De diensten die instaan voor operationele functies als hulp- en politiediensten moeten hier niet aan voldoen. De andere diensten hebben 3 jaar tijd om dit percentage te halen.

stelling van personen met een handicap in het algemeen. Ten eerste kan de werkgever koudwatervrees hebben om een persoon met een handicap aan te werven omwille van onvoldoende kennis over de aard van de handicap en, hiermee samenhangend, de mogelijkheden of de vakbekwaamheid van die persoon. Ten tweede vrezen de werkgevers dat de tewerkstelling van een persoon met een handicap te veel begeleiding en omkadering van hen zal eisen en zo de kosten behoorlijk kan opdrijven. Ten derde hebben werkgevers vaak juridische of administratieve vragen over het gebruik van tewerkstellingsondersteunende maatregelen. Het is bijgevolg duidelijk het vinden van een geschikte arbeidsplaats in het NEC een niet te onderschatten knelpunt kan zijn voor supported employment.

Er is dus nood aan de ontwikkeling van een aantal succesvolle strategieën en instrumenten om die werkgevers over de brug te halen.

In de eerste plaats kan gepleit worden voor een positieve en informatieve voorlichtingscampagne. Ervaringen in o.a. Nederland leren immers dat het effectiever is om een groots opgezette campagne in te richten waarbij men via mailings, advertenties en of werkgeversorganisaties de groep van de werkgevers tracht te bereiken dan om via individuele contacten werkgevers voor te lichten (van Nes P. et al., 2001).

Ten tweede kan de nadruk gelegd worden op de jobcoach en diens taken. Deze coach staat in voor de opleiding en begeleiding van de cliënt in zijn nieuwe job, maar heeft ook een belangrijke informatieve en mogelijk ook een ondersteunende functie naar de werkgever en de collega's van de cliënt. Vooral het feit dat de werkgever zelf terecht kan bij de jobcoach met vragen of problemen en dat die jobcoach mogelijk ook administratieve ondersteuning biedt, wordt vaak als een erg belangrijke troef gezien.

Ten derde kan de werkgever overtuigd worden met tijdelijke of permanente loonkostensubsidies om het eventuele rendementsverlies van de werknemer te compenseren. De cliënten zouden, indien nodig ook in aanmerking moeten komen voor werkplekaanpassingen.

Ten vierde blijkt een verplichting om de cliënt dadelijk aan te werven voor de werkgever vaak een breekpunt. De mogelijkheid om een soort proefperiode in te lassen voor de definitieve aanwerving, lijkt dus van essentieel belang om een werkgever over de brug te halen. Ook voor de cliënt en de jobcoach kan zulke proefperiode nuttig zijn. De cliënt kan kennismaken met de arbeidsplaats en zo beter geïnformeerd keuzes maken bij zijn tewerkstelling. De jobcoach kan door een proefplaatsing de sterke en zwakke punten van de cliënt vaststellen. Het is wel van belang dat deze proefperiode beperkt wordt in tijd. Verderop bekijken we in enkele alternatieve scenario's hoe deze proefperiode kan georganiseerd worden.

### 2.3 Economische context

Voor een geslaagde implementatie van supported employment in Vlaanderen, moet net als bij de implementatie van elke andere maatregel rekening gehouden worden met de economische context. Er bestaat immers een duidelijk verband tussen tewerkstelling en de economische conjunctuur. De maatregelen die zich richten tot personen uit kansengroepen zijn vaak heel sterk conjunctuurgevoelig. Bij hoogconjunctuur is er doorgaans een grote vraag en een kleiner aanbod van arbeidskrachten. Deze krapte op de arbeidsmarkt kan werkgevers ertoe aanzetten nieuwe kandidaten te overwegen. Bij laagconjunctuur is er een overschot aan kandidaten voor vacatures en vallen de kansengroepen vaak het eerst uit de boot.

We kunnen in deze belangrijke lessen trekken uit een andere federale arbeidsmarktmaatregel die zich de afgelopen jaren op kansengroepen richtte, invoeginterim. Invoeginterim ging van start in 2000 en beoogde de duurzame integratie van OCMW-cliënten in de arbeidsmarkt via uitzendarbeid. Uitzendkantoren werden geëngageerd om deze doelgroep te werk te stellen, op te leiden en te begeleiden. Initieel waren de verwachtingen erg hoog gespannen, maar door de omslag in de arbeidsmarktconjunctuur daalde de vraag en steeg het aanbod van uitzendkrachten. Dit maakte dat de deelnemers aan invoeginterim, die tot de zwakkere werkzoekenden gerekend konden worden, niet meer aan bod kwamen en dat de maatregel invoeginterim deels implodeerde (Fripont, I., et al., 2002).

Ook de buitenlandse voorbeelden, die in het vorige hoofdstuk besproken werden, geven aan dat bij de invoering van supported employment de economische context een kritische factor is. In Ierland werd supported employment een succes mede omdat men daar kampte met een krapte op de arbeidsmarkt. In Nederland werden de tegenvallende resultaten bij de introductie van deze nieuwe methodiek onder meer geweten aan het feit dat de conjunctuuromslag aan het begin van de 21<sup>ste</sup> eeuw ervoor zorgde dat er een crisis was op de arbeidsmarkt.

Een aanbeveling kan hier dan ook zijn dat in een periode van laagconjunctuur en hoge werkloosheid interessanter is om supported employment slechts beperkt op te starten. Dit in tegenstelling tot een groots opgezet project om vele personen met een arbeidshandicap te integreren in het NEC dat zodra de conjunctuur omslaat snel en in alle stilte opgeborgen wordt.

### 3. Doelgroep

Algemeen kan de doelgroep van supported employment omschreven worden als de personen die enkel in staat zijn een betaalde baan in een economisch competitieve omgeving te verkrijgen en behouden mits ze kunnen rekenen op een intensieve en permanente, zij het mogelijk in de tijd afnemende, ondersteuning van een jobcoach. Aan de hand van deze definitie wordt supported employment in figuur

2 gesitueerd tussen andere arbeidsmogelijkheden voor personen met een beperking.



**Figuur 3.1** Arbeidsmogelijkheden voor personen met een handicap

Aan het ene uiteinde van het spectrum van arbeidsmogelijkheden vinden we de arbeidsmatige activiteiten, verzameld onder de term arbeidszorg, die doorgaans tot het domein van de zorg gerekend worden. Arbeidszorg is ontstaan in dagcentra waar men ook de mensen, die omwille van hun handicap niet terecht kunnen het gewone of beschutte circuit, arbeidsmogelijkheden wou bieden. De methodiek die gebruikt wordt is gelijkaardig aan de methodiek 'supported employment': personen worden in een atelier, thuis of in een regulier bedrijf tewerkgesteld onder de individuele begeleiding van een jobcoach. Toch zijn er belangrijke verschillen. Zo gaat het meestal maar om een zeer beperkt aantal uren en is het rendement van deze personen veel lager dan dat bij supported employment verwacht wordt. Personen die in het kader van arbeidszorg arbeidsmatige activiteiten verrichten in het NEC worden hiervoor niet betaald, maar ze behouden hun uitkering.

Aan het andere uiteinde bevindt zich de tewerkstelling in het NEC zonder permanente ondersteuning. Ook de personen die omwille van hun handicap enkel een gespecialiseerde initiële opleiding nodig hebben of die enkel een rendementsverlies hebben, behoren tot deze groep. Deze personen zijn immers niet gebaat met een permanent ondersteunde tewerkstelling, maar wel met respectievelijk een beroepsopleiding die zich specifiek richt tot personen met een handicap of een loonkostensubsidie die het rendementsverlies voor de werkgever compenseert.

Tussen deze uitersten bevindt zich de groep personen die enkel mits langdurige en vaak ook intensieve begeleiding tot bezoldigde arbeid in staat zijn. Voor deze doelgroep worden initiatieven als beschutte werkplaatsen (BW), sociale werkplaatsen (SWP) en supported employment (SE) ontwikkeld.

Over deze algemene omschrijving van de doelgroep is men het doorgaans eens. Voor een verdere operationalisering is het echter nodig ook binnen deze groep een duidelijke doelgroep af te bakenen.

Zo kan men zich enkel richten tot werklozen of ook werkenden en zelfs inactieven gaan benaderen.

De eerste groep waarop men zich vaak richt, lijken de *werkloze* personen met een handicap te zijn die er niet in slagen zonder (de garantie van) een intensieve begeleiding werk te vinden.

Voor de *werkenden* zien we 2 groepen die mogelijk gebaat zijn met supported employment. Enerzijds personen die werkzaam waren in het NEC, maar die door een ongeval of ziekte deze job enkel kunnen behouden wanneer ze kunnen rekenen op een permanente begeleiding. Anderzijds de personen die nu in een beschermde omgeving (BW of SWP) tewerkgesteld zijn en die willen doorstromen naar het NEC. In de huidige proefprojecten werd duidelijk de huidige werknemers van BW of SWP in de eerste plaats met vele vragen zitten rond de financiële gevolgen van zulke doorstroom. Wanneer men immers in het NEC gaat werken kan het zijn dat er allerlei financiële voordelen wegvallen (bv. verhoogde kinderbijslag, fiscale voordelen, verlies van de RIZIV-uitkering voor progressief tewerkgestelden na ziekte, ...) waardoor men minder overhoudt dan bij de zekere tewerkstelling in het beschermde circuit. Er kan dus sprake zijn van "een werkplaats-val". Daarnaast zijn vele werknemers uit BW of SWP enkel te motiveren om de overstap naar het NEC te maken als ze de garantie krijgen dat ze, wanneer de nieuwe job spaak loopt, hun plaats in de BW of SWP kunnen terugkrijgen. In de lopende proefprojecten biedt men zulke terugkeergarantie tot 6 maanden na de beëindiging van het experiment, i.e. tot juni 2008.

Naast de actieve beroepsbevolking, die bestaat uit de werklozen en werkenden, kan de doelgroep voor supported employment ook gezocht worden in de *stille arbeidsreserve*. Dit zijn personen die inactief zijn en dus buiten de arbeidsmarkt staan, maar wel op beroepsactieve leeftijd zijn. Bij de populatie van de personen met een handicap kan een deel van de doelgroep voor supported employment waarschijnlijk gesitueerd worden binnen deze stille arbeidsreserve. Een deel zou mogelijk door supported employment (terug) de actieve beroepsbevolking kunnen vervoegen. Speciale aandacht kan hier geschonken worden aan jongeren met een handicap die na hun opleiding de transitie naar de arbeidsmarkt moeten maken. Vele van deze schoolverlaters komen na hun opleiding immers niet gemakkelijk aan werk en vallen dan snel terug op dagcentra of beschutte werkplaatsen. Supported employment zou voor deze groep een belangrijke steun kunnen vormen bij het verwerven van een duurzame plek op de arbeidsmarkt.

personen op beroepsactieve leeftijd					
personen met een handicap			personen zonder handicap		
stille arbeids- reserve	werklozen	werkenden	werkenden	werklozen	stille arbeids- reserve

**Figuur 3.2** Personen op beroepsactieve leeftijd

Verder kan men overwegen om enkel personen met een (bepaalde (bv. mentale of psychisch)) handicap op te nemen in een supported employment traject of de doelgroep uit te breiden met andere kansengroepen. Een ruime doelgroep kan naast personen met een handicap ook personen zonder handicap, die gebaat zijn bij een intensieve begeleiding op de werkplek omvatten. Bij ruime definitie van de doelgroep zouden alle particuliere initiatieven die nu ontwikkeld worden bij dagcentra, sociale en beschutte werkplaatsen onder één duidelijker regelgeving kunnen komen. Zulke ruime definitie roept wel een aantal vragen op:

- Hoe gebeurt de toeleiding voor deze personen?
- Hoe wordt bepaald of ze in aanmerking komen voor supported employment?
- De tewerkstellingsondersteunende maatregelen die aangewend kunnen worden tijdens het supported employment-traject (gespecialiseerde trajectbegeleiding, gespecialiseerde opleiding, loonkostensubsidies, ...) zijn vaak enkel toegankelijk voor personen met een handicap. Bestaan er voldoende alternatieven voor personen zonder handicap? Moet men de toegangsregels hier veranderen?

Anderzijds kan de doelgroep eng bepaald worden als personen die erkend zijn als persoon met een handicap of zelfs beperkt worden tot bepaalde handicaps of bepaalde statuten (bv. enkel werklozen met een handicap). De voordelen van zulke enge doelgroepbepaling bestaan erin dat de doelgroep erg duidelijk kan afgelijnd worden en gescreend op basis van objectiveerbare kenmerken. Bij de opstart van een supported employment programma is het daarenboven mogelijk interessant om met een beperktere doelgroep te beginnen om zo makkelijk problemen te kunnen onderkennen. Ook de economische context kan nopen tot een beperkte doelgroep. Wanneer men zich in een periode van laagconjunctuur bevindt, gaven we immers bij de kritische succesfactoren al aan dat het interessanter kan zijn met een bescheiden groep van start te gaan

Tot slot kan men enkel de sterkeren binnen deze middengroep of de volledige groep viseren. Deze keuze hangt enigszins samen met de finaliteit die men aan supported employment wil verbinden. Wanneer supported employment gezien

wordt als een laatste stap in de stroom van zorg naar beschutte arbeid naar niet-ondersteund werk in het NEC, wordt de doelgroep voor supported employment gesitueerd aan de bovengrens van deze middengroep. In die optiek is het immers logisch dat in de eerste plaats de sterkeren doorstromen. Wanneer supported employment echter gezien wordt als alternatief voor een beschutte werkplaats met als enig onderscheid dat meer maatwerk mogelijk is voor de deelnemer, die zich niet moet beperken tot de activiteiten die aangeboden worden in de lokale werkplaatsen, kan men zich tot de volledige middengroep richten

#### 4. Werkvorm

In de literatuur worden verschillende vormen van supported employment beschreven. Zo is er de dominante stroming van de individuele plaatsing waarbij één werknemer bij een reguliere werkgever tewerkgesteld wordt en een individuele begeleiding krijgt van een jobcoach. Maar er zijn ook andere werkvormen denkbaar waar men in een kleine groep tewerkgesteld wordt bij één (enclave) of meer (mobiele werkeenheden) werkgevers. Ook in Vlaanderen zal men de keuze moeten maken wat precies als supported employment beschouwd wordt.

Het huidige proefproject van supported employment dat door de VLAB in samenwerking met zeven beschutte werkplaatsen georganiseerd wordt, gaat uit van een individuele plaatsing. Dit heeft als voordeel dat men bij het zoeken naar een job volledig kan uitgaan van de capaciteiten en wensen van de werknemer. Het gevaar bestaat dan echter dat wanneer een intensieve en langdurige opvolging noodzakelijk is, dit systeem budgettair moeilijk houdbaar wordt. In de proefprojecten zijn nog niet zoveel mensen aan het werk in het kader van supported employment en de huidige jobcoaches hebben niet echt een duidelijk zicht op het aantal mensen dat ze kunnen begeleiden, maar vermoeden dat dit bij een erg intensieve begeleiding maximaal een vijftal zal zijn. Dit kan budgettair zwaar doorwegen, maar benadert de verhouding in beschutte en sociale werkplaatsen.

Een aanpak die financieel minder zwaar weegt, is een aantal personen met een handicap in groep tewerk te stellen en te begeleiden door een externe jobcoach. Nadelen hier zijn dat iets minder maatwerk mogelijk is. Als bijkomend nadeel voor de mobiele werkeenheden is dat men in deze werkvorm van personen verwacht dat ze kunnen werken in een steeds veranderende omgeving. Bovendien blijft de persoon in een min of meer beschutte omgeving werken. Tot slot kan men zich ook afvragen wat in dit geval de meewaarde is ten opzichte van de huidige enclave-werking vanuit de beschutte werkplaatsen en bepaalde dagcentra opgezet zijn. Deze enclavewerking heeft immers als bijkomend voordeel dat de werknemers onder contract blijven bij de beschutte werkplaats en dat men dus naar het bedrijf toe steeds een volledige ploeg kan garanderen.

## 5. Organisatie

### 5.1 De huidige actoren bij de tewerkstelling van de doelgroep

In het kader van Beter Bestuurlijk Beleid veranderde er het afgelopen jaar heel wat voor de tewerkstelling van personen met een handicap. Deze bevoegdheid werd immers overgeheveld van het beleidsdomein Welzijn naar het beleidsdomein Werk en Sociale Economie. Dit betekent dat de beschutte en sociale werkplaatsen voortaan onder één dak komen en dat het gespecialiseerde circuit, dat vroeger onder het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap (VFSIPH) viel, nu geïntegreerd in het reguliere circuit van de VDAB. Hiermee wil men een aantal doelen bereiken. Ten eerste wil men komen tot een meer inclusieve benadering van de personen met een handicap. Dit zou het gemakkelijker moeten maken om over te stappen in het reguliere circuit. Bovendien hoopt men door een centrale toegang tot de arbeidsmarkt te creëren dat minder personen door de mazen van het net vallen en werkzoekenden (al dan niet met een handicap) sneller bediend kunnen worden.

#### 5.1.1 Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH)

Op 1 april 2006 veranderden de naam en bevoegdheden van het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap (VFSIPH). Voortaan staat het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH) in voor de zorgvraag van personen met een blijvende functiebeperking. De coördinatie van de opleiding en tewerkstelling van personen met een handicap werd in het kader van Beter Bestuurlijk Beleid grotendeels overgeheveld naar de VDAB. Momenteel betekent dit concreet dat:

- De maatregelen die de tewerkstelling van individuele personen met een handicap bevorderen zoals CAO26, VIP, de aanpassing van de arbeidspost en het ATB-netwerk zijn overgeheveld naar de VDAB.
- De materie van de beschutte werkplaatsen wordt overgeheveld naar het Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie, waar ook de sociale werkplaatsen onder vallen.
- De VDAB staat in voor het ontwikkelen van nieuwe procedures om werkzoekenden met een handicap te erkennen, te indiceren en toe te leiden naar werk in de open of gesloten arbeidsmarkt. Tot deze nieuwe procedures uitgedacht zijn, blijft het VAHP deze rol opnemen.

#### 5.1.2 Arbeidstrajectbegeleidingsdienst (ATB)

Personen voor wie de gewone trajectbegeleiding van de VDAB niet volstaat, worden doorgaans verwezen naar één van de vijf provinciale Vlaamse Arbeidstrajectbemiddelingsdiensten (ATB). Een ATB ijvert voor de integratie van personen met een handicap in op de open of gesloten arbeidsmarkt.



Een deel van de opdracht van deze diensten bestaat erin om werkgevers te sensibiliseren en te informeren over de tewerkstelling van personen met een handicap. Hun hoofdopdracht is niettemin een traject naar werk uit te stippelen waarbij rekening gehouden wordt met de beperkingen en mogelijkheden van de cliënt. Tijdens elke fase van dit traject wordt de werkzoekende met een handicap intensief begeleid door de ATB-dienst.

#### 5.1.3 Centrum voor Gespecialiseerde Voorlichting bij Beroepskeuze (CGVB)

De Centra voor Gespecialiseerde Voorlichting bij Beroepskeuze (CGVB) of Consultatiebureaus zijn voorzieningen, erkend door het VAPH, die een diagnose stellen over de arbeidscompetentie en werkzoekende personen met een handicap advies geeft op vlak van beroepskeuze.

Voor elke werkzoekende is het nuttig precies te weten wat zijn sterkten en zwakten zijn op de arbeidsmarkt. Voor personen met een handicap is het bovendien van belang in kaart te brengen over welke vaardigheden zij beschikken, en welke maatregelen eventueel noodzakelijk zijn om de beperkingen als gevolg van de handicap, te compenseren. Voor dit assessment beschikken de multidisciplinaire teams van een CGVB over een specifieke expertise en testapparatuur, die meestal niet aanwezig is bij de algemene arbeidsbemiddelingdiensten. De 17 CGVB's leveren in Vlaanderen ongeveer de helft van de verslagen voor tewerkstelling af. In deze verslagen worden de meest geschikte oplossingen op het vlak van opleiding, werk in open of beschutte arbeidsmarkt, inschakeling in arbeidstrajectbegeleiding of dagactiviteiten bekeken.

#### 5.1.4 Centrum voor Beroepsopleiding (CBO)

Werkzoekenden met een handicap kunnen in het kader van hun traject door een Arbeidstrajectbegeleidingsdienst (ATB) verwezen worden naar één van de 12 Centra voor Beroepsopleiding (CBO) om zich bij te scholen en zo de nodige arbeidsvaardigheden en -discipline te verwerven om in het NEC tewerkgesteld te worden. Minimaal de helft van deze beroepsopleiding moet bestaan uit een stage bij een werkgever uit het NEC. De methodiek die de CBO's volgen in hun beroepsopleidingen vertoont gelijkenissen met supported employment: men gaat een job zoeken en de personen voor deze job opleiden. Zulke plaatsing gaat mogelijk ook gepaard met een bijkomende loonkostensubsidie (type VIP). Wat deze vorm onderscheidt van supported employment is het feit dat men doorgaans slechts een korte periode van begeleiding kan voorzien na de opleiding.

#### 5.1.5 Beschutte Werkplaats (BW)

Een beschutte werkplaats wordt gedefinieerd als een tewerkstellingsplaats voor personen met een arbeidshandicap die tijdelijk of definitief niet in het NEC terecht kunnen. Men richt zich hier in de eerste plaats tot personen die ingeschreven zijn

bij het VAPH en die na een evaluatie door de PEC een verwijzing kregen voor beschutte tewerkstelling (de zogenaamde W2-verwijzing). Onder bepaalde voorwaarden kunnen ook anderen (tijdelijk) tewerkgesteld worden in een beschutte werkplaats:

- personen met een handicap die initieel verwezen werden naar het NEC (W3-verwijzing). Zij kunnen voor 1 jaar in een BW tewerkgesteld worden in het kader van een werkervaring of opleiding;
- moeilijk te plaatsen langdurig werklozen kunnen in het BW geactiveerd worden;
- progressief tewerkgestelden na ziekte (PTNZ) kunnen met behoud van hun uitkering in de BW werken;
- SINE-werknemers.

De BW wordt gefinancierd door overheidssubsidies en opbrengten van de werkplaats. Na de overheveling zijn de BW onder hetzelfde beleidsdomein als de SWP gekomen. Op termijn wil men evolueren naar een gemeenschappelijke regelgeving en een nieuwe financieringswijze.

Sommige beschutte werkplaatsen bouwen naast de tewerkstelling in de eigen werkplaats ook een enclavewerking uit, waarbij mensen in het NEC tewerkgesteld met een begeleider vanuit de werkplaats. Het verschil met supported employment ligt vooral in het feit dat de werknemer contractueel in dienst blijft bij de BW en dus werkt aan dezelfde voorwaarden (loon, ...) als in de BW. Daarnaast blijven enclaves toch vaak een echte enclave binnen een groter bedrijf en is er niet echt sprake van echte inclusie zoals bedoeld in supported employment.

In het kader van supported employment kan voornamelijk de expertise die aanwezig is binnen de BW's omtrent het coachen van personen met een handicap, zowel in de eigen werkplaats als in het NEC van belang zijn.

#### 5.1.6 Sociale werkplaatsen (SWP)

Sociale werkplaatsen worden voornamelijk ingericht door vzw's of publiekrechtelijke organisaties. Deze sector omvat een verzameling van zeer diverse activiteiten (kringloopcentra, natuurbeheer, arbeidsintensieve productielijnen, ...) Ze bieden tewerkstelling aan laaggeschoolde werkzoekenden die al vijf jaar inactief zijn, geen diploma hoger secundair onderwijs hebben en fysieke, psychische of sociale moeilijkheden hebben. De SWP hebben hierbij aandacht voor de specifieke behoeften van deze werknemers (bv. taaksplitsing, communicatietraining, budgetbeheer, ...). Per vijf doelgroepwerknemers wordt er één begeleider gesubsidieerd.

De tewerkstelling in deze werkplaatsen wordt gefinancierd met loonkostensubsidies, omkaderingspremies en RSZ-vrijstellingen aangevuld met de opbrengsten

van de werkplaats. SWP werken met contingentering. Dit wil zeggen dat ze hun personeelsgroep pas kunnen uitbreiden wanneer er door de verantwoordelijke minister een erkenningsronde uitgeschreven wordt en hun aanvraag aanvaard wordt. De doorstroming naar het NEC wordt niet als doelstelling geformuleerd en gebeurt dan ook slechts sporadisch.

#### 5.1.7 Invoegbedrijven

In tegenstelling tot de BW en de SWP die permanent gesubsidieerde tewerkstelling aanbieden wordt de tewerkstelling in invoegbedrijven en -afdelingen slechts tijdelijk en degressief gesubsidieerd. Invoegbedrijven zijn startende bedrijven (max. 3 jaar) die, na een invoegperiode waarbij ondersteuning nodig is, hun plaats innemen tussen gewone bedrijven in het normaal economisch circuit. De activiteiten van het invoegbedrijf moeten een maatschappelijke meerwaarde hebben. Een invoegbedrijf rekruteert werknemers uit de groep van de moeilijk te plaatsten werkzoekenden.<sup>16</sup> Werknemers van een invoegbedrijf krijgen een contract onbepaalde duur. De loonkostensubsidie per werknemer hangt af van de grootte van de onderneming.<sup>17</sup> Deze invoegsubsidies zijn volledig cumuleerbaar met de subsidies van andere tewerkstellingsmaatregelen zoals Activa, CAO 26, VIP, SINE, enz.

#### 5.1.8 Uitzendsector

De uitzendsector is een mogelijk interessante partner bij de tewerkstelling van personen met een handicap. Ze beschikken immers over een uitgebreid netwerk om jobs te vinden. Sommige CBO's kiezen er dan ook voor om voor het zoeken naar een job partnerschappen aan te gaan met een uitzendkantoor. Daarnaast hebben ze een ruime kennis van het matchen van een individu met een job. Tot slot bestaan er een aantal maatregelen zoals invoeginterim en IBO-interim waarbij de uitzendsector kansengroepen ook na de matching blijft begeleiden.

- 
- <sup>16</sup> - Personen met maximum diploma HSO bij wie de trajectbegeleiding uitwijst dat hij niet dadelijk toeleidbaar is naar de reguliere arbeidsmarkt en die de dag voor indiensttreding voldoet aan één van de volgende kenmerken:
- 1) jonger dan 50 jaar en min. 12 maanden inactief
  - 2) 50 jaar of ouder en min. 6 maanden inactief
  - 3) minimaal zes maanden leefloongerechtigde of gerechtigde op financiële maatschappelijke hulp.
- Personen met een arbeidshandicap die minimaal zes maanden inactief is
- De deeltijds werkzoekende leerling van het deeltijds BSO
- <sup>17</sup> Kleine onderneming (minder dan 50 werknemers): 1ste jaar 50%, 2de jaar 30%  
Middelgrote onderneming (minder dan 250 werknemers): 1ste jaar 42,5%, 2de jaar 22,5%.  
Grote onderneming (250 werknemers of meer): 1ste jaar 35%, 2de jaar 15%

## 5.2 Organisatiemodellen voor supported employment

Supported employment kan op verschillende manieren aangeboden worden. We overlopen hier kort enkele mogelijkheden.

Zo is het denkbaar dat een nieuwe supported employment-aanbieder opgericht wordt. Deze organisatie verzorgt dan elke stap van het proces en trekt daarvoor personen met de juiste expertise aan. Dit systeem is voor de gebruikers zeer eenvoudig en voor de toeleiders zeer duidelijk. Wanneer iemand wil werken in het NEC, maar onderzoek uitwijst dat ondersteuning hierbij noodzakelijk is, wordt die persoon toegeleid naar één centrale organisatie die hem dan van begin tot eind opvolgt en begeleidt. Daarenboven is het volume in zulke organisatie waarschijnlijk voldoende groot, zodat men zich echt kan specialiseren in deze methodiek. Nadeel is dan weer dat zulke oprichting een heel nieuw kader vereist en daarenboven een zoveelste speler in het werkveld introduceert. We zien dan ook dat in het buitenland deze optie enkel gekozen wordt wanneer supported employment de dominante methodiek wordt.

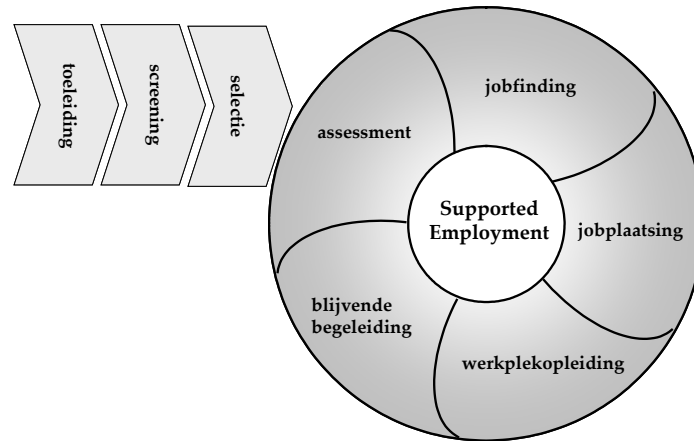
Een mogelijk alternatief is dat een bestaande organisatie (BW, SWP, CBO, ...) de rol van supported employment-aanbieder op zich nemen. Alle tewerkstelling binnen deze maatregel, moet dan langs deze organisatie verlopen. Het gevaar bestaat hier echter dat deze organisatie zich zeer sterk zal richten op de initiële doelgroep en dat andere groepen die mogelijk gebaat zijn bij een tewerkstelling in supported employment niet aan bod komen.

Daarnaast kunnen verschillende bestaande organisaties samenwerken waarbij elke organisatie zijn kerncompetentie aanwendt in het supported employment proces.

Tot slot kan men ook gaan naar een systeem, waarin ieder de methodiek supported employment kan aanbieden en hier mogelijk ook voor gefinancierd wordt, wanneer men maar voldoet aan bepaalde voorwaarden. Deze voorwaarden zouden kunnen gesteld worden op het vlak van het soort doelgroep, het volume, de expertise die aanwezig moet zijn, ...

Bij de keuze van een organisatiemodel moet men ook nadenken over of, en zo ja, hoe de kwaliteit van de geboden dienstverlening kan opgevolgd worden. Daarbij kan men zich ook de vraag stellen of bepaalde erkenningsvoorwaarden gekoppeld moeten worden aan degenen die supported employment willen aanbieden. Zulke minimumvoorwaarden worden o.m. belangrijk wanneer men overweegt het supported employment traject of delen ervan uit te besteden via tendering.

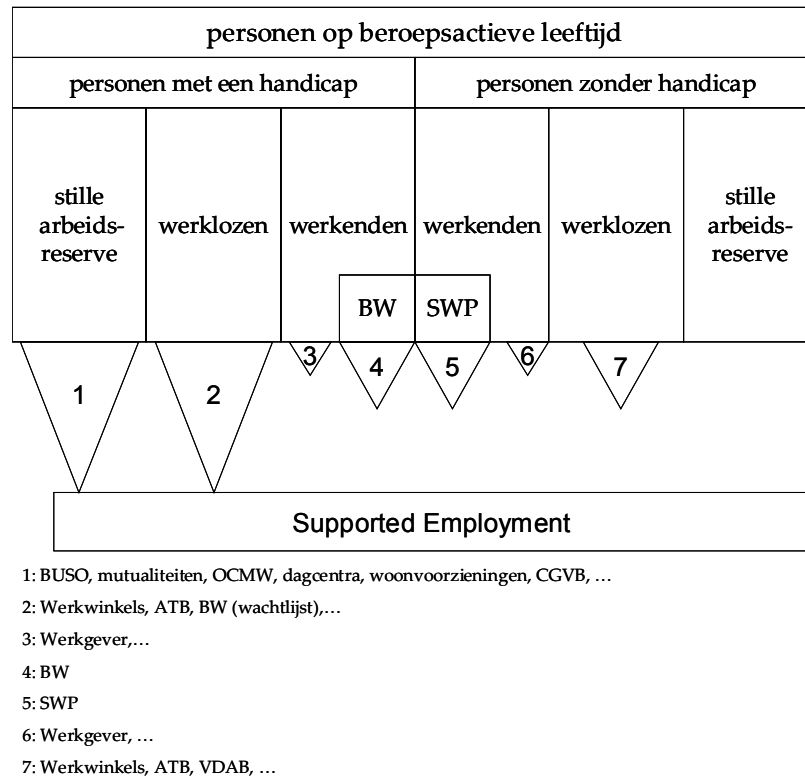
Verder bekijken we de verschillende fasen van supported employment. We gaan telkens na wat dient te gebeuren in elke fase en wie deze taken in Vlaanderen kan opnemen. Figuur 3.3 brengt de verschillende fasen in herinnering.



**Figuur 3.3** De verschillende fasen naar een tewerkstelling in het kader van supported employment

### 5.2.1 Voortraject: toeleiding, screening en selectie

Voordat kan bepaald worden hoe de *toeleiding* moet gebeuren en welke organisaties deze taak op zich kunnen nemen, moet het beleid eerst een duidelijke doelgroep afbakenen. Deze doelgroepafbakening is vanzelfsprekend afhankelijk van de budgettaire ruimte die er is voor een nieuwe maatregel als supported employment, van de economische context (zie de kritische succesfactoren), maar vooral van de vraag, voor welke personen supported employment een duidelijke meerwaarde inhoudt. Buitenlandse ervaringen bewezen reeds dat supported employment een methodiek is die zijn nut bewees voor een erg heterogene groep van personen met een fysieke, mentale of psychische handicap tot andere moeilijk plaatsbare werkzoekenden als immigranten en ex-verslaafden. Hoe ruimer de doelgroep, hoe diverser de toeleiders zullen zijn. We hernemen figuur 3.2 en gaan na welke de mogelijke toeleiders voor de verschillende doelgroepen zijn.



**Figuur 3.4** Toeleiding naar supported employment

Er zijn dus vele mogelijke toeleiders naar supported employment:

- Stille arbeidsreserve: BUSO, OCMW, mutualiteiten, dagcentra, tehuizen voor werkenden en andere voorzieningen voor wonen, CGVB,<sup>18</sup> ...
- Werklozen: werkwinkels, ATB, BW (wachtljsten), ...

Wanneer er bovendien geopteerd wordt om de doelgroep uit te breiden met werkende personen met een handicap en/of bepaalde groepen zonder handicap worden de BW, SW, de werkgever zelf en reguliere arbeidsbemiddelingsdiensten gezien als de belangrijkste toeleiders.

Van de toeleiders wordt verwacht dat ze het opzet van supported employment kennen en personen die mogelijk gebaat zijn met een tewerkstelling binnen zulk kader verwijzen naar het aanspreekpunt voor supported employment, mogelijk de lokale werkwinkels. Bij de implementatie van supported employment is het dan ook van belang alle mogelijke betrokken toeleiders voor te lichten.

<sup>18</sup> Personen met een arbeidshandicap komen immers ook terecht bij CGVB's voor vragen in verband met woonbeleid en zorgvragen.

In de lokale werkwinkel kan dan een eerste inschatting gemaakt worden van de afstand naar werk. Wanneer men meent dat een gespecialiseerde of intensieve trajectbegeleiding niet vereist is, komt de cliënt in de reguliere trajectwerking van de VDAB terecht. Wanneer daarentegen vermoed wordt dat de werkzoekende behoort tot de doelgroep van personen met een handicap en nood zal hebben aan een intensieve begeleiding bij het zoeken naar tewerkstelling, wordt deze in eerste instantie verwezen naar een ATB. De ATB kan dan een beroep doen op een gespecialiseerde screeningsorganisatie om te bepalen of de persoon behoort tot de doelgroep, of er een arbeidsmarktgerichte vraag is en welke nood aan ondersteuning men nodig heeft.

Deze screening is een volgende stap in het voortraject. Het doel van *screening* voorafgaand aan supported employment is na te gaan of de toegeleide personen werkelijk tot de doelgroep behoren en deze verder te verwijzen. Deze screening vormt als het ware de toegangspoort tot het verdere traject naar tewerkstelling. Met deze stap wil men bewaken dat de maatregelen en budgetten die gereserveerd worden voor een bepaalde doelgroep ook voor die doelgroep gebruikt zullen worden. Deze eerste screening voor supported employment, of enige andere tewerkstellingsmaatregel voor personen met een arbeidshandicap, dient aan een aantal voorwaarden te voldoen. Ten eerste is een gespecialiseerde screening absoluut noodzakelijk. Deze screening dient meestal multidisciplinair te gebeuren en kan vaak niet herleid worden louter een classificatie van de kandidaat op basis van diens persoonskenmerken. Ten tweede moet de beoordeling rekening houden met de motivatie, de wensen en de behoeften van de kandidaat. Tot slot moet de toegangprocedure vlot werken lange, veelvuldige of complexe procedures moeten hier zeker vermeden worden.

Binnen het VFSIPH gold een strikte procedure om uit te maken wie een beroep kon doen op een vorm van ondersteuning (bv. beschutte tewerkstelling, loonkostensubsidie, ...). Deze procedure verliep als volgt:

- In eerste instantie wordt een diagnose gemaakt van de handicap en de arbeidscapaciteiten van de kandidaat door een erkend multidisciplinair team (MDT).
- Het verslag van deze diagnosestelling wordt dan overgemaakt aan een provinciale evaluatiecommissie (PEC), die zich op basis hiervan uitsprekt over de doelgroep- en de zorgvormbepaling. De doelgroepbepaling geeft aan of de persoon behoort tot de doelgroep van het VFSIPH, i.e. dat het gaat om "een persoon die een langdurige en belangrijke beperking ondervindt van zijn kansen tot sociale integratie, ten gevolge van een aantasting van de mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke mogelijkheden". De zorgvormbepaling geeft dan weer welke vorm van ondersteuning hij nodig heeft op het vlak van zorg, individuele hulpmiddelen en tewerkstelling. Hier wordt dus onder meer aangegeven of de persoon tewerkgesteld kan worden binnen het NEC, nood

heeft aan een beroepsopleiding of enkel in een beschutte omgeving kan werken.

- Tot slot bekrachtigt de VFSIPH-administratie het voorstel van de PEC.

Tot het einde van 2008 blijft deze procedure van kracht en zou supported employment meegenomen kunnen worden in de zorgvormbepaling. Nadien zal deze regeling opnieuw bekeken worden.

In de toekomst zien we een vermeerdering van tewerkstellingsmaatregelen en een verruiming van de doelgroepen. Terwijl dit ten eerste aan te moedigen is vanuit het standpunt van de werkzoekenden, houdt deze verscheidenheid ook enkele gevaren in naar de toeleiding. Het is immers denkbaar dat de screening en toeleiding tot elk van deze maatregelen zal versnipperd worden over een aantal kleine toegangspoorten. Die mogelijk opereren vanuit verschillende organisaties en verschillende criteria gebruiken. Dit kan met zich meebrengen dat mensen tussen de mazen van het net glippen, bij verschillende poorten (tegelijk) gaan aankloppen of niet meer weten waar ze moeten aankloppen.

We pleiten er dan ook voor één duidelijke toegangspoort waarbinnen het zorg- en tewerkstellingsbeleid ten aanzien van personen met een handicap in zijn geheel wordt overzien. Zo zouden alle mogelijke maatregelen op een continuüm kunnen geplaatst worden en zou men aan de hand van een vork kunnen bepalen wie in aanmerking komt voor welke maatregelen. Het werken met zulke vork heeft als voordeel dat men binnen bepaalde grenzen nog kan overstappen van een maatregel naar een andere zonder telkens opnieuw een uitgebreide screening te doorlopen. De voordelen van deze ene toegangspoort zijn dat er een duidelijk aanspreekpunt is waar de volledige behoefte-inschaling kan gebeuren en dat men slechts eenmaal deze screeningsprocedure moet doorlopen. Zulke aanpak vereist natuurlijk van de screeningsinstantie dat ze een groot volume aankan, een multidisciplinaire aanpak hanteert die geschikt is voor allerlei vormen van (arbeids-)handicaps en dat ze een duidelijk overzicht heeft van alle mogelijke maatregelen die personen met een handicap kunnen aanbelangen.

De screenings-fase kan uitgevoerd worden door de CGVB's die hier voorheen reeds verantwoordelijk voor waren en een expertise op dit vlak ontwikkelden. Naar aanleiding van de screening maken ze een verslag op dat een antwoord formuleert op de volgende vragen:

- *Behoort de cliënt tot de doelgroep van de personen met een handicap?* Wanneer dit niet zo is, wil dit niet meteen zeggen dat men niet in aanmerking komt voor supported employment. Dit hangt immers af van de doelgroep die bepaald wordt door het beleid. Wel betekent dit dat deze personen mogelijk geen toegang hebben tot bepaalde tewerkstellingsondersteunende maatregelen die zich specifiek richten tot personen met een handicap (bv. CAO26, VIP, arbeidspostaanpassing, ...)



- *Is er een haalbare arbeidsmarktgerichte vraag?* Indien dit niet het geval is kan aanbevolen worden verder te verwijzen naar de zorgvoorzieningen binnen het VAPH. Indien dit wel het geval is, kan nog een verder onderscheid gemaakt worden naar de begeleiding die de cliënt nodig zal hebben. Voor een intensieve en gespecialiseerde begeleiding, wordt men verder verwezen naar een ATB, anders naar de reguliere trajectwerking van de VDAB.
- *Welke tewerkstellingsondersteunende maatregelen kunnen nuttig zijn voor de cliënt?* Bepaalde van deze maatregelen kunnen onlosmakelijk verbonden worden aan een intensieve begeleiding door een ATB. Supported employment lijkt hier één van. Andere maatregelen als loonkostensubsidies en werkpostaanpassingen staan hier los van.

Het is dan vervolgens aan de VDAB, als verantwoordelijke regisseur in het beleidsdomein Werk en Sociale Economie, om op basis van het verslag van de screening de cliënt te *selecteren* en te *labelen* voor bepaalde tewerkstellingsondersteunende maatregelen en eventueel verder te verwijzen naar gespecialiseerde partners. Indien de VDAB de cliënt op basis van de screening, naast mogelijk andere labels (bv. loonkostensubsidies, ...), labelde als kandidaat voor een tewerkstelling in het kader van supported employment, kan een supported employment traject opgestart worden.

Zulk traject zal steeds een meer intensieve opvolging vereisen dan deze die gebruikelijk is in de reguliere VDAB-trajectbegeleiding. Hierbij kan dan mogelijk verwezen worden naar een ATB voor het bepalen en het opvolgen van het supported employment traject langs screenings-, opleidings- en begeleidingsinstanties. Een eerste troef van de ATB's is dat ze expert zijn op het vlak van de arbeidsmarktproblematiek van personen met een handicap; ze hebben een grondige kennis van mogelijke ondersteuningsbehoeften en -mogelijkheden en van alle mogelijke statuten waarin personen met een handicap zich kunnen bevinden. Bovendien is er bij een ATB meer ruimte voor de intensieve en persoonlijke begeleiding waar personen met een handicap vaak nood aan hebben.

Na de volgende inleidende stappen:

- toeleiding van de cliënt;
  - screening om na te gaan of de cliënt tot de gedefinieerde doelgroep voor supported employment behoort;
  - diagnose dat de cliënt gebaat is bij een tewerkstelling in het kader van supported employment;
  - selectie en labeling door de VDAB;
  - oriëntering naar een ATB voor de verdere trajectbepaling en opvolging;
- kan het supported employment traject van start gaan met een assessment die moet toelaten te bepalen wat een cliënt kent, kan en wil om zo een doeltreffend traject uit te tekenen.

### 5.2.2 Assessment

De bedoeling van de assessmentfase is een breed beeld van de cliënt te geven om zo in de volgende fase gericht op zoek te kunnen gaan naar een job. Hierbij gaat men na wat de wensen, motivatie en perspectieven van de cliënt op het vlak van tewerkstelling zijn. Verder wil men achterhalen wat de vaardigheden van de cliënt zijn. Dit kunnen concrete vaardigheden op werkvlak zijn, maar ook leermogelijkheden, sociale vaardigheden, mobiliteit, vrijetijdsbesteding... Kortom alles wat van belang kan zijn bij de zoektocht naar een gepaste job, moet aan bod komen tijdens deze beoordeling.

Hoewel het van het grootste belang is dat de keuze van het individu steeds centraal blijft staan, is een goede sturing vaak noodzakelijk. Enerzijds hebben sommige personen moeite om te verwoorden welk soort werk ze willen. Anderzijds hebben ze vaak nog niet eerder een job gehad en moeten hun verwachtingen soms enigszins bijgestuurd worden, zodat ze realistische keuzes maken die de kans op slagen vergroten.

*“Vele kandidaten geven bijvoorbeeld aan dat ze ‘administratief werk’ willen doen. Enerzijds wordt dan gecontroleerd of men de capaciteiten om dit werk te doen heeft of kan verwerven. Anderzijds moet ook nagegaan worden of de kandidaat een realistisch beeld heeft van wat de gevraagde job inhoudt. Een administratieve job is meer dan enkel aan een bureau zitten, maar vereist vaak ook telefoon- en PC-vaardigheden of een bepaalde talenkennis. Mensen uit de BW hebben vaak een te rooskleurig beeld van deze jobs.”*

(Medewerker van een Beschutte Werkplaats)

Het assessment moet aan het licht brengen naar welke jobs in het NEC kan gezocht worden en welke stappen moeten ondernomen worden om tot een duurzame tewerkstelling te komen. Deze stappen worden dan opgenomen in een supported employment overeenkomst. In deze overeenkomst wordt bepaald:

- welke job de cliënt ambieert (taken, werkomgeving, arbeidsregime, ...);
- welke capaciteiten de cliënt heeft;
- welke korte termijn tewerkstellingsmogelijkheden men ziet;
- welke lange termijn tewerkstellingsmogelijkheden/groeimogelijkheden men ziet;
- welke knelpunten voorzien worden;
- welke ondersteuning of acties de cliënt nodig heeft om deze knelpunten te overwinnen: opleiding, aanpassingen van de werkpost, begeleiding, loonkostensubsidie...;
- welke instanties betrokken zijn bij elke actie binnen het supported employment traject;
- wat de volgorde en timing van de acties is.

Deze overeenkomst krijgt zo het statuut van een werkplan waaraan zowel trajectbegeleider als cliënt gehouden zijn bij het doorlopen van het supported employ-

ment traject. Het is echter duidelijk dat dit plan geen statisch document is, maar doorheen de trajectopvolging na overleg tussen de supported employment trajectbegeleider en cliënt kan bijgestuurd of aangevuld worden.

### 5.2.3 Jobfinding en -plaatsing

Het doel in deze fase is het vinden van een job die past bij de wensen en vaardigheden van de cliënt, die in de assessment-fase uitgebreid bevraagd en getest werden. Voor deze zoektocht naar een job kan de cliënt een beroep doen op een jobconsulent.

Deze consulent moet de lokale arbeidsmarkt goed kennen, hij moet immers een realistisch zicht hebben op mogelijke jobopportunities voor de personen uit de doelgroep.

Bij de zoektocht naar mogelijke jobs kan men zich baseren op gepubliceerde vacatures. Door de cliënt te vragen zelf op zoek te gaan naar mogelijk interessante vacatures wordt hij ook bij deze fase van supported employment actief betrokken. Een veelgehoord probleem bij deze manier van werken is dat bij bekende vacatures veel concurrentie ondervonden wordt van andere werkzoekenden. Jobconsulenten gebruiken dan ook vaak andere strategieën om werk te zoeken. Zo kan men via het eigen netwerk of het netwerk van de cliënt op zoek naar arbeidsmogelijkheden. Ook kan men spontaan solliciteren bij bedrijven die mogelijk interessante functies voor de cliënt hebben.

De jobconsulent legt doorgaans het eerste contact met de werkgever en is vaak ook diens eerste contact met de methodiek van supported employment. Hier is dus een erg belangrijke taak weggelegd voor het sensibiliseren en motiveren van ondernemingen. In de eerste plaats kan dit door een duidelijk beeld te scheppen van de handicap of beperkingen van een cliënt, maar hierbij vooral ook zijn vaardigheden aan te prijzen. Daarnaast kan de ondersteuning van de jobcoach aan de cliënt, maar ook aan de werkgever en de collega's benadrukt worden. Tot slot moet de jobconsulent een grondige kennis hebben van de regelgeving en maatregelen rond de tewerkstelling van personen met een handicap, zodat ze de vaak juridische vragen van de potentiële werkgever kunnen beantwoorden.

Om te kunnen komen tot een goede match met de cliënt tracht de consulent zich tijdens dit proces een duidelijk beeld te vormen van het werk en de werkplek.

Nadat dit eerste contact gelegd is, gaat de cliënt zelf solliciteren. De jobconsulent helpt de cliënt indien nodig met het schrijven van een sollicitatiebrief, het samenstellen van een cv en het (voorbereiden van) het sollicitatiegesprek.

Wanneer alle partijen het eens zijn over een tewerkstelling wordt een overeenkomst opgesteld waarin het soort werk, de duur, het loon, de arbeidsvoorwaarden en de inhoud van de opleiding en ondersteuning weergegeven wordt.

In Vlaanderen zien we in eerste instantie voornamelijk de CBO's als partners bij deze zoektocht naar een gepaste job. Vanuit de organisatie van beroepsopleidingen voor personen met een handicap hebben ze immers een duidelijk beeld ener-

zijds op de vragen van de werkgevers, anderzijds op de capaciteiten van de cliënten. Doordat de opleidingen die ze inrichten gedeeltelijk in de vorm van stages in het NEC gebeuren beschikken ze daarnaast over een uitgebreid netwerk en structurele vormen van samenwerking met werkgevers. Bij het zoeken naar stageplaatsen ontwikkelden ze tot slot een aantal effectieve strategieën om werkgevers te motiveren. Ook andere partners kunnen hier vanzelfsprekend overwogen worden, zo beschikken uitzendkantoren bijvoorbeeld over een uitgebreide databank van vacatures en werkgevers. Ze hebben ook de nodige ervaring met het matchen van kandidaten en jobs.

#### 5.2.4 Werkplekopleiding

Een kernelement uit de methodiek van supported employment is dat men personen niet eerst allerlei opleidingen doet volgen en dan een job gaat zoeken, maar dat men eerst een job zoekt en dan een opleiding op maat voorziet op de werkplek.

De opleiding kan dan zowel door een interne als een externe jobcoach gebeuren. Een interne jobcoach is de werkgever of een collega, kortom iemand uit de 'natuurlijke omgeving' die de cliënt opleidt. Een troef van de interne jobcoach is dat deze het bedrijf en de taken die men moet uitvoeren erg goed kent. Bovendien wordt de introductie op de werkplek door iemand uit de natuurlijke omgeving als minder stigmatiserend ervaren en wordt de nieuwe werknemer dadelijk geïntegreerd. Voor personen die een intensievere training nodig hebben is men meer gewonnen voor een externe jobcoach. Dit heeft dan vooral te maken met het feit dat deze een veel beter zicht heeft op de aard van de handicap en de beperkingen die men door deze handicap ondervindt. Zo hebben sommige werknemers met een handicap nood aan een beschrijving van hun taken met foto's, voor anderen is het dan weer nodig de verschillende stappen vaak te herhalen. Een bijkomend voordeel van een externe jobcoach die het takenpakket aan een eerste analyse onderwerpt is bovendien dat door de blik van een buitenstaander vaak vernieuwende oplossingen gevonden kunnen worden.

Een aantal organisaties hebben heel wat ervaring bij het soort werkplek opleiden dat hier gevraagd wordt van de externe jobcoach. We denken hier aan begeleiders uit de beschutte werkplaats, maar ook aan opleiders uit de CBO's.

#### 5.2.5 Blijvende begeleiding

Coaching, begeleiding of ondersteuning op de werkplek zorgt ervoor dat een werknemer leert functioneren op een werkplek, maar ook dat de werkgever en collega's ondersteuning krijgen in dit proces. Coaching levert ook een bijdrage aan de emancipatie en integratie van de cliënt.

Net als de opleiding kan de coaching zowel intern als extern gebeuren. Naar integratie en emancipatie van de cliënt toe is het wenselijk dat deze grens gedurende

de tewerkstelling langzaam verschuift naar een meer interne begeleiding van de supported employment werknemer. Toch blijft het steeds van belang dat ook een externe jobcoach misschien enkel nog sporadisch contact blijft houden met de werknemer om als derde bij te springen bij problemen met de werkgever of een oog te houden op de algemene loopbaanontwikkeling van de cliënt.

Hoe permanent deze begeleiding opgevat wordt heeft opnieuw te maken met de finaliteit die men aan supported employment wil verbinden. Wanneer supported employment een stap is naar een niet-ondersteunde tewerkstelling in het NEC, zal deze begeleiding na een bepaalde periode of evaluatie stopgezet worden. Anders blijft de begeleiding in principe permanent.

#### 5.2.6 Loopbaanontwikkeling

Zoals eerder vermeld kan supported employment gezien worden als een continu proces. De methodiek is er niet enkel op gericht om personen één bepaalde job aan te leren, maar ook om hun competenties en zo ook hun loopbaan te ontwikkelen. De begeleider moet dus bewaken dat de ondersteunde werknemer voldoende kansen krijgt op opleiding en bijscholing. Op gezette tijdstippen zou men bovendien terug een assessment moeten uitvoeren om na te gaan hoe de wensen, capaciteiten en mogelijkheden van de werknemer veranderden. Deze periodieke evaluaties gebeuren bij voorkeur op aanvraag van de trajectbegeleider.

### 6. Financieringsmodel voor supported employment

De lopende supported employment projecten worden ingepast in de huidige financieringsmogelijkheden of zijn afhankelijk van incidentele projectsubsidies. Wanneer besloten wordt supported employment op te nemen in het arbeidsmarktbeleid kan men niet langer afhankelijk zijn van zulke incidentele financiering, maar moet gezocht worden naar een meer structurele financiering. Wanneer men supported employment wil bekostigen met de huidige financieringsmogelijkheden, zal men onvermijdelijk verschillende bronnen moeten aanspreken om het traject van een deelnemer te realiseren.

Bij supported employment zijn er verschillende elementen die moeten gefinancierd worden:

- de omkadering: dit zijn alle stappen die aan de eigenlijke tewerkstelling vooraf gaan;
- de eventuele proefplaatsing;
- de plaatsing (aanpassingen, loonkostensubsidies, opleiding en begeleiding).

We bekijken in deze paragraaf in de eerste plaats hoe deze zaken voor de verschillende doelgroepen kunnen geregeld worden met de huidige financierings-

bronnen. Daarna gaan we na hoe een meer structurele financiering er in de toekomst kan uitzien.

## 6.1 Huidige financieringsbronnen

### 6.1.1 Omkadering

Voor de begeleiding naar werk in het NEC, kunnen alle werkzoekenden een beroep doen op de trajectbegeleiding van de VDAB. Daarnaast zijn er ook maatregelen die zich specifiek richten op de begeleiding en opleiding van personen met een handicap. Hieronder vallen bijvoorbeeld de intensieve en gespecialiseerde trajectbegeleiding die door het ATB verschaft wordt of de beroepsopleidingen die door een CBO gegeven worden. Deze 2 organisaties werden reeds bij de actoren kort besproken.

### 6.1.2 Proefplaatsing

Er kan zich een situatie voordoen waarin er een mogelijke job gevonden wordt voor een deelnemer, maar waarin er nog twijfels zijn over diens arbeidsprestaties. In zulk geval zal de werkgever aansturen op een proefplaatsing. Zulke proefplaatsing is misschien wel onontbeerlijk, maar mag slechts onder bepaalde voorwaarden mogelijk zijn. Ze moet in de eerste plaats beperkt zijn in tijd. Bovendien moeten werkgevers bereid zijn de werknemers na een goed verlopen plaatsing in vaste dienst te nemen op eenzelfde werkplaats.

Zulke proefperiode kan op verscheidene manieren gerealiseerd worden, afhankelijk van het statuut van de cliënt op het moment dat hij in een supported employment traject stapt.

Werkloze cliënten kunnen een stage doen bij een bedrijf uit het NEC. Onder deze vorm lopen bij een aantal CBO's reeds projecten waar de cliënt een opleiding op de werkvloer krijgt en vervolgens 2 jaar begeleid wordt.

Ook zou supported employment voor werkloze cliënten ingepast kunnen worden in een Individuele Beroepsopleiding (IBO). Bij IBO krijgt men een opleiding op de werkvloer. De werkgever betaalt geen loon of RSZ-vergoeding, wel een productiviteitsvergoeding aan de VDAB. De IBO-werknemer behoudt zijn vervangingsinkomen (werkloosheidsuitkering, leefloon, ...) en de VDAB betaalt dan een bijkomende premie die dit vervangingsinkomen aanpast tot het gangbare loon. Na de initiële opleiding (gedurende maximaal 6 maanden) is de werkgever verplicht een contract onbepaalde duur te geven en kan beroep gedaan worden op andere tewerkstellingsmaatregelen. Recent werd in dit kader ook een nieuwe maatregel ontwikkeld, IBO-interim. Deze uitbreiding van IBO is ontwikkeld in samenwerking met de interimsector om kansengroepen te begeleiden naar duurzame tewerkstelling in het NEC. De kansengroepen waar IBO-interim zich in op richt

zijn personen ouder dan 50, personen van allochtone herkomst en personen met een arbeidshandicap. In eerste instantie kan een werknemer gedurende maximaal 4 weken via een interimcontract tewerk gesteld worden bij een werkgever. Na die 4 weken start een individuele beroepsopleiding gedurende maximaal 26 weken. Gedurende de volledige periode staat het uitzendkantoor in voor de begeleiding.

Voor cliënten die reeds in een beschermde omgeving werken en willen doorstromen naar het NEC zijn er momenteel minder mogelijkheden voor zulke proefplaatsing waarbij de werkgever niet dadelijk verplicht is de cliënt aan te werven. Dit komt immers neer op een terbeschikkingstelling waarbij een werknemer, verbonden door een arbeidsovereenkomst met een werkgever, door deze ter beschikking wordt gesteld aan een derde. Deze situatie wordt ook omschreven als detachering of uitlening. De wet van 24 juli 1987 betreffende de tijdelijke arbeid, de uitzendarbeid en het ter beschikkingstellen van werknemers ten behoeve van gebruikers, laat slechts onder bepaalde voorwaarden toe dat een onderneming-uitlener personeel ter beschikking stelt aan een onderneming-gebruiker:

- de onderneming-uitlener is een uitzendkantoor;
- de onderneming-uitlener is geen uitzendkantoor;
  - de terbeschikkingstelling mag niet behoren tot de normale activiteiten van de uitlener;
  - de terbeschikkingstelling moet gebeuren met vaste werknemers van de uitlener;
  - de terbeschikkingstelling mag enkel voor een beperkte periode (deze voorwaarde geldt niet voor personeel van een beschutte werkplaats);
  - de uitlener moet vooraf toestemming krijgen van de inspectie van de sociale wetten;
  - alle betrokken partijen moeten een geschrift ondertekenen waarin de voorwaarden van de terbeschikkingstelling worden vastgelegd.

Tijdens de terbeschikkingstelling mogen het loon en andere vergoedingen niet lager zijn dan die die de werknemers van de gebruiker, die dezelfde functie uitoefenen ontvangen. Bovendien moet de gebruiker instaan voor de toepassing van de wetgeving en reglementering die gelden op de plaats van het werk.

De huidige proefprojecten in de schoot van BW en SWP werken momenteel voor de eventuele proefplaatsingen met een systeem van terbeschikkingstelling.

### 6.1.3 Plaatsing

#### 6.1.3.1 Financiële tegemoetkomingen voor noodzakelijke aanpassingen

Soms is een plaatsing enkel mogelijk wanneer er bepaalde aanpassingen aan de werkplek, het werk of het gereedschap gebeuren. Meestal zijn het personen met een handicap die nood hebben aan zulke aanpassingen. Wanneer deze erkend zijn door het VAPH kunnen zij of hun werkgever een beroep doen op een aantal pre-

mies voor aanpassing van de werkpost, gereedschap of vervoer die reeds in een vorige paragraaf besproken werden.

De werkgever kan indien nodig bij de VDAB een *werkpostaanpassing* aanvragen. Deze tegemoetkoming kan gebruikt worden voor de aanpassing van de werkplaats in materiële zin, maar ook voor de aanpassing van de arbeidsorganisatie zoals bijvoorbeeld de reorganisatie van taken en de indeling van de arbeidstijd. Hieraan zijn wel enige voorwaarden verbonden. Het moet gaan om een aanpassing die niet courant gebruikelijk is in de bedrijfstak en die noodzakelijk is voor de uitoefening van het beroep. Wanneer men een premie krijgt voor zulke aanpassing dient men de persoon waarvoor deze aanpassing gebeurde nog minstens 6 maanden in dienst te houden en deze minimumperiode stijgt naarmate de kost van de aanpassing stijgt. Deze aanpassingen blijven eigendom van de werkgever.

Daarnaast kunnen personen met een handicap een *tegemoetkoming aanvragen in de kosten van gereedschap en kledij*. In tegenstelling tot de werkpostaanpassing gaat het hier om een tegemoetkoming aan de werknemer die ook eigendom blijft van deze werknemer wanneer de job beëindigd wordt. Net als bij de aanpassing van de werkpost moet de premie aangevraagd worden bij de VDAB en betaalt men de werkelijke kost dan wel de meerkost van een aangepast product terug. Ook hier worden enige voorwaarden gesteld: het moet gaan om gereedschap of kledij die niet gebruikelijk zijn in de bedrijfstak, noodzakelijk voor de uitoefening van het beroep en die normalerwijze niet door de werkgever voorzien moeten worden.

Tot slot is er de terugbetaling van het woon-werkverkeer. Het gebruik van het openbaar vervoer is sowieso gratis voor personen met een handicap. Daarnaast kunnen ook tussenkomsten betaald worden indien de werknemer onmogelijk zonder begeleider kan gebruik maken van het openbaar vervoer of indien men zich omwille van zijn handicap met eigen vervoer moet verplaatsen. Deze tussenkomst verschilt afhankelijk van de tussenkomst die men al van de werkgever krijgt en het vervoersmiddel dat gebruikt wordt.

Voor personen die niet erkend werden als persoon met een handicap bestaan er geen premies voor aanpassingen.

Daarenboven moet ook de vraag gesteld worden of zulke investeringen kunnen gedaan worden wanneer er enkel nog maar een overeenkomst voor een proefplaatsing bestaat. Indien dit niet het geval is, zullen vele personen met een handicap die nood hebben aan een aanpassing de facto uitgesloten worden.

#### 6.1.3.2 Tegemoetkomingen in het loon

Een werkgever zal normaal gesproken een werknemer in dienst nemen wanneer diens arbeidsprestatie in overeenstemming is met het betaalde loon. Wanneer men door een beperking niet in staat is de prestatie te leveren die voor een bepaald



loon gebruikelijk is, zal de werkgever voor dit verschil gecompenseerd willen worden.

Voor alle personen met een handicap, die erkend werden door het VAPH, kan een loonkostensubsidie aangevraagd worden. In Vlaanderen kennen we 2 verschillende loonkostensubsidies voor personen met een handicap, CAO26 en Vlaamse Inschakelingspremie (VIP). De eerste is een tegemoetkoming in het loon en de sociale lasten van personen met een handicap om hun rendementsverlies op te vangen. De laatste een tegemoetkoming in de kosten die het inschakelen van een persoon met een handicap kan meebrengen.

De CAO26 werd in 1975 afgesloten. Het uitgangspunt bij de afsluiting van deze CAO was dat een persoon met een handicap, (deeltijds) tewerkgesteld bij een werkgever uit de privé-sector, minstens hetzelfde minimumloon moet verdienen als zijn collega's. Voorheen was dit niet steeds het geval. Als verklaring hiervoor werd het lagere rendement van werknemers met een handicap aangevoerd. De tussenkomst via de CAO26 kan dit rendementsverlies voor de werkgever compenseren. De hoogte van de tussenkomst wordt dan ook afhankelijk gemaakt van de mate van het rendementsverlies en bedraagt minimum 5% en maximum 50% van de totale loonlast. Of men recht heeft op deze loonkostensubsidie en het percentage hiervan wordt bepaald door de sociale inspectie. De procedure verloopt als volgt. De werkgever van een werknemer met een W3 erkenning, gericht op een tewerkstelling in het NEC, dient een aanvraag tot machtiging in bij de sociale inspectie. De sociale inspectie vraagt dan op haar beurt een advies aan het VAPH, die een onderzoek doet op de plaats van de tewerkstelling en aan de bevoegde arbeidsgeneesheer. Het VAPH en de arbeidsgeneesheer maken hun advies over aan de sociale inspectie. De sociale inspectie onderzoekt op basis van deze adviezen of er sprake is van rendementsverlies en hoe groot dit verlies is. Vervolgens verlenen ze dan de machtiging aan de werkgever om slechts een deel van de totale loonkost te dragen. Deze machtiging is slechts 1 jaar geldig. Na onderzoek kunnen echter jaarlijks verlengingen toegekend worden zodat de CAO26 ook een blijvend karakter kan hebben, en in de praktijk ook dikwijls heeft.

Omdat de procedure voor CAO26, met jaarlijkse hernieuwingen en de inmenging van de sociale inspectie als te log en mogelijk ook bedreigend voor de werkgevers ervaren werd, werd de Vlaamse Inschakelingspremie of VIP ingevoerd. De voorwaarden voor de VIP werden in 1998 vastgelegd. Deze premie dekt verschillende kosten die gepaard gaan met de tewerkstelling van een persoon met een handicap. De werkgever heeft zo kosten voor:

- de aanpassing van de werknemer aan de tewerkstelling in het NEC;
- de integratie van de werknemer in het arbeidsproces;
- de bijkomende professionele begeleiding;
- het eventuele rendementsverlies.

In tegenstelling tot de loonsubsidie in het kader van de CAO26 staat het rendementverlies hier dus minder centraal. De hoogte van de premie is onafhankelijk van deze of andere factoren en bedraagt standaard 30% van het referteloon.<sup>19</sup> Anders dan de CAO26 is de VIP niet beperkt in tijd. Ook de aanvraagprocedure is beperkter dan bij de CAO26, indien de werknemer een W3 beslissing kreeg, kan via eenvoudige aanvraag bij het VAPH de VIP verkregen worden.

Beide premies zijn verder combineerbaar met andere tewerkstellingsmaatregelen. Momenteel denkt men erover om deze loonkostensubsidies te hervormen.

Ook personen die niet erkend werden als persoon met een handicap kunnen omwille van bijvoorbeeld een langdurige werkloosheidsperiode eveneens een lager rendement hebben. Zij kunnen echter geen beroep doen op CAO26 of VIP. In bepaalde gevallen komt men wel in aanmerking voor Activa. Activa heeft als doel de tewerkstelling in het NEC van langdurig werkzoekenden, al dan niet met vervangingsinkomen te bevorderen en bestaat uit twee categorieën voordelen. Ten eerste is er een tijdelijke forfaitaire tussenkomst van de RSZ die 1 000 euro of 400 euro per kwartaal bedraagt en geldt voor ieder die minstens 1 jaar werkloos was. Een aantal periodes zoals bijvoorbeeld een tewerkstelling in een sociale werkplaats worden voor dit eerste voordeel gelijk gesteld aan een periode van werkloosheid. Ten tweede is er ook een tussenkomst tot 30 maanden in het loon via de betaling van een "werkuitkering" of een "geactiveerde OCMW-uitkering" aan de aangeworven werkzoekende door de RVA of het OCMW. Deze uitkering bedraagt maandelijks 500 euro. Ze is echter slechts geldig vanaf een voorgaande werkloosheids- of inactiviteitsperiode van 2 jaar en periodes van tewerkstelling in een sociale werkplaats worden hier niet meegerekend.

### 6.1.3.3 Financiële tegemoetkomingen voor opleiding en permanente begeleiding

Buiten de subsidies aan de beschermde tewerkstelling in beschutte of sociale werkplaatsen bestaan er momenteel in principe geen financiële tegemoetkomingen voor een langdurige begeleiding.

Het persoonlijk assistentiebudget (PAB) dat personen met een handicap in staat stelt de nodige assistentie in hun thuissituatie te organiseren en financieren geldt niet voor arbeidstaken.

In loonkostensubsidie zit in principe ook geen begeleiding vervat. Wel blijkt dat in de praktijk, bij het bepalen van het rendementsverlies voor de CAO26 soms rekening gehouden wordt met de nodige begeleiding. Men kan dan een deel van de subsidie gebruiken om de persoon intern te begeleiden en zo zijn rendement te

---

<sup>19</sup> Het referteloon is het minimumregelingsloon vermeerderd met de patronale socialezekerheidsbijdragen en verminderd met de tussenkomsten via bestaande tewerkstellingsprogramma's (RSZ-verminderingen).

optimaliseren. Momenteel geldt hier echter geen enkele verplichting en blijft dit volledig het initiatief van de werkgever.

## 6.2 Toekomst

Het is duidelijk dat er enkel met de huidige financieringsbronnen nog te veel gaten zijn in de financiering van het supported employment traject en dat men momenteel te zeer afhankelijk is van tijdelijke projectsubsidies. Voor een optimale uitvoering van supported employment in de toekomst zal een meer structureel financieringsmodel nodig zijn. Zulk model zou dan kunnen passen binnen de financiering van de beschermde tewerkstelling (BW en SWP) die momenteel herbekeken wordt in het kader van het eenheidsdecreet.

Idealiter zal dit financieringsmodel beantwoorden aan verschillende kenmerken. In de eerste plaats dient het model rekening te houden met het volledige traject van de deelnemer. Het moet dus rekening houden met alle kosten van toeleiding tot tewerkstelling en eventuele uitstroom. Om de complexiteit van het systeem te beperken wordt de financiering bij voorkeur ondergebracht in één overkoepelende regeling zowel voor de verschillende kosten als de verschillende doelgroepen. Ook de uitvoering van dit financieringsmodel kan het meest efficiënt georganiseerd worden wanneer het is ondergebracht worden bij één actor. Het financieringsmodel moet daarnaast dusdanig zijn, dat zij de uitvoerders een zekere verantwoordingsplicht oplegt ten aanzien van de geïnvesteerde middelen. Tot slot is het inherent aan de methodiek supported employment dat de financiering moet toelaten dat kan afgestemd worden op de individuele noden van de deelnemers.

In principe kan supported employment gefinancierd worden vanuit twee verschillende bronnen: een begeleidingssubsidie en eventueel een loonkostensubsidie. De begeleidingssubsidie moet dan de kosten van de omkadering zowel vóór (assessment, jobfinding, jobplaatsing) als na de plaatsing (opleiding en blijvende begeleiding) dekken. Men zou deze twee ook kunnen scheiden, maar dit is minder wenselijk in het geval dat men bijvoorbeeld na een plaatsing opnieuw een assessment wil doen om de ondertussen evoluerende wensen, motieven en mogelijkheden van de werknemer in kaart te brengen of men op zoek wil naar een andere job.

Gezien de doelgroep en het opzet van supported employment, wordt algemeen aangenomen dat de hoogte van de totale subsidie equivalent kan zijn aan de financiering van een werknemer in beschermde tewerkstelling. Wel hecht men veel belang aan het inbouwen van evaluatiemomenten waarop de hoogte van de subsidie herbekeken kan worden.

Tot slot moet ook besloten worden hoe de financiering concreet georganiseerd moet worden.

Een eerste mogelijkheid is om te werken met een persoonsgebonden budget arbeid (PGB-Arbeid) (Huys J., 2004). In dit model wordt na een screening en evaluatie van iemands afstand tot de arbeidsmarkt een persoonsgebonden budget toegekend. Het bedrag dat werd toegekend hangt af van de persoon en niet van de plaats van de tewerkstelling. Zo kan men meer op maat van de individuele ondersteuningsbehoefte gaan subsidiëren. Daarnaast kan dit budget aangewend worden voor een tewerkstelling naar keuze: bij een private of publieke werkgever, in het reguliere of beschermde circuit, ... De deelnemer zelf heeft in dit model zeggenschap over de besteding van zijn budget in zijn traject naar werk. In het kader van supported employment zou de werknemer net als in het Duitse 'Arbeitsgebermodell' kunnen optreden als werkgever voor zijn jobcoach.

Naast de onmiskenbare voordelen houdt dit systeem ook enkele gevaren in. In de eerste plaats wordt het belang van de screening erg groot. Deze screening wordt bij voorkeur dan ook periodiek herhaald waarbij de mogelijkheid moet bestaan het budget aan te passen. Bovendien moet de persoon met handicap zulke zelfstandige rol kunnen en willen invullen. Voor een deel van de doelgroep is dit wellicht zo, maar dit lijkt alleszins niet in het algemeen het geval te zijn. Specifiek voor supported employment waarin de deelnemer zelf zou kunnen optreden als werkgever van zijn jobcoach, mag men niet vergeten dat zulke rol niet enkel veel keuzevrijheid, maar ook belangrijke verplichtingen en competenties met zich meebrengt.

Een tweede mogelijkheid is om de volledige financiering via de werkgever te laten verlopen. Hier moet dan heel duidelijk afgebakend worden welk deel van de subsidie bedoeld is om het blijvende rendementsverlies te compenseren, en welk deel voor persoonlijke ondersteuning. Die persoonlijke ondersteuning kan dan intern georganiseerd worden of extern ingekocht worden bij organisaties die zulke ondersteuning aanbieden. Voorwaarde is hier natuurlijk dat de werkgever deze begeleiding moet kunnen bewijzen. Moeilijkheid hierbij blijft hoe het traject vóór de plaatsing gefinancierd dient te worden. De werkgever is hier immers nog niet bij betrokken. Ook wanneer men zijn loopbaan op een bepaald moment in een andere richting wil oriënteren is het moeilijk denkbaar dat de werkgever hiervoor de begeleidingssubsidie wil aanspreken.

Een derde mogelijkheid is de financiering te laten verlopen via de begeleidende organisaties. Ofwel wordt dan een volledige subsidie die zowel de begeleiding als het eventuele rendementsverlies moet compenseren overgemaakt aan de begeleidende organisatie. Die organisatie overlegt dan met de werkgever hoe de verdeling zal gebeuren. Op zich is dit een eerder omslachtig systeem, dat bovendien moeilijk uitvoerbaar wordt wanneer niet alle fasen binnen supported employment door dezelfde aanbieder uitgevoerd worden.

Daarnaast kan men een begeleidingssubsidie uitkeren aan de begeleidende organisatie en het aanvragen van een loonkostensubsidie overlaten aan de werkgever.

---

## HOOFDSTUK 4

### CONCLUSIE EN BELEIDSAANBEVELINGEN

#### 1. Methodiek

De methodiek ‘supported employment’ kan omschreven worden als

*“het geheel van maatregelen die ondersteuning bieden aan zowel een werknemer met een arbeidshandicap als aan zijn werkgever, waardoor het mogelijk wordt dat een persoon met een arbeidshandicap een betaalde job in het normaal economisch circuit kan verwerven en behouden”.*

De methodiek bestaat uit vijf fasen:

- assessment: nagaan wat de mogelijkheden en wensen van de deelnemer zijn;
- jobfinding: zoeken van geschikt werk;
- jobmatching: het koppelen van de mogelijkheden en wensen van de deelnemer aan de eisen van de werkgever;
- opleiding op de werkvloer;
- permanente begeleiding.

Aan deze vijf fasen gaat in de praktijk meestal nog een traject vooraf. Dit voortraject heeft tot doel de personen te selecteren die deze ondersteuning nodig hebben om een duurzame job in het NEC te vinden. Verder ligt bij deze methodiek de nadruk niet op het vinden en behouden van die ene job, maar op het ontwikkelen van competenties. Supported employment moet dan ook gezien worden als een cyclus die verschillende malen kan doorlopen worden en op die manier de mogelijkheid tot loopbaanontwikkeling biedt.

In dit rapport gaan we op zoek naar de meerwaarde die de methodiek ‘supported employment’ kan bieden ten opzichte van andere methodieken als ‘arbeidszorg’ en ‘beschut werken’. In de eerste plaats is er de meerwaarde voor de doelgroep-werknemer zelf. Het gaat hier immers om mensen die enkel mits een mogelijk intensieve en blijvende begeleiding blijvend tewerkgesteld kunnen worden. Door supported employment krijgen deze mensen toegang tot veel meer banen die aansluiten bij hun interesses en competenties dan enkel het werk dat aangeboden

wordt in beschutte of sociale werkplaatsen. Een tewerkstelling in het NEC kan daarenboven voor de persoon zelf veel meer zijn dan een activering, maar een effectieve integratie in de samenleving aangeven. Daarnaast kan supported employment ook een meerwaarde betekenen voor de huidige actoren op het vlak van tewerkstelling voor personen met een arbeidshandicap. Voor de beschutte en sociale werkplaatsen vermoedt men dat supported employment een nieuwe impuls kan geven aan de momenteel erg beperkte doorstroom naar het NEC. Mits er een financieel en juridisch kader ontwikkeld wordt voor supported employment zou dit ook andere actoren als CBO's en aanbieders van arbeidszorg bijkomende mogelijkheden bieden. Tot slot kan een nieuw instrument als supported employment bijdragen tot de verhoging van de werkzaamheidsgraad van personen met grote afstand tot de arbeidsmarkt wat zeker een maatschappelijke meerwaarde is.

## **2. Onderzoeksmethodologie**

In eerste instantie werd over de grenzen heen gekeken naar landen waar supported employment al toegepast wordt. Hoofdstuk 2 bevat een overzicht van supported employment programma's in de Verenigde Staten, het Verenigd Koninkrijk, Ierland, Nederland, Noorwegen, Zweden, Duitsland en Oostenrijk. Deze buitenlandse ervaringen kunnen immers belangrijke lessen voor de implementatie en vormgeving van supported employment in Vlaanderen bevatten. Daarnaast werden in Vlaanderen een aantal pilootprojecten bezocht en mensen uit de praktijk bevraagd over de bestaande instrumenten en de mogelijkheden en knelpunten van deze nieuwe methodiek. We vatten de belangrijkste aanbevelingen samen in de volgende paragraaf.

## **3. Aanbevelingen**

### **3.1 Stakeholders**

#### **3.1.1 Doelgroep**

Het is van essentieel belang dat de doelgroep voor supported employment duidelijk afgebakend wordt. Men kan hierbij uitgaan van de verwachte meerwaarde die supported employment ten opzichte van andere maatregelen kan bieden aan bepaalde groepen. Maar men moet ook rekening houden met beleidsdoelstellingen (bv. het verhogen van de werkzaamheidsgraad, onder meer door het activeren van de stille arbeidsreserve, de doorstroom van het beschermd naar het regulier circuit verhogen, ...) en de budgettaire ruimte die er is. Tot slot is het bij de introductie van een nieuwe maatregel als supported employment ook van belang aandacht te hebben voor de situatie op de arbeidsmarkt. Een nieuwe maatregel

kan immers in de beginfase gemaakt of gekraakt worden door de arbeidsvraag die op dat moment aanwezig is bij de werkgevers in het NEC. Eens de eerste groeifase achter de rug is en de maatregel zijn plaats binnen het arbeidsmarktbeleid verworven heeft is, lijkt de economische context minder een kritieke succesfactor.

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

Ook de doorstroom voor personen die nu aan het werk zijn in een beschutte of een sociale werkplaats moet vlot kunnen verlopen. Dit is momenteel niet het geval. Er wordt aanbevolen dat supported employment zo opgezet wordt dat deze methodiek een belangrijke bijdrage zal leveren om deze doorstroomdoelstelling te verbeteren. De proefprojecten die momenteel aan de gang zijn in deze werkplaatsen geven evenwel aan dat hiervoor zowel aan het wettelijk als aan het financieel kader moet gesleuteld worden (zie verder). Om de werknemers zelf ervan te overtuigen de beschermde tewerkstelling te verruilen voor een tewerkstelling in het NEC moet men:

- eventuele kandidaten goed kunnen informeren (over financiële implicaties, over contractvormen, ...);
- kwalitatieve en duurzame jobs in het NEC kunnen aanbieden;
- een terugkeergarantie kunnen bieden wanneer de overstap mislukt.

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

### 3.1.2 Werkgevers

Naast gemotiveerde werknemers steunt supported employment zeer sterk op gemotiveerde werkgevers. Om de tewerkstelling van personen met een handicap in het NEC en hierbij ook supported employment positief te ondersteunen kan gedacht worden aan een sensibiliseringscampagne ten aanzien van werkgevers. Zulke groots opgezette campagne kan de aandacht vestigen op het maatschappelijk verantwoord ondernemerschap en de tewerkstelling van personen met een beperking.

Meer specifieke informatie omtrent supported employment en de combinaties met andere tewerkstellingsmaatregelen (werkpostaanpassing, loonkostensubsidies, ...) kan dan bij individuele contacten verschaft worden door de supported employment aanbieders.

Net als bij enige andere aanwerving willen werkgevers vooral de economische risico's beperken. Dit kan in de eerste plaats door het mogelijk maken, maar ook reglementeren van, een proefplaatsing. Daarnaast kan het nodig zijn werknemers met een (blijvend) lager rendement ook binnen supported employment te ondersteunen met een loonkostensubsidie. Tot slot moet de begeleiding van de jobcoach zich niet enkel richten tot de werknemer met een beperking, maar moet het ook mogelijk zijn de werkgever en de collega's te begeleiden. Hier kan dan gedacht worden aan:

- het informeren over financiële premies of andere hulpmiddelen die men kan aanvragen voor de werknemer;
- het uitvoeren van de administratieve taken die de aanwerving en tewerkstelling van deze werknemer met zich mee kan brengen (bv. aanvraag loonkostensubsidie, opstellen van het (drie)maandelijks aanvraag tot uitbetaling, ...);
- het leren omgaan van de werkgever of de collega's met de doelgroepwerknemer. Dit kan in de vorm van een formele opleiding, of informeel opgenomen in de dagdagelijkse begeleiding.

Ook voor deze vorm van begeleiding moet ruimte gelaten worden bij supported employment.

### 3.1.3 Aanbieders

Het oprichten van een nieuwe organisatie die elke deelnemer aan supported employment begeleidt, zoals bijvoorbeeld in Oostenrijk het geval is, is in Vlaanderen niet nodig. We beschikken immers over voldoende organisaties die de expertise hebben om de verschillende taken binnen een supported employment traject op te nemen. De uitdaging bestaat erin de keuze voor het toewijzen van de verschillende taken te baseren op de expertise van een actor en uit te bouwen in complementariteit met de andere actoren. Deze expertise situeert zich zowel op het vlak van de uit te voeren taken (bv. assessment, jobhunting, begeleiding op de werkplek, ...) als op het vlak van de doelgroep. Bepaalde taken kunnen er immers heel anders uitzien wanneer de deelnemer een persoon met een mentale handicap is, dan wanneer het om iemand gaat die langdurig werkloos is of een chronische ziekte heeft.

Wanneer verschillende actoren werkzaam zijn in één traject is het onontbeerlijk dat er een trajectbegeleider is die het gehele traject overziet. Deze organiseert en coördineert het traject en zorgt ervoor dat alle mogelijkheden optimaal benut worden. Idealiter kan deze trajectbegeleider de deelnemer ook bij niet-arbeidsge-



relateerde problemen (bv. wonen, budgetbemiddeling, handicap, ...) doorverwijzen naar de juiste instanties.

Naar de verschillende fasen toe kunnen ook enige aanbevelingen gedaan worden.

In eerste instantie is er de weg naar supported employment, die in dit rapport het *voortraject* genoemd werd. Dit traject bestaat uit de toeleiding, een screening en een selectie voor supported employment. Afhankelijk van hoe de doelgroep afgebakend werd, kunnen er veel en diverse toeleiders zijn. Het is van belang dat alle mogelijke toeleiders op de hoogte zijn van het bestaan van supported employment, de doelgroep die beoogd wordt voor deze methodiek en de toegangsweg. In het kader van het inclusieve beleid verloopt deze toegangsweg verder best zoals die van elk andere werkzoekende via de lokale werkwinkels. Binnen de lokale werkwinkel kan mogelijk in samenwerking met de partners de afstand naar werk ingeschat worden. Op basis van deze inschatting kan de VDAB de werkzoekende selecteren voor een tewerkstelling in het kader supported employment. Dit voortraject wordt best zo kort mogelijk gehouden. Voor personen die werken in een beschermde omgeving kan supported employment een eerste stap in de doorstroming naar het NEC zijn. Deze werkplaats-werknemers hebben al eerder deze screeningsprocedure doorlopen en zouden dan ook rechtstreeks moeten kunnen instromen in een supported employment traject.

In de *assessmentfase* tracht men een beeld te krijgen van wat een deelnemer wil, kan en kent om zo in eerste instantie op zoek te gaan naar een gepaste, duurzame job. Het is echter van belang dat ook tijdens een geslaagde tewerkstelling of bij het mislukken van een tewerkstelling deze assessment op regelmatige basis herhaald wordt. Op die manier gaat men er niet enkel voor zorgen dat de werknemer zich bij zijn aanwerving goed voelt in zijn job, maar houdt men ook rekening met de evolutie (positief of negatief) in zijn wensen en mogelijkheden doorheen zijn loopbaan. De trajectbegeleider kan hier een sturende rol in hebben.

Bij de *jobfinding* is het van belang dat men de doelgroep kan promoten en beschikt over een uitgebreid netwerk van bedrijven die gepaste jobs aanbieden of willen ontwikkelen.

De *werkplekopleiding en blijvende begeleiding* worden afhankelijk van de job, de werknemer, de omgeving, de handicap het best intern dan wel extern georganiseerd. Beide begeleidingswijzen moeten naast elkaar kunnen blijven bestaan. De trajectbegeleider moet hierbij steeds bewaken dat het hier om een effectieve en kwaliteitsvolle begeleiding gaat.

## 3.2 Kader

### 3.2.1 Juridisch kader

Het juridisch kader voor supported employment wordt bij voorkeur ingebed in één enkel systeem. Wanneer men supported employment op basis van verschil-

lende systemen gaat aanbieden voor verschillende doelgroepen, zoals het geval is in Nederland, creëert men immers concurrentie tussen de verschillende doelgroepen en maatregelen.

Zulk kader moet een einde stellen aan de willekeur en de onduidelijkheid die nu heerst in verband met contracten, statuten, subsidies, enzovoort.

In de eerste plaats kunnen er concrete voorwaarden gesteld worden aan de proefperiode die vele werknemers moeten doorlopen vooraleer ze eventueel een vast contract krijgen. Zo is het aan te bevelen dat zulke proefperiode beperkt wordt in de tijd. Daarnaast kan ook vastgelegd worden dat deze werknemers een tijdelijk contract afsluiten met de werkgever. Er kan overwogen worden dat dit juridisch kader ook een terugkeergarantie bevat. Wanneer de tewerkstelling in het NEC na de proefplaatsing niet slaagde kan zo gegarandeerd worden dat men kan terugkeren naar een eerder statuut, opleiding of werkplaats.

Voor de eigenlijke tewerkstelling moet de basisfilosofie van supported employment duidelijk omschreven zijn, i.e. het gaat om een volwaardige tewerkstelling bij een werkgever in het NEC, waarbij het gangbare loon gehanteerd wordt en de werknemers ook dezelfde arbeidsvoorwaarden als hun collega's genieten.

### 3.2.2 Financieel kader

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

Wanneer men supported employment op dit moment wil financieren, blijken de huidige mogelijkheden erg afhankelijk van de doelgroep.

Voor de personen die door het VAPH erkend zijn als persoon met een handicap is dit plaatje vrij gemakkelijk te schetsen. Voor de toeleiding naar een job kunnen zij immers een beroep doen op gespecialiseerde trajectbegeleiding, assessment en beroepsopleidingen. Tijdens hun tewerkstelling hebben personen met een handicap recht op de loonkostensubsidies, CAO26 en VIP. In principe wordt niet opgelegd waarvoor deze subsidies moeten gebruikt worden: werkgevers kunnen de premie gebruiken om het lagere rendement van deze werknemers te compenseren, maar ook om deze werkgevers te begeleiden en op te leiden zodat hun rendement stijgt. Bij de hervorming van de loonkostensubsidies zou men wel een deel van deze subsidie expliciet kunnen voorbehouden aan begeleiding.

Voor personen die geen officiële erkenning van het VAPH hebben is de financiering moeilijk rond te krijgen met de huidige maatregelen. Voor bepaalde werklozen zijn nog tijdelijke subsidies voorzien in het Activaplan, maar voor werkende personen die bijvoorbeeld vanuit een SWP willen doorstromen naar het

NEC is geen enkele subsidie noch voor rendementsverlies, noch voor omkadering voorzien.

Naar de toekomst toe moet voor de volledige doelgroep voor supported employment ofwel nieuwe financieringsbronnen gevonden worden ofwel bestaande financieringsstromen (o.m. de huidige financiering van beschutte en sociale werkplaatsen, CAO26, ...) omgevormd worden. Zulk model voor supported employment wordt bij voorkeur zoveel mogelijk ondergebracht in één systematiek, beheerd door één instantie. Daarnaast moet zulke financiering wel afgestemd kunnen worden op de verschillende mogelijkheden van de deelnemers.

Ofwel kan men er voor opteren de financiering van supported employment gescheiden te houden voor de verschillende doelgroepen. In dit geval moeten er bijkomende subsidiëringssystemen uitgedacht worden voor de personen die willen doorstromen vanuit een SWP.

Ofwel kan de financiering van de methodiek supported employment ingebed worden in de meer persoonsgebonden subsidiëring die men voorstaat in het eenheidsdecreet. In de huidige voorstellen wil men loonkostensubsidies, omkaderingsubsidies en andere financiële premies niet aan organisaties, maar aan personen koppelen. Men kan er dan voor kiezen met de subsidies te werken in een BW of SWP of om in het NEC aan de slag te gaan en in het kader van supported employment begeleiding aan te kopen. Dit lijkt het meest zuivere systeem, maar veronderstelt wel een goede indicering en een monitoring van de bestedingen.



---

## BIBLIOGRAFIE

### 1. Artikels, boeken en rapporten

- Bergeskog A. (2001), *Labour market policies, strategies and statistics for people with disabilities. A cross-national comparison*, IFAU, Uppsala.
- Beyer S., Thomas J. & Thornton P. (2003), *The Net Costs and Individual Benefits of the Supported Employment Programme, Report WAE152*, Department for Work and Pensions Research Management, Sheffield.
- Beyer S., Hedeboom G. & Samoy E. (2004), *LABOr Project: Goede Praktijk bij opleiding en werk voor mensen met een verstandelijke beperking*, HIVA, Leuven.
- Bolhuis P., Flapper E. & Mandos E. (2005), *Jaarrapport Wsw-statistiek 2004*, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Bollens J. (2004), *Expertrapport naar aanleiding van de bestuurlijke herorganisatie van de deelbevoegdheid 'arbeid en handicap'*, HIVA, Leuven.
- Coenen-Hanegraaf M.A.H.R., Valkenburg B. & de Nijs M. (1997), *Financiering van Arbeidsparticipatie, Naar een bekostigingssystematiek voor Supported employment*, Vakgroep Algemene Sociale Wetenschappen, Universiteit Utrecht, Utrecht.
- Corden A. & Thornton P. (2002), *Employment Programmes for Disabled People: Lessons from research evaluations*, London.
- DiLeo D. & Langton D. (1996), *Facing the Future: Best Practices in Supported employment*, Training Resource Network Inc, St. Augustine, FL.
- Doose S. (2004), 'Die Phasen der Entwicklung von Unterstützter Beschäftigung, Integrationsfachdiensten und Arbeitsassistenten in Deutschland', *Impulse*, 32.

- European Commission (2000), *Benchmarking employment policies for people with disabilities*.
- European Commission (2004), *Active Labour Market Programmes for People with Disabilities, facts and figures on use and impact*.
- FÁS (2002), *Evaluation of the National Pilot for the Supported Employment Programme*, FÁS, Dublin.
- Fripont I., Heylen V., Bollens J. & Struyven L. (2002), *Evaluatie van het instrument invoeginterim voor OCMW-cliënten*, HIVA, Leuven.
- Frøyland K. & Spjelkavik Ø. (2006), *Individuell Oppfølging. Sluttevaluering av et forsøksprosjekt i Østfold, English summary*, Work Research Institute's Occasional papers 2006, 1.
- Hedebouw G. & Houtmeyers N. (2006), *Arbeidsmatige dagbesteding van personen met een handicap in dagcentra, tehuizen niet-werkenden en het beschermd wonen*, HIVA, Leuven.
- Hedebouw G., Samoy E. & Van Regenmortel T. (2003), *Labour market policies for people with learning disabilities in the EU*.
- Hoekstra E.J., Sanders K., van den Heuvel W.J.A., Post D. & Groothoff J.W. (2004), 'Supported employment in The Netherlands for people with an intellectual disability, a psychiatric disability and a chronic disease. A comparative study', *Journal of Vocational Rehabilitation* 21, p 39-48.
- Hvinden B. & Hedlund M. (n.d.), *Norway. National Progress report*, Department of Sociology and Political Science, Norwegian University of Science and Technology, Trondheim.
- Jordàn De Urries B. (2004), *Brief report about supported employment situation and legislation in 14 European countries*, EUSE.
- Kamp M. & Lynch C. (n.d.), *Handbook Supported Employment*, WASA
- Kok L.J., Avontuur I.B.E.A.M., Bannik F. & Gelevert J.J. (2005), *Goede Praktijkvoorbeelden in de Wsw, Successen in het kader van de modernisering van de Wsw*, Berenschot, Utrecht.
- Lissens G. & Van Audenhove C. (2000), *Supported employment for people with mental health problems: the practices in four European organisations*, LUCAS, Leuven.
- Lutfiyya Z.M., Rogan P. & Shoultz B. (1988), *Supported employment: a conceptual overview*, Syracuse University, New York.

- Samoy E. (1998), *Ongeschied of ongewenst? Een halve eeuw arbeidsmarktbeleid voor gehandicapten*, KULeuven, Leuven.
- Samoy E. (2005), *Handicap en Arbeid, Overzicht van de ontwikkelingen (1991-2005)*, VFSIPH, Brussel.
- Sanders J. & Weevers C. (2006), *Begeleid Werken: een wereld aan mogelijkheden, Een internationaal vergelijkende studie naar begeleid werken*, TNO, Delft.
- Schafft A. & Spjelkavik Ø. (1999), 'A Norwegian approach to supported employment: Arbeid med bistand', *Journal of Vocational Rehabilitation*, 12, p. 147-158.
- Schmid G., O'Reilly J. & Schönmann K. (1996), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*.
- Schuster G. (2001), *Development and perspectives of the Arbeitsassistenten*, Peer Review.
- Schuurman M. (2004), *Arbeid: van compensatie naar participatie*, 12<sup>de</sup> IASSID congres, Montpellier.
- Spjelkavik Ø. (2003), *Quality in Practice. Stakeholders' view of supported employment*, WRI, Oslo.
- Spjelkavik Ø., Frøyland K. & Evans M. (2004), *Supported employment in Norway - A national Mainstream Programme*, WRI, Oslo.
- Szymanski E.M. & Parker R.M. (2003), *Work and Disability. Issues and strategies in career development and job placement*, Shoal Creek Blvd, Austin, Texas.
- The Federal Register (1984), *Developmentally disabled assistance and bill of rights act*, P.L. 94-103.
- Thornton P. & Lunt N. (1997), *Employment Policies for Disabled People in Eighteen Countries: A Review*, University of York, ILO.
- Van De Putte I. & Pacolet J. (2005), *Beschutte werkplaatsen tussen markt en zorg. Sociale noodzaak en economische levensvatbaarheid van de beschutte werkplaatsen*, HIVA, Leuven.
- Van Erp N., Giesen F., van Leeuwen L. & van Weeghel J. (2005), *Implementatie van Individual Placement en Support (IPS) in Nederland*, Trimbos-Instituut, Utrecht.
- Van Genabeek J., Hazalzet A.M. & Zwinkels W.S. (2003), *Werkgelegenheidsvoorzieningen voor de Wsw-doelgroep: buitenlandse ervaringen*, RWI, Den Haag.

Vos S. & Bollens J. ( 2005), *Loonkostensubsidies voor personen met een handicap. Een onderzoek naar de CAO-26 en de Vlaamse inschakelingspremie*, HIVA, Leuven.

Wehman P., Revell W.G. & Brooke V. (2003), 'Competitive employment. Has it become the ' First Choice' yet?' *Journal of Disability Policy Studies*, 14/3, p. 163-173, Virginia Commonwealth University.

X. (2003), *De gewoonste zaak van de wereld. Voorstellen voor modernisering van de Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw)*.

X. (2003), *Naar een grotere participatie van arbeidsgehandicapten. Discussienota RWI*, RWI, Den Haag.

X. (2006), *Land in zicht. Meerjarenplan 2006-2008*.

## 2. Websites

[www.vdab.be](http://www.vdab.be)

[www.rva.be](http://www.rva.be)

[www.amfion.be](http://www.amfion.be)

[www.euse.org](http://www.euse.org)

[www.wase.net](http://www.wase.net)

[www.samhall.se](http://www.samhall.se)

[www.dol.com](http://www.dol.com)

[www.arbeitsassistentz.or.at](http://www.arbeitsassistentz.or.at)

[www.remploy.co.uk](http://www.remploy.co.uk)

[www.newdeal.gov.uk](http://www.newdeal.gov.uk)