



**Hoger instituut
voor de arbeid**

Katholieke
Universiteit Leuven

Parkstraat 47
B-3000 Leuven

Telefoon +32 16 32 33 33
Telefax +32 16 32 33 44

Thema 2

Beter en anders werken

Topic 3

*"Supported employment" in de sociale economie vanuit een
loopbaanontwikkelingsperspectief*

*Voorstel voor een Onderzoeksrapport binnen het onderzoeksprogramma
VIONA 2005*

Joost Bollens, HIVA – KULeuven

Georges Hedeboom, HIVA - KULeuven

1. Promotor

Naam: Joost Bollens

Instelling: K.U.Leuven

Onderzoekseenheid: Hoger Instituut voor de Arbeid (Hiva)

Contactadres: Parkstraat 47, 3000 Leuven

Tel.: +32 (0)16 32 33 43

Fax: +32 (0) 16 32 33 44

E-mail: joost.bollens@hiva.kuleuven.be

Naam: Georges Hedeboom

Instelling: K.U.Leuven

Onderzoekseenheid: Hoger Instituut voor de Arbeid (Hiva)

Contactadres: Parkstraat 47, 3000 Leuven

Tel.: +32 (0)16 32 31 86

Fax: +32 (0) 16 32 33 44

E-mail: georges.hedeboom@hiva.kuleuven.be

2. Titel van het onderzoeksproject

Supported Employment : wenselijkheid, haalbaarheid en vormgeving van een nieuw instrument ten behoeve van het Vlaams arbeidsmarktbeleid

3. Bondige beschrijving van het onderzoeksproject (max. 2 blz.)

Supported Employment : wenselijkheid, haalbaarheid en vormgeving van een nieuw instrument ten behoeve van het Vlaams arbeidsmarktbeleid

Eind 2003 werd door de Vlaamse Regering, de sociale partners, de gebruikersorganisaties en de intermediaire organisaties een gemeenschappelijke platformtekst getekend waarin zij er zich toe verbonden om tegen het jaar 2010 de arbeidsmarktpositie van personen met een arbeidshandicap substantieel te verbeteren. Supported employment werd naar voor geschoven als één van de te ontwikkelen beleidsinstrumenten om dit doel te verwezenlijken.

De methodiek van supported employment streeft er naar om de voorwaarden te scheppen zodanig dat personen met een handicap kunnen werken in echte banen, buiten het circuit van de beschutte tewerkstelling. Er is sprake van vier kernelementen:

1. het gaat over werk in een concurrentieel segment : mogelijk zijn er verschillende gegadigden voor de baan, het uitbetaalde loon in de baan is het loon dat typisch gangbaar is voor dit soort van werk, de werknemers ontvangen ook alle andere aan de baan verbonden voordelen;
2. er moet sprake zijn van een geïntegreerde setting : opdat er sprake kan zijn van integratie moeten personen met een handicap werken naast (of samen met) personen zonder handicap;
3. er is sprake van zware handicaps : mentale beperkingen, doofheid of gehoorbeperkingen, blindheid en visuele beperkingen, chronische mentale ziekten, traumatische hersenbeschadiging, hersenverlamming etc. De aard van de handicap als dusdanig is eigenlijk niet relevant, wat uiteindelijk speelt is dat de persoon zonder bepaalde vormen van ondersteuning onmogelijk een baan in het concurrentieel segment zou kunnen krijgen en behouden.
4. de benodigde ondersteuning heeft een blijvend karakter, en is meestal onbeperkt in de tijd.

Ten aanzien van deze methodiek van supported employment worden in dit onderzoek de volgende onderzoeksvragen geformuleerd :

(a) Wat kan er worden begrepen worden onder het begrip "supported employment"? Op welk doelpubliek wordt er gemikt met een dergelijke maatregel, en in hoeverre laat een eventueel aangepaste methodiek van supported employment toe om deze doelgroep te verruimen? Welke invullingen en benaderingen van supported employment bestaan er in het buitenland? Wat is de aanpak t.av. screening en profilering van de klant, hoe gebeurt de assessment van een mogelijke baan, hoe wordt gematcht tussen banen en de klant (toepassing van job tryouts?), hoe wordt er voorbereid op de baan (opleiding, werkplekopleiding), hoe uitgebreid en intensief is de ondersteuning typisch? Hoe en in welke mate worden buitenlandse modellen van supported employment gefinancierd door de overheid? Welke organisaties begeleiden de programma's (schaalgrootte, publiek of privaat, profit of non-profit, etc.)? Wat is er bekend over de kosten-effectiviteit van dergelijke benaderingen (in vergelijking met alternatieven) ? Wat is de context waarbinnen buitenlandse modellen van supported employment functioneren (vb. taakverdeling met beschutte tewerkstelling, etc.)?

(b) Hoe zou een model van supported employment in Vlaanderen er moeten uitzien, rekening houdend met het feit dat het complementair moet zijn aan de reeds bestaande beleidsinstrumenten, en rekening houdend met het feit dat het moet beantwoorden aan reële behoeften? Op welk niveau, of door welke organisatie moeten ondersteunde werknemers worden

aangestuurd? Wat zijn de arbeidsjuridische mogelijkheden en beperkingen? In hoeverre betekent een en ander dat bestaande beleidsinstrumenten moeten worden geheroriënteerd? Wat zijn de budgettaire consequenties van een en ander?

(c) Hoe kan worden bekomen dat de nieuw in te voeren beleidsmaatregel maximaal ten dienste staat van de loopbaanontwikkeling van de ondersteunde gebruikers? Hoe de maatregel concipiëren zodanig dat de ondersteunde gebruiker binnen zijn of haar baan kan groeien, promotie kan maken, mobiliteit naar andere posities behoudt?

Om een antwoord te formuleren op deze vragen, zullen drie stappen worden ondernomen.

[1] In een eerste fase zal, voornamelijk op basis van literatuurstudie en gebruik makend van internationale contacten, een antwoord worden geformuleerd op de vragen uit onderzoeksvraag (a) (zie boven).

[2] In een tweede stap zal, vertrekkend van de kennis die werd opgedaan in stap [1], gekeken worden naar de Vlaamse praktijk. In deze stap worden twee activiteiten ontwikkeld. [2.a] Enerzijds zal gepeild worden naar welke ervaringen er al zijn in diverse pilootprojecten en initiatieven die inhoudelijke linken hebben met een methodiek van supported employment. [2.b] Anderzijds zullen al een aantal eerste mogelijke scenario's worden ontwikkeld op basis van de input uit stap [1], scenario's over hoe, waar, voor wie, door wie, etc. supported employment in Vlaanderen zou kunnen worden ontwikkeld. Deze scenario's zullen worden voorgelegd aan betrokkenen (GRIP, beleidsmakers), en praktijkmensen uit de organisaties die worden bezocht met het oog op stap [2.a], en ook anderen. Deze eerste confrontatie zal feed-back opleveren die in een volgende stap [3] het moet mogelijk maken om een realistisch en haalbaar voorstel te ontwikkelen m.b.t. de invoering van de methodiek van supported employment in Vlaanderen.

[3] In een derde stap van het onderzoek zal dan tot slot een beleidsvoorstel worden geformuleerd over welk model van supported employment in Vlaanderen wenselijk en haalbaar is.

4. Viona thema en topic

Thema 2. Beter en anders werken

Topic 3. "Supported employment" in de sociale economie vanuit een loopbaanontwikkelingsperspectief

5. Tijdschema

Het onderzoek zal starten in december 2005.

Het indicatief tijdsgebruik is als volgt:

- fase 1 : literatuurstudie, contacten met buitenlandse initiatieven, organisaties en netwerken
 - literatuurstudie : 2 onderzoeksmaanden;
 - contacten met buitenlandse initiatieven, organisaties en netwerken, deelname conferentie: 1,5 onderzoeksmaand
 - voorbereiden eerste scenario's : 1 onderzoeksmaand
- fase 2 : inventariseren Vlaamse ervaringen, eerste toets beleidsscenario's
 - opstellen checklist en contacteren/bezoeken van relevante initiatieven: 3 onderzoeksmaanden ;
- fase 3 : uitwerken van een beleidsvoorstel : 2,5 onderzoeksmaanden
- rapportering, visiegroepen, voorstelling resultaten, valorisatieinspanningen, studiedag : 2 onderzoeksmaanden

Samen geeft dit een benodigd aantal onderzoeksmaanden van 12.

7. Valorisatie van de onderzoeksresultaten

De resultaten van het onderzoek zullen in een onderzoeksrapport met aanbevelingen worden beschreven. De andere gebruikelijke valorisatie-inspanningen zullen gebeuren : een artikel voor Over.Werk, een Engelstalige synthese, etc.

Daarnaast valt te vermelden dat door de onderzoeksactiviteiten zelf, al contact wordt opgenomen met heel veel van de bij het onderwerp betrokken stakeholders. Na afronding van de onderzoeksactiviteiten wordt een studiedag voorzien waarop het voorstel zal worden toegelicht.

8.1 Curricula vitae

Curriculum Vitae Joost Bollens

Projectleider Onderwijs & Arbeidsmarkt, HIVA-K.U.Leuven

Werkadres:

Hoger Instituut voor de Arbeid – K.U.Leuven, Parkstraat 47, 3000 Leuven, België

Tel. +32-16-32 33 43

Fax +32-16-32 33 44

E-mail: joost.bollens@hiva.kuleuven.ac.be.

Studies

- 1985-1986 t.e.m. 1988-1989: licentiaat in de economische wetenschappen, K.U.Leuven
- 1989-1990: Master of Arts in Economics, K.U.Leuven

Belangrijkste onderzoeksdomeinen

- Evaluatie van arbeidsmarktmaatregelen, met de nadruk op de effecten voor individuele deelnemers;
- Evaluatie van de impact van loonkostenverlaging;
- Evaluatie van opleiding voor werkzoekenden en werknemersopleidingen;
- Financiering van onderwijs en opleiding;
- Kost voor het individu van deelname aan onderwijs en opleiding;

Domeinen van expertise

- Micro-economische en kwantitatieve evaluatie van arbeidsmarktbeleid;
- Toegepaste micro-econometrie;
- Financiering en kost van het onderwijs;

Relevant lopend onderzoek en onderzoek afgesloten in de laatste drie jaren

- Promotor "Evaluatie CAO26 en Vlaamse Inschakelingspremie", in opdracht VFSIPH, lopend.
- Co-promotor "Tewerkstelling van personen met een handicap in de Federale overheidsadministratie", in opdracht minister Aréna, najaar 2004.
- Promotor "Functionele integratie van de deelbevoegdheid 'tewerkstelling van personen met een handicap' in het beleidsdomein 'Economie, Werkgelegenheid en Toerisme', en feitelijke barrières voor arbeidsgehandicapten", VIONA 2003, afgesloten januari 2004;
- Promotor "Arbeidsloopbanen van arbeidsgehandicapten", in opdracht VFSIPH, afgesloten eind 2003;

Curriculum Vitae Georges Hedebouw

Projectleider Sociaal & Economisch Beleid, HIVA-K.U.Leuven

Werkadres:

Hoger Instituut voor de Arbeid – K.U.Leuven, Parkstraat 2E, 3000 Leuven, België
 Tel. +32-16-32 31 86
 Fax +32-16-32 33 44
 E-mail: georges.hedebouw@hiva.kuleuven.be

Studies

1966-1969 Licentiaat toegepaste Psychologie KULeuven

Belangrijkste onderzoeksdomeinen

- Organisatie van welzijns- en gezondheidszorgvoorzieningen (ouderenzorg, kinderopvang, gehandicaptenzorg);

Wetenschappelijke onderzoeksactiviteiten

- Arbeidsorganisatie in de social profit, arbeidsmarktstudies zorgvoorzieningen ouderenzorg, thuiszorg;
- Maatschappelijke participatie van ouderen;
- Kwaliteitszorg in zorgvoorzieningen;
- Ziektekostenstudies (chronische zieken, ziekte van Alzheimer, chronische psychiatrische zieken);
- Marktstudies diverse welzijns- en gezondheidsvoorzieningen (thuiszorgdiensten, kinderopvang ...);
- Algemeen ouderenbeleid, thuiszorgbeleid, gehandicaptenzorg.

Relevante publicaties

- Hedebouw G., (2004), Key findings on LABOr on Community Based Employment, *EASPD- Conference 7 October 2004*, Dublin
- Hedebouw G., (2003), Labour Market Policies for people with learning disabilities in the E.U, *EASPD- Conference 17 October 2003*, Lisboa
- Hedebouw G., (2002), Labour Market Policies for people with learning disabilities in the E.U, *EASPD-Twin Conference 17 October 2002*, Brussels
- Hedebouw G. (2005), Zorgplanning voor voorzieningen voor personen met een handicap in Limburg, rapport in voorbereiding. HIVA-KU Leuven, Leuven
- Beyer S., Hedebouw G., Samoy E. (2004), LABOr Good Practice Guide to Vocational Training and Employment for People with Learning Disabilities, www.start-labor.org
- Hedebouw G. (2001), De warmte van een baan. Sociale tewerkstelling in de thuiszorg. Evaluatie van het Limburgse ISIS-project 'Integratie van Senioren in de Samenleving', HIVA-K.U.Leuven, Leuven, 120 p.
- Samoy E., Hedebouw G. en Deschamps M., (1999), 'Tijd voor zorg in de gehandicaptensector', HIVA-K.U.Leuven, 62 p.

9. Deskundigen

Prof. L. Delsen

Katholieke Universiteit Nijmegen

Faculteit Beleidswetenschappen

Vakgroep Toegepaste Economie

E-mail : L.Delsen@bw.kun.nl

BIJLAGE / ONDERZOEKSVORSTEL

Supported Employment : wenselijkheid, haalbaarheid en vormgeving van een nieuw instrument ten behoeve van het Vlaams arbeidsmarktbeleid

1. Personen met een arbeidshandicap op de Vlaamse arbeidsmarkt : uitdagingen

Het Vlaamse arbeidsmarktbeleid streeft naar een evenredige participatie in het algemeen, en een evenredige arbeidsdeelname in het bijzonder van de diverse kansengroepen. Voor de kansengroep van de personen met een arbeidshandicap is deze doelstelling nog lang niet gerealiseerd (Samoy 2004). Wellicht is dit één van de redenen die de Vlaamse Regering, de sociale partners, de gebruikersorganisaties en de intermediaire organisaties er toe heeft aangezet om in december 2003 een platformtekst te ondertekenen waarin de gemeenschappelijke doelstelling wordt omschreven om tegen het jaar 2010 de positie van arbeidsgehandicapten op de Vlaamse arbeidsmarkt substantieel te verbeteren (Gemeenschappelijke Platformtekst 2003). In het bijzonder wordt het engagement aangegaan om (1) te komen tot een substantiële verhoging van de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap, (2) de oververtegenwoordiging in de werkloosheid van personen met een arbeidshandicap weg te werken; en (3) mogelijkheden en stimulansen te creëren voor "personen met een arbeidshandicap om ongeacht hun statuut gelijke rechten te waarborgen om de stap naar de arbeidsmarkt te kunnen maken en een evenredige kans te hebben om aangeworven te worden bij de invulling van vacatures".

De platformtekst gaat overigens verder dan alleen maar intenties aangeven, en somt een aantal concrete strategieën op die zullen worden aangewend om de gestelde doelstellingen te bereiken. Zo wordt gesteld dat de "methodiek van 'supported employment' wordt gezien als een belangrijk *te ontwikkelen beleidsinstrument* voor de ondersteuning van de integratiekansen van personen met een arbeidshandicap" (onze cursivering).

Bij de introductie van een nieuwe beleidsmaatregel, of bij het evalueren of het opportuun is om een nieuwe beleidsmaatregel te introduceren, moet men uiteraard rekening houden met de bestaande situatie, en in het bijzonder met het reeds bestaande arsenaal van beleidsmaatregelen. Zo is er in de jaren '80 van de vorige eeuw in diverse landen een debat geweest of men nu moest kiezen voor supported employment, dan wel voor beschuttende tewerkstelling (Bollens 2004). Wellicht hoeft het één het ander niet uit te sluiten, maar duidelijk is alvast dat een eventuele invoering van modellen van supported employment gevolgen zal hebben voor de opdracht en de werking van de Beschutte Werkplaatsen. Hetzelfde geldt overigens in het bijzonder ook voor de bestaande systemen van lookkostensubsidiëring voor personen met een arbeidshandicap : belangrijk is hier de vraag hoe een nieuw te ontwikkelen systeem van supported employment kan worden geïntegreerd in de bestaande systemen. Een bijkomende uitdaging is dat ten gevolge van de bestuurlijke herorganisatie van de Vlaamse administraties het bestaande beleidsinstrumentarium m.b.t. arbeid & handicap op termijn zal worden losgeweekt uit het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie voor

Personen met een Handicap (VFSIPH), en zal worden ingevoegd in het regulier Vlaams arbeidsmarktbeleid (Bollens 2004) . Dit betekent niet alleen dat de bestaande instrumenten zoals de Beschutte Werkplaatsen en de loonkostensubsidies een nieuwe plaats moeten vinden en (op termijn) mogelijk ook gedeeltelijk zullen moeten worden bijgestuurd (o.m. meer afstemming tussen Beschutte Werkplaatsen en Sociale Werkplaatsen wat betreft opdracht, statuut, financiering, daarnaast lijkt ook een hernieuwde oriëntatie van de loonkostensubsidies wenselijk (zie ook Vos & Bollens)). Dit betekent ook dat de invoering van een nieuw beleidsinstrument, in casu supported employment, moet worden afgewogen tegenover het globale reguliere arbeidsmarktbeleid, de daar gehanteerde instrumenten, en het daar bestaande doelpubliek.

Uit diverse onderzoeken is reeds naar voor gekomen dat personen met een arbeidshandicap, gesteld dat ze een baan vinden, typisch één aspect van hun arbeidssituatie negatiever beoordelen, namelijk de beperkte of soms zelfs volledig afwezige mogelijkheid tot loopbaanontwikkeling (Fripont & Bollens 2003; Vos & Bollens 2005). Dit manifesteert zich via geen of verminderde promotiekansen, beperkte of afwezige baanmobiliteit (als men een baan vindt, zal men geneigd zijn die niet al te vlug op te geven), en loopbanen die gemiddeld ook veel korter zijn in duur dan bij de rest van de werkende bevolking. De uitdaging is hier dan ook om bij het ontwerpen van een arbeidsmarktbeleid voor personen met een handicap, in casu bij het ontwikkelen van modellen van supported employment, van bij de aanvang mee te nemen in het lastenboek dat maatregelen de loopbaanontwikkeling alleszins niet mogen hinderen (vb. door mensen te binden aan een bepaalde baan), en best zo worden opgezet dat ze een loopbaanontwikkeling ondersteunen en aanmoedigen.

2. Onderzoeksvragen

Een en ander laat zich dan ook vertalen in de volgende onderzoeksvragen :

(1) Wat kan er worden begrepen worden onder het begrip "supported employment"? Op welk doelpubliek wordt er gemikt met een dergelijke maatregel, en in hoeverre laat een eventueel aangepaste methodiek van supported employment toe om deze doelgroep te verruimen? Welke invullingen en benaderingen van supported employment bestaan er in het buitenland? Wat is de aanpak t.av. screening en profilering van de klant, hoe gebeurt de assessment van een mogelijke baan, hoe wordt gematcht tussen banen en de klant (toepassing van job tryouts?), hoe wordt er voorbereid op de baan (opleiding, werkplekopleiding), hoe uitgebreid en intensief is de ondersteuning typisch? Hoe en in welke mate worden buitenlandse modellen van supported employment gefinancierd door de overheid? Welke organisaties begeleiden de programma's (schaalgrootte, publiek of privaat, profit of non-profit, etc.)? Wat is er bekend over de kosten-effectiviteit van dergelijke benaderingen (in vergelijking met alternatieven) ? Wat is de context waarbinnen buitenlandse modellen van supported employment functioneren (vb. taakverdeling met beschutte tewerkstelling, etc.)?

(2) Hoe zou een model van supported employment in Vlaanderen er moeten uitzien, rekening houdend met het feit dat het complementair moet zijn aan de reeds bestaande beleidsinstrumenten, en rekening houdend met het feit dat het moet beantwoorden aan reële behoeften? Op welk niveau, of door welke organisatie moeten ondersteunde werkmensen worden aangestuurd? Wat zijn de arbeidsjuridische mogelijkheden en beperkingen? In hoeverre betekent een en ander dat bestaande beleidsinstrumenten moeten worden geheroriënteerd? Wat zijn de budgettaire consequenties van een en ander?

(3) Hoe kan worden bekomen dat de nieuw in te voeren beleidsmaatregel maximaal ten dienste staat van de loopbaanontwikkeling van de ondersteunde gebruikers? Hoe de maatregel concipiëren zodanig dat de ondersteunde gebruiker binnen zijn of haar baan kan groeien, promotie kan maken, mobiliteit naar andere posities behoudt?

3. Arbeidshandicap en loopbaanontwikkeling : een conceptueel model

Gedurende de laatste decennia is er op het vlak van loopbaanontwikkeling aan heel wat theorievorming gedaan. Szymanski, Enright, Hershenson en Ettinger (Szymanski e.a. 2003) geven een overzicht van diverse theorieën, gaan na in hoeverre deze algemene theorieën kunnen worden toegepast op personen met een handicap, en presenteren bovendien een eigen synthesesmodel over loopbaanontwikkeling bij personen met een handicap, waarbij elementen uit verschillende theorieën worden samengebracht. De achterliggende gedachte is dat de variatie en verscheidenheid binnen de groep van de arbeidsgehandicapten zo groot is, dat geen enkele individuele theorie integraal toepasbaar of niet-toepasbaar kan zijn op die volledige groep.

Binnen dit synthesesmodel, dat in figuur 1 schematisch wordt weergegeven, worden in de eerste plaats tal van constructen verzameld die relevant geacht worden voor het arbeidsmarktgedrag van, en de arbeidsmarktuitskomsten voor personen met een handicap (waarbij een construct een concept is dat gewild en bewust werd ontwikkeld met het oog op een wetenschappelijk doel). Al deze constructen worden vervolgens gegroepeerd binnen een vijftal groepen : contextueel, individueel, bemiddelend, betreffende de werkomgeving en betreffende de uitkomsten. In de figuur worden er telkens een aantal voorbeelden gegeven. Naast deze vijf groepen van constructen, waartussen een interactie wordt verondersteld, worden bovendien ook 7 processen beschreven die de interactie tussen de constructen kunnen beïnvloeden. Deze processen zijn de volgende :

(1) Congruentie, het proces van de relatieve match of mismatch tussen een individu en zijn omgeving;

(2) Beslissingsvermogen, het proces door middel waarvan het individu loopbaangerelateerde alternatieven in overweging neemt, en beslissingen maakt;

(3) Het ontwikkelingsproces heeft betrekking op de systematische veranderingen doorheen de tijd, die overigens samenhangen met karakteristieken en percepties van het individu, en die beïnvloed worden door de omgeving;

(4) Socialisatie is het proces waarin mensen werk- en levensrollen leren, met inbegrip van de socialisatie m.b.t. de handicaprol;

(5) Allocatie is het proces waarin de maatschappelijke poortwachters (ouders, leraren, CLB's, schooldirecties, personeeldirecteurs) externe criteria hanteren om individuen toe te leiden naar, of uit te sluiten van specifieke richtingen;

(6) Toeval is het optreden van onvoorziene gebeurtenissen of ontmoetingen;

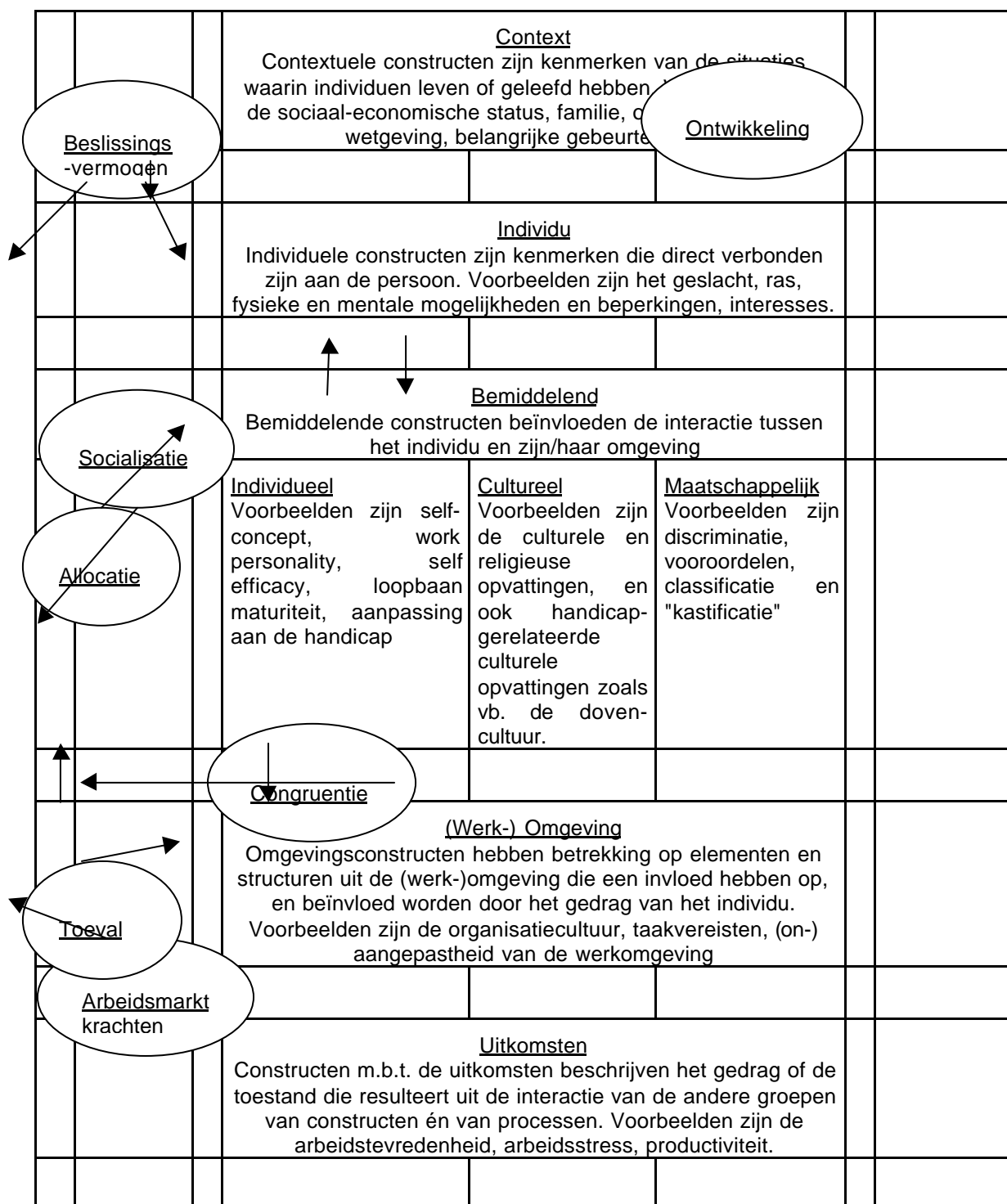
(7) Arbeidsmarktcrachten hebben betrekking op economische krachten die de mogelijkheden van individuen of organisaties beïnvloeden. Voorbeelden zijn de toenemende globalisering, wijzigende

technologie, downsizing, wijzigende bedrijfsstructuren en bedrijfspraktijken en de gezondheid van de economie op zich.

De eerste drie processen vertegenwoordigen de resultaten van individuele processen of handelingen, al dan niet beïnvloed door externe factoren. De overige processen zijn veeleer extern aan het individu.

Volgens dit model wordt de loopbaanontwikkeling bepaald door de dynamische interactie van de groepen van constructen en de beschreven processen. Tussen vele elementen binnen het model bestaat er een mogelijke interrelatie (dit heeft als keerzijde dat men bepaalde fenomenen of interventies soms op meer dan één manier kan klasseren binnen het model).

Dit conceptueel model vormt een belangrijke theoretische terugvalbasis bij het beantwoorden van onderzoeksvraag 3 m.b.t. het loopbaanpotentieel van arbeidsmarktmaatregelen. Daarnaast kan het ook behulpzaam zijn bij het uitklaren van de vraag waarom (en wanneer) er behoefte is aan een maatregel zoals supported employment, en welke invulling dit begrip dan moet krijgen. In de volgende sectie wordt even stilgestaan bij deze vraag.



Figuur 1. Arbeidsmarktgedrag van personen met een handicap (Szymanski, Enright, Hershenson & Ettinger, 2003)

4. Supported employment : mogelijke invullingen

De idee 'supported employment' ontstond in het midden van de jaren 70. De methodiek streeft er naar om de voorwaarden te scheppen zodanig dat personen met matige tot zelfs diep mentale handicap kunnen werken in "echte" banen, buiten het circuit van de beschutte tewerkstelling (Hanley-Waxwell & Owens-Johnson 2003). Deze auteurs onderscheiden een viertal kernelementen die altijd aanwezig moeten zijn opdat er sprake is van supported employment :

(1) het gaat over werk in een concurrentieel segment : mogelijk zijn er verschillende gegadigden voor de baan, het uitbetaalde loon in de baan is het loon dat typisch gangbaar is voor dit soort van werk, de werknemers ontvangen ook alle andere aan de baan verbonden voordelen;

(2) er moet sprake zijn van een geïntegreerde setting : opdat er sprake kan zijn van integratie moeten personen met een handicap werken naast (of samen met) personen zonder handicap, maar integratie vraagt meer dan alleen naast elkaar werken, de persoon moet niet alleen fysiek aanwezig zijn op de werkplek, maar ook contacten en relaties kunnen onderhouden met personen zonder handicap op die werkplek (integratie op de werkplek plus sociale integratie);

(3) er is sprake van zware handicaps : mentale beperkingen, doofheid of gehoorbeperkingen, blindheid en visuele beperkingen, chronische mentale ziekten, traumatische hersenbeschadiging, hersenverlamming etc. De aard van de handicap als dusdanig is eigenlijk niet relevant, aldus de geciteerde auteurs, wat uiteindelijk speelt is dat de persoon zonder bepaalde vormen van ondersteuning onmogelijk een baan in het concurrentieel segment zou kunnen krijgen en behouden.

(4) de benodigde ondersteuning heeft een blijvend karakter, en is meestal onbeperkt in de tijd.

In de praktijk kunnen verschillende modellen van supported employment worden onderscheiden.

Er kan een onderscheid worden gemaakt tussen individuele en groepsbenaderingen. Binnen de groepsmodellen kan dan weer het onderscheid gemaakt worden tussen het enclave-model, en het model van de "mobiele ploeg". Bij het enclave-model, dat in Vlaanderen al werd toegepast, zijn dan weer verschillende varianten denkbaar. Men kan een echte enclave vormen binnen een bepaald bedrijf, waarbij dan alle betrokken werknemers samen werken op dezelfde werkplek, of men kan de betrokken ondersteunde werknemers verspreiden tussen de niet-ondersteunde werknemers. Voor beide vormen van werk kan de werkgever ofwel het bedrijf zelf zijn, dan wel een supported employment-agentschap.

Binnen de benadering van de mobiele ploeg, is er een groep van ondersteunde werknemers die zich verplaatst van werkplaats naar werkplaats om aldaar bepaalde contractuele diensten te leveren (vb. maaien van grasperken).

Groepsbenaderingen zouden meer aangepast zijn voor personen met zwaardere aandoeningen al dan niet in combinatie met gedragsproblemen. Deze groepsbenaderingen liggen anderzijds ook onder vuur, omdat zij veel minder geschikt zijn om een echte integratie te bewerkstelligen. Het model van de mobiele ploeg scoort op dit vlak overigens nog slechter dan het enclave model. De groepsmodellen zouden ook te sterk de schijnwerper richten op het feit dat de ondersteunde werknemers afwijken of verschillen van de niet-ondersteunde werknemers.

Bij de individuele benaderingen kan men een onderscheid maken tussen het meer klassieke model waarbij er een coach is die kan worden beschouwd als de primaire verleners van diensten, en het model waarbij de coach veeleer facilitator/consultant is. De coach als primaire verleners van diensten ondersteunt niet alleen de ondersteunde werknemer in het vinden van een baan, maar geeft vervolgens ook training aan de ondersteunde werknemer (hoe de baan uit te voeren) en eventueel aan de collega's en opzichters. Nadat de opleiding is afgelopen, zal deze coach zijn niveau van ondersteuning verminderen, maar blijft wel beschikbaar om ondersteuning te geven wanneer nodig. Dit model verzekert dat de fysieke integratie goed verloopt, maar de sterke aanwezigheid van de coach zou een negatieve impact kunnen hebben op de sociale integratie van de ondersteunde werknemer.

Een mogelijkheid om dit gevaar te reduceren zou er in bestaan om in de mate van het mogelijke gebruik te maken van vormen van ondersteuning die ter beschikking staan van alle werknemers, ook de niet-ondersteunde. Men noemt dit de "natural supports". In het model van de coach als facilitator/consultant, zal de coach veel meer gebruik proberen te maken van deze natural supports, al is het duidelijk dat deze natural supports geen alternatief maar veeleer een aanvulling vormen op de benodigde job coaching.

Bij het voorheen opgesomde derde kernelement van supported employment, de zware handicap, werd uiteindelijk nog een vrij ruime opsomming van aandoeningen gegeven. In de praktijk wordt supported employment echter dikwijls gezien, en ook toegepast als een instrument dat voornamelijk, zo niet exclusief, bestemd is ten behoeve van personen met een leerstoornis (een mentale handicap) of een psychische aandoening. In dit onderzoek willen we alleszins nagaan in hoeverre deze doelgroepomschrijving kan worden uitgebreid. We zien een drietal mogelijke uitbreidingen (al zullen sommigen daarvan misschien wel impliceren dat de benaming "supported employment" beter wat naar de achtergrond verwijst).

Een eerste uitbreiding werd reeds gesuggereerd door de opmerking dat het niet zo zeer de aard of ernst van de handicap is die belangrijk is, maar wel het feit dat een persoon zonder ondersteuning geen baan in het concurrentieel segment zal kunnen vinden en/of behouden. Deze omschrijving is zonder meer van toepassing op personen met een handicap die op zich over alle kwalificaties en vereisten beschikken voor de uitoefening van een bepaalde baan, zij het dat ze vb. wegens een motorische of sensorische handicap bepaalde soms zeer bijkomstige subtaken van die baan niet kunnen uitvoeren. Het inhuren van een persoonlijke assistent zou in zo een geval soms een oplossing kunnen zijn¹.

Deze situatie vertoont duidelijke gelijkenissen met wat boven werd beschreven (o.m. noodzakelijke én blijvende behoefte aan ondersteuning), maar er zijn ook duidelijke en fundamentele verschillen. Zo zal er hier wellicht geen behoefte zijn aan opleiding voor de ondersteunde werknemer, noch voor de collega's. Een fundamenteel verschil betreft ook de verhouding tussen de ondersteunde werknemer, en de persoonlijke assistent/coach. In het laatst besproken model zal het typisch de ondersteunde werknemer zijn die de persoonlijke assistent kiest (aanwerft), aanstuurt en taken

geeft. In Duitsland worden drie modellen onderscheiden waarin een persoonlijke assistent kan werken (Blessinger & Schulz, 2002):

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

Bij het model van supported employment zoals voorheen beschreven is de verhouding tussen de ondersteunde werknemer en de coach uiteraard van een andere orde.

Een tweede uitbreiding van het doelpubliek bouwt verder op de eerste. Er kunnen met name tal van situaties worden ingebeeld waarbij een persoon met een handicap voor de uitoefening van een baan in het concurrentieel segment weliswaar geen behoefte heeft aan een persoonlijk assistent, maar toch niet buiten een andere vorm van "personal assistance services" kan. Personal assistance services kunnen betrekking hebben op heel wat verschillende diensten zoals bvb. ² (Barcus & Targett, 2003):

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

Een derde mogelijke uitbreiding heeft betrekking op personen die niet arbeidsgehandicapt zijn, maar die mits een of andere vorm van tijdelijke of permanente coaching, of inderdaad mits de inzet van één of andere vorm van personal assistance services ook een baan zouden kunnen vinden in het concurrentieel segment, daar waar ze dat niet kunnen zonder deze ondersteuning. Hierbij kan men onder meer denken aan deelgroepen van het publiek dat momenteel in een sociale werkplaats werkt. Deze laatste uitbreiding, die uiteindelijk een vorm van job coaching beoogt, zou op termijn kunnen worden ingebouwd als optie of module in de reguliere trajectwerking, met dien

¹ Momenteel bestaat er in Vlaanderen al een Persoonlijk Assistentie Budget. Dit PAB kan in aanmerking komen ter ondersteuning van de handelingen uit het dagelijks leven die voorkomen tijdens de uitvoering van het werk, maar mag niet gehanteerd worden in functie van het werk zelf. Zie Huys s.d. voor een peidooi om een en ander open te trekken naar persoonlijke assistentie op het werk.

² Te noteren valt dat het tweede nummer van jaargang 18 (2003) van The Journal of Vocational Rehabilitation als themanummer gewijd is aan de thematiek van de personal assistance services, zie ook Barrett 2003; Coble-Temple e.a. 2003; Strobel & McDonough 2003; Turner 2003a; 2003b; Wehman 2003.

verstande dat in de meerderheid van de werkzoekenden-trajecten er wellicht geen behoefte is aan een dergelijke verregaande coaching.

5. Onderzoeksactiviteiten : plan van aanpak

In dit onderzoek worden drie fasen onderscheiden.

[1] In een eerste fase zal, voornamelijk op basis van literatuurstudie en gebruik makend van internationale contacten, een antwoord worden geformuleerd op de vragen die in sectie 2 werden opgesomd onder puntje (1). In essentie betreft dit de vraag wat er allemaal kan worden verstaan onder het begrip "supported employment", welke verschillende manieren van aanpak er bestaan in bestaande buitenlandse systemen, en wat er kan worden gezegd wat betreft de kosten-batenbalans of de kosten-effectiviteitsbalans, vb. in de vergelijking tussen de gemiddelde kostprijs van een baan in supported employment versus de gemiddelde kostprijs van een baan in beschutte tewerkstelling.

In Bollens 2004 werd reeds een eerste literatuuroverzicht gemaakt m.b.t. de effectiviteit van supported employment, de daar geconsulteerde studies vormen een eerste startpunt voor de literatuurstudie (zie Becker 2003; Beyer e.a. 1996; Beyer e.a. 2002; De Urries & Verdugo 2003; Delsen 1996; Goldberg e.a. 1990; Keel e.a. 1997; Kregel & Dean s.d.; Lewis e.a. 1993; Lutfiyya e.a. 1988; Puolanne & Sariola 2000; Schneider 2003). Het survey-artikel van Hanley-Waxwell & Owens-Johnson 2003 bevat eveneens een zeer uitgebreide (zij het voornamelijk op de US gerichte) literatuurstudie. Een andere belangrijke ingang naar buitenlandse (en in dit geval Europese) literatuur en ervaringen wordt gevormd door het netwerk dat ontstond rond het LABOR-project, een project binnen het Leonardo da Vinci-programma van de EU, dat werd uitgevoerd door EASPD (European Association of Service Providers for Persons with Disabilities) en een aantal internationale partners, waaronder het HIVA (<http://www.start-labor.be/index.php?tk=nl>). Dit onderzoek zocht naar goede praktijken i.v.m. de arbeidsinschakeling van mentaal gehandicapten. Supported employment werd er naar voor geschoven als 'best practice' voor deze doelgroep, zowel op het vlak van de integratie als vanuit het oogpunt kostenefficiëntie. De EU bleek een proeftuin voor diverse modellen met telkens hun specifieke sterkten en zwakten. De voornaamste conclusie luidde als volgt:

"The LABOR experience confirms the current trends in the field and the current policy directions of the EU in suggesting that integrated jobs are the preferred option for people with disabilities. Community based employment should be the priority as it delivers better outcomes than other options: the supported employment model featuring the job coach and a six step approach – vocational profiling, job tryouts, professional job finding, job analysis, on-the-job-training, and long-term support - is key to helping people with intellectual disabilities into jobs".

Een volgende ingang is de EUSE (European Association of Supported Employment) (<http://www.euse.org/>) die overigens regelmatig internationale conferenties wijdt aan de thematiek van supported employment (<http://www.euseconference.org>).

In deze eerste stap zal steeds speciaal aandacht worden besteed aan (1) de vraag of er in het buitenland speciale initiatieven worden ondernomen om ook binnen modellen van supported employment de loopbaanopportunities van de ondersteunde werknemers te bevorderen, en (2) aan de vraag of er buitenlandse voorbeelden zijn te vinden waarin de doelgroep van supported employment wordt verruimd, en zo ja, wat hier dan de ervaringen zijn.

[2] In een tweede stap zal, vertrekkend van de kennis die werd opgedaan in stap [1], gekeken worden naar de Vlaamse praktijk. In deze stap worden twee activiteiten ontwikkeld. [2.a] Enerzijds zal gepeild worden naar welke ervaringen er al zijn in diverse pilootprojecten en initiatieven die inhoudelijke linken hebben met een methodiek van supported employment. [2.b] Anderzijds zullen al een aantal eerste mogelijke scenario's worden ontwikkeld op basis van de input uit stap [1], scenario's over hoe, waar, voor wie, door wie, etc. supported employment in Vlaanderen zou kunnen worden ontwikkeld. Deze scenario's zullen worden voorgelegd aan betrokkenen (GRIP, beleidsmakers), en praktijkmensen uit de organisaties die worden bezocht met het oog op stap [2.a], en ook anderen. Deze eerste confrontatie zal feed-back opleveren die in een volgende stap [3] het moet mogelijk maken om een realistisch en haalbaar voorstel te ontwikkelen m.b.t. de invoering van de methodiek van supported employment in Vlaanderen.

In de onderzoeksoproep wordt verwezen naar pilootprojecten supported employment. Voor zover wij konden achterhalen, zijn die er momenteel nog niet. We hebben begrepen dat VLAB (Vlaamse federatie van Beschutte Werkplaatsen, <http://www.vlab.be/>) plannen heeft, die echter nog in een aanvangsfase zitten. We zullen alleszins deze organisatie contacteren. Andere ingangen die zeker zullen worden gebruikt zijn de ervaring van de sociale werkplaatsen met arbeidszorg (SST, Samenwerkingsverband Sociale Tewerkstelling, <http://www.sst.be/>), de ervaringen van CBO's (Centrum voor Beroepsopleiding) die na het geven van een opleiding typisch ook nog gedurende een zekere periode job coaching geven op de werkvloer, de ervaring met begeleid werken binnen de dagcentra van het VFSIPH (zie Devisch 2003), de ervaring met job coaching bij derden (vb. Job & Co, <http://www.jobenco.be/>) en VDAB, en de expertise van ATB-diensten en VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, <http://www.vdab.be/>).

Ook in deze tweede stap zal specifiek aandacht geschonken worden aan ten eerste het aspect loopbaanperspectief en ten tweede aan mogelijke verruiming van de doelgroep. Specifiek wat betreft het loopbaanperspectief, kan hier worden teruggelinkt naar het conceptuele model uit sectie 3. Waar het implementeren van een maatregel van supported employment vooral impact heeft op de onderste blokken uit het model (een bepaalde uitkomst genereren door in te spelen op de werkomgeving en de interactie tussen het individu en de werkomgeving, met eventueel ook een impact op sommige intermediaire factoren, en daarnaast ook een bijsturing van bepaalde processen (allocatie, beslissingsvermogen, congruentie,...), mag men niet uit het oog verliezen dat effecten op de loopbaan kunnen worden gegenereerd door alle elementen uit het model (en hun interactie), zo lijkt ons ook toegang tot, en deelname aan diverse vormen van levenslang leren (wat in het model vooral bovenaan te situeren is) cruciaal om loopbaankansen voor personen met een handicap te vrijwaren.

[3] In een derde stap van het onderzoek zal dan tot slot een beleidsvoorstel worden geformuleerd over welk model van supported employment in Vlaanderen wenselijk en haalbaar is. Hierbij zal de nodige aandacht besteed worden aan diverse modaliteiten op de verschillende momenten in de supported employment cyclus : intake en assessment, het zoeken van een baan, het voorbereiden van de ondersteunde werknemer en zijn of haar collega's, de blijvende ondersteuning, de doorgroei naar een andere functie binnen hetzelfde bedrijf of elders.

Erg belangrijk zal hier ook de vraag zijn hoe een en ander wordt ingebed in de bestaande structuren, hoe ruim de doelgroepsomschrijving is, en hoe reeds bestaande maatregelen en structuren kunnen worden gebruikt, of eventueel moeten worden aangepast, om supported employment mogelijk te maken.

Referenties

- Barcus J.M. & Targett P. (2003), Maximizing employee effectiveness through use of personal assistance services at the workplace, *Journal of vocational rehabilitation*, 18 (2), pp. 99-106.
- Barrett J.C. (2003), Being an effective workplace personal assistant, *Journal of vocational rehabilitation*, 18 (2), pp. 93-98.
- Becker D.R., Individual Placement en support: An evidence-based approach tot supported employment, paper voorgesteld op de 6de EUSE Conferentie, Helsinki, 21-23 mei 2003.
- Beyer S., Goodere L. & Kilsby M. (1996), The cost and benefits of Supported Employment Agencies, Welsh Centre for Learning Disabilities Applied Research unit: Cardiff.
- Beyer S., Hedebouw G., Morgan C. Van Regenmortel T., & Samoy E. (2002), Inter - National Reflections: An interim report on effective approaches to vocational training and employment for people with learning disabilities from the LABOr Project (Draft).
- Beyer S., Hedebouw G., Samoy E. (2004), LABOr project : Goede praktijk bij opleiding en werk voor mensen met en verstandelijke beperking, 28 pp., e-versie: <http://www.hiva.be/publicatie/nl/2767/publicatie/>
- Blessinger B. & Schulz J., (2002), Selbstbestimmung und gesellschaftliche Teilhabe durch Arbeitsassistenten, e-versie: <http://www.bag-ub.de>
- Bollens J. (2004), Expertrapport naar aanleiding van de bestuurlijke herorganisatie van de deelbevoegdheid 'arbeid en handicap', HIVA-KULeuven, 51 p..
- Coble-Temple A., Mona L.R. & Bleecker T. (2003), Accessing personal assistance services in the workplace: Struggles and successes, *Journal of vocational rehabilitation*, 18 (2), pp. 113-123.
- De Urries B.J. & Verdugo M.A. (2003), Employment results and quality of life of supported employment workers. The influence of typicalness, individual and employment characteristics and types of support, paper voorgesteld op de 6de EUSE Conferentie, Helsinki, 21-23 mei 2003.
- Delsen L. (1996), "Employment Opportunities for the Disabled", in Schmid G., O'Reilly J., Schömann K. (eds.), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, p. 520-550.
- Devisch F. (2003), Begeleid werken in dagcentra en TNW's, 11 p., e-versie : http://www.vlafo.be/nederlands/vlaams-fonds/onderzoek/begeleid_werk.pdf
- Fripont I., Bollens J. (2003), Arbeidsloopbanen van personen met een handicap, HIVA-KULeuven, e-versie: http://www.vlafo.be/nederlands/vlaams-fonds/onderzoek/rapport_loopbanen.pdf
- Gemeenschappelijke Platformtekst van 2 december 2003, afgesloten tussen de Vlaamse Regering, de Vlaamse sociale partners, de gebruikersorganisatie en intermediaire organisaties van personen met een arbeidshandicap, met betrekking tot "Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2010", e-versie : <http://www.vlafo.be/nederlands/vlaams-fonds/onderzoek/platformtekst.pdf>
- Goldberg R.T., McLean M.M., Lavigne R., Fratolillo J., & Sullivan F.T. (1990), Transitions of persons with developmental disability from extended sheltered employment tot competitive employment, *Mental Retardation*, 28 (5), 299-304.

- Hanley-Maxwell C., Owens-Johnson L., Fabian E. (2003), "Supported Employment", Chapter 11 in Szymanski & Parker (eds.)(2003), p. 373-406.
- Huys J. (s.d), Persoonlijke assistentie op het werk, GRIP, e-versie: <http://www.gripvzw.be/>
- Keel J.H., Mesibov G.H., & Woods A.V. (1997), Teach-supported employment program, Journal of Autism & developmental disorders, (1), 3-9.
- Kregel J. & Dean D.H. (s.d), Sheltered vs. supported employment: a direct comparison of Long – term earnings outcomes for individuals with cognitive disabilities, in Kregel J., Dean D.H. & Wehman P. (eds.) Achievements and Challenges in Employment Services for People with Disabilities: The Longitudinal Impact of Workplace Supports. Web-publicatie: www.worksupport.com.
- Lewis, D.R., Johnson D.R., Bruininks R.H., & Kallsen L.A. (1993), Accounting for costs of rehabilitation training, sheltered workshops, and supported employment, Education and training in mental retardation and developmental disabilities, 28 (1), 75-89.
- Lutfiyya Z.M., Rogan P., & Shoultz B. (1988), Supported Employment: A conceptual overview, <http://soeweb.syr.edu/thechp/work.htm>.
- Puolanne M. & Sariola L. (2000), Quality in Supported Employment, The service standard, Vates Foundation, Finland.
- Samoy E. (2004), Handicap en Arbeid. Overzicht van de ontwikkelingen (1991-2004), update augustus 2004, e-versie: http://www.vlafo.be/nederlands/vlaams-fonds/onderzoek/handicap_en_arbeid2004update.pdf
- Schneider J. (2003), Is supported employment cost-effective? A review. International Journal of psychosocial rehabilitation, 7, 145-156.
- Strobel W. & McDonough J.T. (2003), Workplace personal assistance service and assistive technology, Journal of vocational rehabilitation, 18 (2), pp. 107-112.
- Szymanski E., Enright M., Hershenson D., Ettinger J. (2003), "Career development. Theories, constructs and research: implications for people with disabilities", Chapter 4 in Szymanski & Parker (eds.)(2003), p. 91-153.
- Szymanski E., Parker R. (eds.) (2003), Work and Disability. Issues and Strategies in Career Development and Job Placement, Pro-Ed, Austin, 480 pp.
- Turner E. (2003a), Using a personal assistant in the workplace, Journal of vocational rehabilitation, 18 (2), pp. 81-86.
- Turner E. (2003b), Finding the right personal assistance, Journal of vocational rehabilitation, 18 (2), pp. 87-92.
- Vos S., Bollens J. (2005), Naar een nieuwe toekomst voor de loonkostensubsidies voor personen met een arbeidshandicap, een evaluatie van de CAO26 en VIP, HIVA-KULeuven, nog te publiceren.
- Wehman P. (2003), Workplace inclusion: Persons with disabilities and coworkers working together, Journal of vocational rehabilitation, 18 (2), pp. 131-141.