



Hoger instituut  
voor de arbeid

Katholieke  
Universiteit Leuven

E. Van Evenstraat 2e  
B-3000 Leuven

Telefoon +32 16 32 33 33

Telefax +32 16 32 33 44

## **Thema 3**

# **Ontwikkelingen in het arbeidsorganisatorisch en HRM-beleid**

*Topic 3: Functionele integratie van de deelbevoegdheid 'tewerkstelling van personen met een handicap' in het beleidsdomein 'Economie, Werkgelegenheid en Toerisme', en feitelijke barrières voor arbeidsgehandicapten*

*Voorstel voor een Expertrapport binnen het onderzoeksprogramma VIONA 2003*

Joost Bollens, HIVA – K.U.Leuven

## 1. Promotor

Naam: Joost Bollens  
Instelling: K.U.Leuven  
Onderzoekseenheid: Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA)  
Contactadres: E. Van Evenstraat 2<sup>E</sup>, 3000 Leuven  
Tel.: 016/32 33 43  
Fax: 016/32 33 44  
E-mail: joost.bollens@hiva.kuleuven.ac.be

## 2. Titel van het onderzoeksproject

Handicap & Arbeid in een nieuwe bestuurlijke context: risico's, knelpunten, opportuniteiten en meerwaarde

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

Momenteel wordt het Vlaams beleid m.b.t. Arbeid & Handicap voor een belangrijk gedeelte ten uitvoer gebracht door het VFSIPH, een Vlaamse openbare instelling die niet onder de bevoegdheid valt van de Vlaamse minister die bevoegd is voor het globale werkgelegenheidsbeleid. In het kader van de operatie Beter Bestuurlijk Beleid is echter een reorganisatie aangekondigd, waarbij het beleid m.b.t. arbeid en handicap wordt ondergebracht bij de administratie die ook het globale werkgelegenheidsbeleid zal behandelen, en waar beide domeinen, naast andere, dan onder de bevoegdheid van één minister komen te staan.

In dit expertrapport zal gekeken worden naar de risico's die aan deze operatie verbonden zijn (o.m. scheiding van beslissingsbevoegdheid en budgettaire verantwoordelijkheid), en aan de uitdagingen die deze operatie met zich meebrengt (o.m. beleidsinstrumenten uit beide beleidsdomeinen laten samenvloeien, en daardoor een meer inclusief beleid tot stand brengen, maar tegelijkertijd blijft de vaststelling dat er zeker behoefte blijft aan een categoriaal beleid). Tegelijkertijd zal ook worden gekeken naar een mogelijke inhoudelijke meerwaarde van deze operatie. Zo is er met name een bepaalde categorie van personen op de arbeidsmarkt die kunnen worden beschouwd als arbeidsgehandicapt in de ruime zin van het woord, maar die niet vallen onder de strikte definitie van arbeidsgehandicapten, en die tot dusver dan ook geen beroep konden doen op het uitgebreide aanbod van het VFSIPH.

Dit expertrapport zal risico's, knelpunten, opportuniteiten en meerwaarde van de geplande reorganisatie situeren in hun ruimere context, en zal waar mogelijk concrete en haalbare aanbevelingen geven wat betreft de geschetste problemen en opportuniteiten.

## 4. Viona thema en topic

Thema 3: Ontwikkelingen in het arbeidsorganisatorisch en HRM-beleid

Topic 3: Functionele integratie van de deelbevoegdheid 'tewerkstelling van personen met een handicap' in het beleidsdomein 'Economie, Werkgelegenheid en Toerisme', en feitelijke barrières voor arbeidsgehandicapten

## **5. Tijdsschema**

Heel erg veel planning kunnen we niet maken voor dit expertrapport, aangezien het de uitdrukkelijke bedoeling is dat dit thema zo snel mogelijk wordt opgenomen, gezien de geplande reorganisatie voor de deur staat. De vooropgestelde werkingstijd (doorlooptijd) van 5 maanden is wat ons betreft geen probleem. Startend van de datum waarop de opdracht eventueel wordt toegewezen, zal het eindrapport 5 maanden later klaar zijn.

## **7. Valoriatie van de onderzoeksresultaten**

De bestudeerde thematiek is vrij specialistisch zodat de kring van belanghebbenden en geïnteresseerden relatief overzichtelijk is. Bovendien wordt in de onderzoeksoproep sterk de nadruk gelegd op hoogdringendheid. We gaan er dan ook vanuit dat een goed geschreven rapport met inbegrip van een "executive summary" in eerste instantie kan leiden tot de gewenste valorisatie.

## **8. Curricula vitae**

### **Curriculum Vitae Joost Bollens**

Hoofd sector Onderwijs & Arbeidsmarkt, HIVA-K.U.Leuven

Werkadres:

Hoger Instituut voor de Arbeid – K.U.Leuven, E. Van Evenstraat 2E, 3000 Leuven, België

Tel. +32-16-32 33 43

Fax +32-16-32 33 44

E-mail: [joost.bollens@hiva.kuleuven.ac.be](mailto:joost.bollens@hiva.kuleuven.ac.be).

## BIJLAGE / ONDERZOEKSVORSTEL

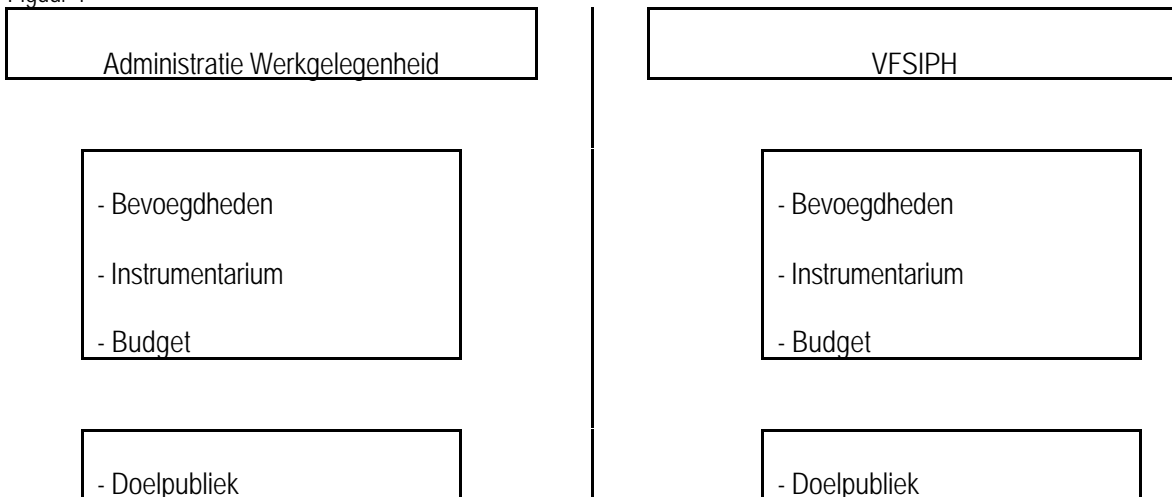
### HANDICAP & ARBEID IN EEN NIEUWE BESTUURLIJKE CONTEXT: RISICO'S, KNELPUNTEN, OPPORTUNITEITEN EN MEERWAARDE

#### 1. Inleiding

Momenteel zijn er binnen het Vlaamse overheidsapparaat diverse beleidsdomeinen waarvan de verschillende deelaspecten worden opgenomen door verschillende administratieve departementen, die vallen onder de bevoegdheid van verschillende ministers. De operatie "Beter bestuurlijk beleid" (BBB) beoogt een reorganisatie van het Vlaamse overheidsapparaat, om zo te komen tot een inhoudelijk meer homogene tekening, waarbinnen de gegevens "beleidsdomein", "verantwoordelijke administratie" en "bevoegde minister" beter met elkaar in overeenstemming zijn. De aangekondigde functionele integratie van de deelbevoegdheid 'tewerkstelling van personen met een handicap' in het beleidsdomein Economie, Werkgelegenheid en Toerisme past binnen dit groter opzet.

In figuur 1 geven we een gestileerde voorstelling van de huidige situatie op het vlak van de werkgelegenheid (en handicap).

Figuur 1



Eenzijds is er de administratie Werkgelegenheid, die (momenteel) valt onder de bevoegdheid van de Vlaamse minister voor Werkgelegenheid en Toerisme, en die actief is op het vlak van de voorbereiding, de uitvoering en de evaluatie van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid<sup>1</sup>. Te vermelden valt dat naast de Vlaamse administraties er ook de zogenaamde VOI's bestaan ("Vlaamse Openbare Instelling"). Binnen het huidige beleidsdomein werkgelegenheid is één van de belangrijke VOI's de VDAB (Vlaamse Dienst voor Beroepsop-

<sup>1</sup> Zie <http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/werk/admin01.htm> voor een meer uitvoerige beschrijving van de opdracht en het doel van deze administratie.

leiding en Arbeidsbemiddeling), een afzonderlijke entiteit die door middel van een beheerscontract met de bevoegde minister wordt aangestuurd, en die o.m. actief is op het vlak van de beleidsuitvoering <sup>2</sup>.

Aan de andere zijde van figuur 1 onderscheiden we het VFSIPH, het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap, of kortweg "het Vlaams Fonds" <sup>3</sup>. Het Vlaams Fonds is eveneens een VOI, en valt onder de bevoegdheid van de Vlaamse Minister van Welzijn, Gezondheid, Gelijke Kansen en Ontwikkelingssamenwerking. Het Vlaams Fonds is actief op het vlak van de sociale integratie van personen met een handicap. Belangrijke activiteiten zijn de volgende:

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

In figuur 1 werd een symbolische lijn getrokken tussen enerzijds de administratie werkgelegenheid, en anderzijds het Vlaams Fonds. Deze lijn verwijst voornamelijk naar het feit dat linker- en rechtergedeelte in de figuur vallen onder een andere minister. Dit wil overigens niet zeggen dat er hier sprake is van een waterdicht beschot. Zo zijn bv. de ATB-diensten reeds geïntegreerd in de Lokale Werkwinkels, waar ook de VDAB aanwezig is. Ook is het zo dat het algemene (dus niet categoriale) Vlaamse arbeidsmarktbeleid (dat zich aan de linkerkant van de figuur bevindt) ook toegankelijk is voor personen met een handicap. Ook in de andere richting is reeds sprake van een zekere doorbraak, zo kunnen ook bepaalde niet in het Vlaams Fonds ingeschreven categorieën toch gebruik maken van de ATB-diensten (zie verder).

## 2. Het beleidsdomein Economie, Werkgelegenheid en Toerisme

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

---

<sup>2</sup> Zie <http://vdab.be>

<sup>3</sup> Zie <http://www.vlafo.be/>

Deze voorziene hergroepering stelt het Vlaamse werkgelegenheidsbeleid voor een aantal uitdagingen en risico's, maar biedt bovendien een aantal extra mogelijkheden. Vooraleer hier verder op in te gaan, is het echter noodzakelijk om meer duiding te geven bij het begrip "arbeidsgehandicapte".

### 3. Arbeidsgehandicapten: mogelijke definities

In Vlaanderen wordt meestal een vrij restrictieve invulling gegeven aan het begrip arbeidsgehandicapte. In de eerste plaats kan verwezen worden naar het begrip "ingeschreven bij het Vlaams Fonds". Al dan niet ingeschreven zijn bij het Vlaams Fonds is niet zonder gevolgen: een dergelijke inschrijving is nodig voor het verkrijgen van een loonkostsubsidie (Vlaamse Integratiepremie en CAO-26), voor het hebben van toegang tot de beschutte werkplaats, en voor het hebben van toegang tot de diensten van de CGBV's en ATB's<sup>4</sup>. Dit betekent overigens niet dat de inschrijving automatisch toegang verleent tot de VIP of de beschutte werkplaats. De procedure voor erkenning loopt als volgt: een persoon wendt zich tot het Vlaams Fonds, bij tewerkstellingsgerelateerde vragen volgt dan een doorverwijzing naar een multidisciplinair team dat in veel gevallen dat is van een CGBV. Op dat niveau wordt een inschrijvingsdossier voorbereid. Dit inschrijvingsdossier wordt dan vervolgens behandeld door de Provinciale Evaluatiecommissies (PEC), die zijn samengesteld uit derden (geneesheren, psychologen, pedagogen, etc., de samenstelling van deze PEC's valt onder de bevoegdheid van het VFSIPH). Het is uiteindelijk deze PEC die oordeelt over toekenning van VIP, toegang tot beschutte werkplaats enz.

De groep van arbeidsgehandicapten is duidelijk veel groter dan al degenen die zijn ingeschreven bij het Vlaams Fonds. Het begrip arbeidsgehandicapten zelf kan overigens in een meer restrictieve dan wel in een meer ruimere zin worden ingevuld. (Arbeids-) gehandicapten in de restrictieve zin verwijst naar mensen met één (of meer) duidelijke lichamelijke, mentale of psychische handicap(s). Deze groep kan vervolgens worden uitgebreid met de groep van de chronisch zieken. Andere categorieën, die soms zullen overlappen met de voorgaande, zijn de reeds vernoemde door de VDAB als beperkt arbeidsgeschikt ingeschatte werkzoekenden, personen met een diploma uit het BuSO, personen met sociale handicaps, en bij uitbreiding, alle personen die bepaalde kenmerken of gesteldheden hebben die tot gevolg hebben dat zij, in vergelijking met wat gemiddeld gezien verwacht wordt op de arbeidsmarkt, een verminderde verwachte productiviteit hebben, zodanig dat hun kansen op inschakeling op de arbeidsmarkt duidelijk kleiner zijn. A la limite kan men in de meest ruime invulling dan zelfs de (zeer) laaggeschoolden indelen binnen de groep van de arbeidsgehandicapten, a fortiori wanneer het gaat over laaggeschoolden met beperkte leercapaciteiten en vaardigheden (zodat het klassieke antwoord, het geven van opleiding en beroepsopleiding ter compensatie van de beperkte geschooldheid, ook niet direct soelaas zal bieden). Het weze duidelijk dat we met deze meer ruime omschrijving van de doelgroep arbeidsgehandicapten het klassieke doelpubliek van het VFSIPH duidelijk overschrijden. Te noteren valt ook dat de op die manier omschreven groep van arbeidsgehandicapten wellicht tekent voor een niet verwaarloosbaar aandeel van de zogenaamde stille arbeidsreserve.

---

<sup>4</sup> Wat betreft ATB zijn recent een aantal doorbraken gerealiseerd. Zo kunnen personen met een diploma uit het BuSo, bepaalde categorieën zoals alcoholisten en psychisch gestoorden, en in het algemeen de door de VDAB als (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt beschouwde werkzoekenden toch een beroep doen op de ATB-diensten zonder ingeschreven te zijn bij het Vlaams Fonds. Dit wordt momenteel betaald met VESOC-middelen. Indien nodig kan ook de gespecialiseerde screening van die groepen in een CGVB met VESOC-middelen worden betaald.

#### 4. Onderzoeksvragen

Binnen dit trendrapport zal een antwoord geformuleerd worden op de volgende vragen.

- Wat betreft het bestuurlijk oogpunt, welke problemen, risico's en mogelijke overlappings zijn te verwachten bij de integratie van het huidige, op werkgelegenheid gerichte, instrumentarium van het VFSIPH in het nieuwe beleidsdomein EWT?

Bij wijze van voorbeeld, één van de risico's bij deze herorganisatie vloeit voort uit het feit dat de erkenningsprocedure waarvan boven sprake gesitueerd blijft binnen het VFSIPH, en dus binnen het beleidsdomein Welzijn en Volksgezondheid, terwijl anderzijds de budgettaire consequenties van bepaalde erkenningen duidelijk ten laste zullen komen van het beleidsdomein EWT. Hierdoor ontstaat er een vanuit bestuurlijk oogpunt potentieel ongewenste situatie. Zo kan de toekenning van de VIP op termijn budgettair zeer zwaar gaan wegen.

- Als gekeken wordt naar het klassieke doelpubliek dat een beroep doet op het werkgelegenheidsondersteunend aanbod van het VFSIPH, in welke mate is er dan ruimte voor een verwijzing van dit doelpubliek naar het bestaande reguliere aanbod van arbeidsmarktinstrumenten? Anderzijds, in welke mate blijft het behoud van een meer categoriale aanpak wenselijk of zelfs noodzakelijk?

Deze tweede onderzoeksvraag behandelt m.a.w. de mate waarin een stroomlijning en vereenvoudiging, c.q. besparing, mogelijk zijn. Het gaat hier o.m. over de beschutte werkplaats versus de sociale werkplaats, de gespecialiseerde beroepsopleiding versus het aanbod van de VDAB en anderen, de gespecialiseerde screening en begeleiding versus het algemene aanbod, de plaats en wenselijkheid van de loonkostsubsidies, etc.

Een derde onderzoeksvraag heeft betrekking op het feit dat de Wet ter bestrijding van discriminatie (...) van 25-02-2003 en het Vlaams Decreet houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt (8-5-2002) een nieuw kader scheppen voor het werkgelegenheidsbeleid. In beide regelingen zijn er interferenties met het categoriale beleid, via het begrip 'redelijke aanpassingen', aangezien de redelijkheid van aanpassingen voor een werkgever uiteraard mede bepaald wordt door wat de overheid op dit vlak financiert. In een brede invulling van 'redelijke aanpassing' kan men zelfs het geheel van de ondersteuning stoppen: niet enkel de werkplek-aanpassing in enge zin, maar ook de loonkostensubsidie en zelfs (de nu nog niet financierbare) persoonlijke ondersteuning. Het Vlaams decreet bevat verder ook de basis om over te gaan tot een systeem van monitoring van de arbeidsdeelname van arbeidgehandicapten. Het is evident dat zich hier vragen stellen ten aanzien van de definities die daarbij gehanteerd moeten worden.

Hierbij aansluitend is er de vaststelling dat naast het categoriale beleid (dat tot dusver vanuit het Vlaams Fonds werd gevoerd) er de laatste 2-3 jaar ook een aanzet is voor het voeren van een meer inclusief beleid. Dit krijgt tot dusver vooral vorm binnen het beleid van evenredige participatie en diversiteit. De vraag is hoe deze nieuwe aanpak verder ontwikkeld kan worden (voor het ogenblik is dat voor wat de arbeidsgehandicapten betreft nog relatief beperkt maar er zijn toch ook al STC-, sector-, en diversiteitsconsulenten werkzaam die zich op de groep arbeidsgehandicapten richten en ook in de met VESOC-middelen gefinancierde diversiteitsplannen komen arbeidsgehandicapten voor als een van de doelgroepen.). Een andere vraag is hoe dit beleid kan worden afgestemd op het categoriale beleid.

Tot slot, de integratie van het domein 'arbeid en handicap' binnen het ruimere arbeidsmarktbeleid houdt niet alleen risico's in, en noopt ons niet alleen tot het maken van de afweging waar er overlap ontstaat versus de vraag waar een gescheiden aanbod wenselijk blijft. Deze integratie kan ook een belangrijke meerwaarde betekenen voor het ruimere arbeidsmarktbeleid. Binnen het domein 'arbeid en handicap' is er over de jaren heen veel expertise en ervaring opgedaan in het begeleiden van bepaalde doelgroepen op en naar de arbeidsmarkt. Daarnaast moet worden vastgesteld dat, vooral ook internationaal, er recent veelbelovende

ontwikkelingen zijn op het vlak van het zogenaamd begeleid werken. Belangrijk nu is dat deze aanpak van begeleid werken wellicht niet alleen relevant is voor bepaalde subgroepen uit de populatie die we traditioneel omschrijven als de gehandicapten (cf. restrictieve definitie), maar dat deze aanpak bij uitbreiding ook van toepassing is op bepaalde subgroepen op de arbeidsmarkt die traditioneel niet worden gerekend tot de gehandicapten, en die dus ook niet behoorden tot de doelgroep waar het VFSIPH zich momenteel op richt (cf. ruime invulling begrip arbeidsgehandicapten). De laatste onderzoeksvraag is dan ook:

- In welke mate kan men met een aanpak van begeleid werken komen tot een inclusief beleid gericht op de zwakste groepen binnen de populatie van de arbeidsgehandicapten in de ruime zin? Wat kan er geleerd worden uit de buitenlandse experimenten (en ondertussen ook reguliere programma's) "supported employment"?

In de volgende sectie geven we enige duiding bij de methodiek van begeleid werken.

## 5. Begeleid werken

In de klassieke aanpak die momenteel gevolgd wordt door het VFSIPH, zoals dat trouwens ook het geval is in het algemeen Vlaams arbeidsmarktbeleid, wordt gekozen voor de inzet van bepaalde instrumenten al naargelang de behoeften en noden van een gehandicapte werkzoekende (zie ook Samoy, 2003):

- Sommige gehandicapten zullen volledig op eigen kracht in staat zijn om een baan te verwerven en te behouden.
- Anderen zullen dit kunnen mits een bepaalde bijsturing (beroepsrevalidatie, beroepsopleiding, herscholing, bemiddeling, trajectbegeleiding, informatieverschaffing).
- Voor een derde groep stelt zich het probleem dat zij ten gevolge van hun handicap altijd een lagere productiviteit zullen hebben, c.q. dat hun inschakeling in het regulier arbeidscircuit bepaalde aanpassingen van de werkplek vereist. Hier worden dan loonkostsubsidies en/of subsidies voor de aanpassing van de werkplek gehanteerd als instrument.

Voor deze drie groepen wordt er resoluut gemikt op tewerkstelling binnen het normaal economisch circuit.

- Voor een vierde groep waarvoor zelfs met de inzet van de voorgaande instrumenten geen aansluiting met de arbeidsmarkt kan worden gevonden, kan er dan vervolgen een beroep worden gedaan op beschutte tewerkstelling.

Hierbij valt op te merken dat de beschutte werkplaats geacht wordt economisch rendabel te zijn. Dit betekent dat ook daar aan minimale normen moet worden voldaan wat betreft de productiviteit, of nog, dat sommige werknemers binnen de beschutte werkplaats mogelijk ook werk zouden kunnen vinden op de reguliere arbeidsmarkt (mits loonkostsubsidie). Daarnaast valt op te merken dat de idee "beschutte werkplaats" wellicht minder goed past binnen een op inclusie gericht arbeidsmarktbeleid. Tot slot valt op te merken dat de sector van de beschutte tewerkstelling in Vlaanderen het op dit moment moeilijk heeft, o.m. omwille van de (historisch gegroeide) keuze om zich vooral te richten op activiteiten waarnaar de vraag trendmatig daalt (weinig op dienstensectoren gericht).

Bij het zoeken naar een beleidsinstrument dat een antwoord biedt op deze vragen, zijn de uitdagingen dan ook niet gering:

1. zo mogelijk moet de benadering meer inclusief zijn;
2. gezien de beleidsdoelstelling om de werkzaamheidsgraad te verhogen, zou het alternatief bovendien ook moeten werken voor die groepen waarvoor zelfs een baan binnen de beschutte werkplaats te hoog



gegrepen is, bij uitbreiding moet het alternatief ook werken voor zwakke doelgroepen die traditioneel niet tot de gehandicapten worden gerekend;

3. bovendien moet de tewerkstelling bij voorkeur gericht worden naar activiteiten waarnaar er nog vraag bestaat;

De methodiek van het begeleid werken ("supported employment") tracht de uitdagingen te beantwoorden (Bosch & Timmer 2003; Delsen 1996; Hardman 1994; Lunt & Thornton 1993; OECD 1992; Pozner & Hammond 1993; Coenen-Hanegraaf et al. 1995 Coenen-Hanegraaf et al. 1998; RWI 2003).

Binnen de methodiek van begeleid werken is om te beginnen de term begeleiding zeer belangrijk. Streefdoel is om een persoon toe te leiden naar een reguliere baan: "Supported employment is competitive employer-paid work combined with the provision of continuous on-the-job support where required to employers and to individual employees with (often severe) disabilities in order that the latter can perform a normal job in open employment. (...) The training-employment model is replaced by an employment-training model. The emphasis is on a guarantee that the job will be done, and job coaches employed by the placement body train, assist and support the worker in the work situation" (Delsen, 1996, p. 533). Onderzoek in de US wijst uit dat deze programma's substantieel goedkoper zijn dan beschutte tewerkstelling. Bovendien blijkt het model uitermate geschikt voor personen met leermoeilijkheden, en zou zowat 90% van de ondersteunde arbeiders mentaal gehandicapten betreffen.

In zeker opzicht kan begeleid werken beschouwd worden als het sluitstuk van het arbeidsmarktbeleid (RWI 2003), terwijl het toch duidelijk verder gaat dan de sociale activering.

Op te merken valt dat in Vlaanderen op verschillende plaatsen reeds projecten arbeidszorg zijn ontstaan die tenderen naar een aanpak van begeleid werken. Zo zijn er in de marge van de sociale werkplaatsen, en ook in het kader van de werking van de door het Vlaams Fonds erkende dagcentra (Devisch 2003), diverse projecten ontstaan waarbij personen, typisch met behoud van hun uitkering, aan diverse arbeidsactiviteiten deelnemen

De combinatie van werk met een uitkering (tegemoetkoming voor gehandicapten, invaliditeitsuitkering, bestaansminimum of zelfs werkloosheidsuitkering) is trouwens problematisch en moet nader bekeken worden.

Als methodiek wordt begeleid werken nu ook al gehanteerd in het kader van de CBO-beroepsopleidingen, maar dit blijft beperkt tot de duur van de opleiding en een korte nazorgfase. Blijvende persoonlijke begeleiding (uiteeraard naargelang de behoefte in wisselende intensiteit) van arbeidsgehandicapten die in het regulier circuit betaalde arbeid verrichten is in Vlaanderen (nog) niet mogelijk.

De beleidsvraag die zich in dit verband stelt is hoe de drie componenten van ondersteuning (loonsubsidie - aanpassing van de werkplek - persoonlijke ondersteuning) worden ingezet, in welke situaties - voor welke personen - via welke organisaties.

## **6. Plan van aanpak en eindproduct**

Dit voorstel heeft betrekking op een expertrapport, wat impliceert dat wat betreft de aanpak er vooral een beroep zal worden gedaan op de reeds aanwezige kennis van, en expertise over het terrein van arbeid & handicap, en bij uitbreiding, de Vlaamse arbeidsmarkt en het Vlaamse arbeidsmarktbeleid. Waar nodig en

opportunity zullen gerichte bevestigingen gebeuren van beleidsverantwoordelijken, actoren op het veld, en gebruikers (o.m. gebruikersgroepen GRIP).

Het eindproduct zal een rapport zijn, waarin de eerder vernoemde vragen in hun ruimere context zullen worden gesitueerd, en waarbij er naar gestreefd wordt om te komen tot concrete en haalbare aanbevelingen t.a.v. de geschetste problemen en mogelijkheden.

## Referenties

- Bosch L. & Timmer J. (2003), Nieuwe uitdagingen voor Begeleid werk, in Sociaal Bestek, 1, pp. 20-23
- Coenen-Hanegraaf M., Hilken D. & Valkenburg B. (1995), Betaald werk met perspectief. Supported employment voor mensen met mogelijkheden, Utrecht.
- Coenen-Hanegraaf M., Valkenburg B., Ploeg M. & Coenen H. (1998), Begeleid werken, Theorie en methodiek van een individuele benadering, Utrecht.
- Conseil de l'Europe, Comité pour la Réadaptation et l'intégration des personnes handicapées, La Formation et la réadaptation professionnelles des personnes handicapées dans 15 pays. Rapport d'étude comparative, Strasbourg
- 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.
- Hardman M. (1994) "Supported Employment: Quality Services for People with Severe Disabilities", in Disabled Youth and Employment, Paris, OECD.
- Lunt M. & Thornton P. (1993), Employment Policies for disabled People. A Review of Legislation and Services in Fifteen Countries, Research Series no. 16, Sheffield, Employment Department, University of York.
- OECD (1992), Employment Policies for People with Disabilities: report by an Evaluation Panel (Labour Market and Social Policy occasional papers no. 8), Paris.
- OECD (2003) Transforming Disability into Ability. Policies to promote work and income security for disabled people. Paris.
- Pozner A. & Hammond J. (1993), An Evaluation of Supported Employment Initiatives for Disabled People, Research Series no. 17, Sheffield, Employment Department, University of York.
- RWI (2003), Naar een grotere participatie van arbeidsgehandicapten, discussienota, 9 p.
- Samoy E. (2003) Ontwikkelingen in het werkgelegenheidsbeleid voor mensen met een handicap, te verschijnen in WAV-Over-werk, 11 p.
- Samoy E. (2003) Handicap en arbeid. Web-publicatie [www.vlafo.be](http://www.vlafo.be)