

Arbeidszorg: een kwalitatief vangnet in de maatschappij

De roep binnen arbeidszorg om een kwalitatief
beleid versus de realiteit van het huidige beleid

Freija Luchtens

Academiejaar 2008 - 2009

Eindverhandeling ingediend voor het behalen van
het bachelordiploma in het sociaal werk

Voorwoord

Dankbaar. Genegenheid. Inspiratie. Begrip. Dankbaar. Inzicht. Kennis. Dankbaar. Ontspanning. Verdieping. Discussies. Verrijking. Maar vooral dankbaar.

Iedere persoon die een bijdrage geleverd heeft in de realisatie van dit eindwerk past wel onder een van bovenstaande begrippen en woorden. Maar ik ben voornamelijk iedereen dankbaar voor de hulp, het luisterend oor, de feedback, de vele input en informatie, de hartverwarmende ontvangst en openheid om mij verder op weg te helpen. Toch is het gepast om enkele mensen in het bijzonder te bedanken voor hun bijdrage en steun, want zonder hen had dit eindwerk nooit tot zijn huidige vorm kunnen komen.

Vooreerst wil ik Nadia Quintens bedanken. Zij stond steeds klaar om goede raad te geven en aan te sturen waar nodig, ook voor een goede babbel kan ik steeds bij haar terecht. Haar openheid en vriendschappelijke schouderklopjes hebben me er steeds weer toe aangezet om door te zetten en dit eindwerk op een rustige en positieve manier af te sluiten.

Verder wil ik ook mijn stagedienst bedanken, met in het bijzonder mijn stagebegeleidster Mieke Frans. Bedankt Mieke voor de vruchtbare discussies en om mij de vrijheid te geven dit eindwerk aan te pakken zoals ik wilde, wanneer ik het wilde. Je steun was van groot belang, alsook je inzicht in de materie. Ik heb veel van jou kunnen leren, waarvoor mijn dank. Ook Gudrun, Marleen, Roel, Monique, Jean-Claude, Tom en Nadia, bedankt om mij de ruimte te geven heel veel bij jullie te leren en voor de aanmoedigende woorden, zeker deze laatste weken.

Voor de snelle reacties en enthousiaste verhalen van alle mensen uit het werkveld, bedankt! Elk verhaal was uniek en toch verbonden met elkaar. Ik heb als persoon veel bijgeleerd over arbeidszorg, de houding in de sociale sector en het enthousiasme dat elk van jullie toont om ondanks de moeilijkheden er steeds voor te blijven gaan! Bedankt Lieven Van der Stock, Gard Bemelmans, Dirk Geuens, Gerda Huygebaert, Eric Kint, Kaat Mortier, Jan Raymaekers, Peter Reynders, Ine Soenen, Jo Uytterhoeven, Katrien Van Den Broucke, Els Van De Sompel en Francine Wastiels. Zonder jullie input en kennis was ik nooit zover geraakt als ik nu sta.

Bedankt ook Karen, om op de valreep nog delen van mijn eindwerk na te lezen en me te wijzen op enkele taalfouten.

Als laatste, maar zeker niet de minste, wil ik mijn vriendin en mijn familie bedanken voor de onvoorwaardelijke steun en het geloof in de goede afloop van dit eindwerk. Er waren moeilijke momenten, maar steeds stond er iemand voor me klaar voor een nodige oppepper. Bedankt ook mama en papa, omdat jullie mij de kans gegeven hebben deze studie alsnog aan te vatten. Jullie zijn mijn rots in de branding. Bedankt!

Ik kan alleen maar hopen dat dit eindwerk en alle tijd die hierin gekropen is, geen tevergeefs werk is. Ook al scheiden de wegen tussen mezelf en de arbeidszorgsector, toch blijf ik duimen en mee hopen dat alles ooit beter wordt! Of zoals Bram Vermeulen het zo mooi gezegd heeft:

*"Ik heb een steen verlegd, in een rivier op aarde
Nu weet ik dat ik nooit zal zijn vergeten!
Ik leverde bewijs van mijn bestaan,
Omdat door het verleggen van die ene steen,
De stroom nooit meer dezelfde weg zal gaan!"
(Bram Vermeulen – De Steen)*

Inhoudsopgave

Voorwoord	1
Inhoudsopgave	3
Inleiding	5
1 Hoofdstuk 1: Achtergrondinformatie	7
1.1 De onderzoeksvraag	7
1.2 De motivatie voor het onderwerp en onderzoeksvraag	9
1.3 Kadering binnen de stageplaats	10
1.4 Doelstellingen van het eindwerk duiden	11
1.5 Nut voor sector en voor de arbeidszorgmedewerker	13
2 Hoofdstuk 2: Theoretisch kader	15
2.1 Wat is arbeidszorg?	15
2.1.1 Verscheidenheid aan definities van arbeidszorg	15
2.1.2 Definitie arbeidszorg	19
2.2 De geschiedenis van arbeidszorg	25
2.3 De drijvende krachten binnen arbeidszorg	28
2.3.1 Het arbeidszorginitiatief	28
2.3.2 De arbeidszorgmedewerker	31
2.4 Het beleid inzake arbeidszorg vanuit diverse beleidsdomeinen	32
2.4.1 De Federale benadering van arbeidszorg	32
2.4.2 De Vlaamse benadering van arbeidszorg	34
2.4.3 De provinciale benadering van arbeidszorg	37
2.5 De provincie Vlaams-Brabant en arbeidszorg	40
3 Hoofdstuk 3: Praktijk	42
3.1 Knelpunten bij het kwantitatieve reglement voor arbeidszorginitiatieven	42
3.2 Een kwalitatief reglement voor arbeidszorginitiatieven	43
3.3 De kijk van de praktijk op een kwalitatief reglement	48
3.3.1 De meerwaarde volgens de praktijk	48

3.3.2	Bedenkingen bij de praktische uitwerking van het kwalitatieve reglement ..	49
3.4	De kijk van arbeidszorginitiatieven	55
3.4.1	... ten aanzien van arbeidszorg in België.....	55
3.4.2	... ten aanzien van de noden van de sector.....	61
3.4.3	... ten aanzien van de toekomst van arbeidszorg	68
3.5	Het beleid onder de kritische loep genomen.....	71
3.5.1	Het kwantitatieve reglement in Vlaams-Brabant.....	71
3.5.2	Een kwalitatief beleid in Vlaams-Brabant.....	72
3.5.3	Het huidige beleid in België	76
4	Hoofdstuk 4: Beleidsaanbevelingen	84
4.1	Beleidsaanbevelingen	84
4.1.1	Organisaties.....	84
4.1.2	Provinciaal	87
4.1.3	Vlaams	88
4.1.4	Federaal	91
4.1.5	Algemene beleidsaanbevelingen	92
4.2	Conclusie	97
	Besluit	99
	Bronnen	101
	Bijlagen.....	104

Inleiding

"Le travail est un grand révélateur. Il révèle à l'homme sa dignité, en même temps il lui révèle la valeur de tout ce qui a coûté de la peine." (C. Wagner)

Zoals het citaat aangeeft, zorgt arbeid voor een betekenis in het leven van de mens. Arbeidszorg biedt mensen die niet, nog niet of niet meer terecht kunnen op het beschermde of reguliere arbeidsmarkt een plaats waar ze arbeidsmatige activiteiten kunnen uitvoeren. Hierdoor kunnen mensen genieten van de geneugten van arbeid, zoals de mogelijkheid van tijdstructuur, sociale contacten opbouwen binnen de arbeidszorg, persoonlijke autonomie verhogen of vaardigheden aanleren waardoor ze verder kunnen in het dagelijkse leven.

Arbeidszorg zou een kwalitatief vangnet moeten zijn in onze maatschappij, want niet elke persoon krijgt evenveel kansen op de betaalde arbeidsmarkt, terwijl arbeid een belangrijke plaats inneemt om te kunnen functioneren en participeren in de maatschappij. De belangrijkste motivatie die achter dit eindwerk schuil gaat, heeft te maken met de grijze zone waarbinnen arbeidszorg moet manoeuvreren, terwijl ze meer waardering en respect verdienen voor het werk dat de verschillende arbeidszorginitiatieven verrichten. Daarom ga ik ook na in hoeverre een beleid kan inspelen op de noden van de sector om deze grijze zone weg te werken. In het eerste hoofdstuk ga ik verder in op mijn motivatie voor de onderzoeksvraag en het thema en de doelstellingen die ik aan dit eindwerk verbindt.

Doorheen mijn stageperiode en de vele contacten met het werkveld, heb ik opgemerkt dat arbeidszorg op dit moment allesbehalve dit laatste vangnet kan aanbieden. Er zijn vele redenen die hieraan verbonden zijn, maar voordat ik deze uit de doeken doe, is het belangrijk om te begrijpen welk complex verhaal er achter arbeidszorg schuil gaat. In het tweede worden antwoorden gezocht op verschillende vragen die onder andere te maken hebben met volgende thema's: wat is arbeidszorg? Welke meerwaarde kan arbeidszorg bieden? Wie kan er dankzij deze methodiek aan de slag? Hoe is arbeidszorg georganiseerd op beleidsniveau in ons kleine land en in Vlaanderen. De centrale vraag die hier speelt heeft te maken met het al dan niet bestaan van kwalitatieve aspecten binnen het beleid in de provincie Vlaams-Brabant, maar ook binnen het Vlaamse en federale beleid.

Aan de hand van verschillende interviews met onder andere coördinatoren van het werkveld en personen die beleidsgericht werken rond de thematiek van arbeidszorg, heb ik verschillende knelpunten geformuleerd over het beleid in België. Een belangrijk onderdeel van dit hoofdstuk is vooral de kritische bespreking van voorstel tot kwalitatief reglement arbeidszorg binnen de provincie Vlaams-Brabant, omdat dit van belang is in het kader van mijn onderzoeksvraag. Toch is gebleken dat de arbeidszorgsector heel wat noden heeft, zeker ook naar het beleid toe. Deze noden heb ik allemaal gebundeld in dit derde hoofdstuk.

Het zou niet opgaan om slechts een theoretische bespreking te doen en het werkveld te ondervragen, zonder hierover na te denken hoe het dan verder moet. In het vierde en tevens laatste hoofdstuk heb ik dan uiteindelijk mijn beleidsaanbevelingen geschreven in de hoop dat het beleid hier een blik op werpt zodat er eventueel ideeën vroeg of laat in de praktijk omgezet worden. Dit is ook de belangrijkste doelstelling van mijn eindwerk, namelijk een constructieve bijdrage te leveren voor het werkveld, zodat de toekomst van arbeidszorg minder grijs zal zijn en dat meer arbeidszorgmedewerkers hun gading kunnen vinden binnen deze werkvorm.

In het besluit van dit eindwerk heb ik dan uiteindelijk een antwoord willen bieden op mijn onderzoeksvraag, namelijk of het beleid binnen de provincie Vlaams-Brabant, maar ook het beleid in Vlaanderen en op federaal niveau, in staat is om een kwalitatief beleid te realiseren dat voldoet aan de noden van de arbeidszorgsector.

Ik beseft dat dit eindwerk slechts een tipje van de ijsberg is en dat niet alle problemen en noden aan bod zijn kunnen komen. Ik heb getracht om de meest prangende vragen en beperkingen in de realiteit op papier te zetten, zodat hier toch zeker op verder kan gewerkt worden. Maar evengoed zijn er heel wat noden in de verschillende sectoren waar arbeidszorg aan bod komt, die uiteindelijk in dit eindwerk onbenoemd zijn gebleven. Hiermee wil ik zeker niet beweren dat deze noden minder relevant of minder belangrijk zijn, maar ook ik heb keuzes moeten maken in wat wel en wat niet aan bod is gekomen. Ik heb getracht om op alle noden die ik in dit eindwerk geformuleerd heb, eveneens gerichte beleidsaanbevelingen te formuleren, maar wil niet pretentiefus zijn en beweren dat de aangereikte mogelijkheden de enige zijn die uitgewerkt kunnen worden. Andere opties en ideeën moeten steeds aan bod kunnen komen.

Ik hoop vooral dat dit eindwerk een bijdrage kan leveren in de dialoog tussen het werkveld en het beleid en tevens dat het een verheldering kan zijn voor buitenstaanders die het moment dat ze deze inleiding lezen nog geen flauw idee hebben van wat arbeidszorg is en waarom het zo belangrijk is dat arbeidszorg in onze maatschappij aangeboden wordt. Arbeid biedt zoals Wagner het zegt waardigheid in het leven van iedere mens en dit is iets wat iedereen gegund moet zijn.

Ik wens iedereen die dit eindwerk ter hand neemt, een boeiende leeservaring toe.

1 Hoofdstuk 1: Achtergrondinformatie

In dit hoofdstuk is het de bedoeling om de lezer de nodige informatie mee te geven over de motivatie van het onderwerp en de onderzoeksvraag. Ik wil hier ook de nodige achtergrondinformatie weer geven die noodzakelijk is om het verdere verloop van dit eindwerk in de juiste context en sfeer te plaatsen.

1.1 De onderzoeksvraag

Als arbeidszorg een vangnet wil bieden voor allen die dit nodig hebben, moet er een kwalitatief beleid ontwikkeld worden binnen de provincie Vlaams-Brabant. Kan het huidige kwantitatief beleid omgevormd worden tot een duurzaam kwalitatief beleid dat voldoet aan de noden van de sector om dit vangnet te realiseren en te onderhouden?

Arbeidszorg is een buitenbeentje binnen het geheel van sociale economie. Arbeidszorgmedewerkers kunnen niet (meer) terecht op de 'gewone' arbeidsmarkt noch in het beschermde arbeidscircuit.¹ Hierdoor zijn hun kansen en mogelijkheden beperkter dan andere specifieke doelgroepen op de arbeidsmarkt, die wel nog binnen een gewone of beschermde vorm van tewerkstelling hun gading kunnen vinden. Veel van deze arbeidszorgmedewerkers hebben ondanks hun problematieken en beperkingen vaak een arbeidswens, maar kunnen niet aan de hoge(re) eisen van het beschutte of reguliere tewerkstellingscircuit voldoen. De productiviteit bij een arbeidszorgmedewerker ligt zodanig laag dat het onmogelijk is om uit deze activiteiten grote winsten te halen. Dit maakt het uitgesloten voor het arbeidszorginitiatief om zelfbedruipend te werken zodat bepaalde loonkosten vergoed kunnen worden. Nog meer dan andere sociale economie organisaties is arbeidszorg met andere woorden afhankelijk van externe financiering.

Klaverbladfinanciering binnen de sociale economie

Klaverbladfinanciering is een gekend en veel gebruikt principe binnen sociale economie. Dit houdt in dat de financiering van een sociaal economie organisatie verloopt vanuit verschillende participanten of verantwoordelijke actoren. Zoals Kathleen Van Brempt in haar beleidsnota (2004) zegt: *"Een gedeelde verantwoordelijkheid impliceert een gedeelde kost"*². In eerste instantie komt er een financiële inbreng van de gebruiker, die een kostprijs betaalt voor de geleverde dienst(en) of het gekochte goed. Sociale economie organisaties verkopen hun goederen of bieden hun diensten aan tegen een kostprijs. Hieruit halen ze middelen, waarmee ze een deel van de werking kunnen financieren.

Verder wordt er binnen de sociale economie eveneens een overheidsinbreng gedaan. De doelgroepmedewerkers van een sociale economie organisatie worden gekenmerkt door een rendementsverlies ten opzichte van een werknemer in het reguliere circuit. Daardoor compenseert het departement sociale economie dit rendementsverlies. Er wordt hier vooral gewerkt met een omkaderingssubsidie en een loonsubsidie voor de doelgroepmedewerkers. Verder worden op het beleidsniveau eveneens middelen vrijgemaakt voor de aangeboden dienst of goederen. Indien een sociale economie

¹ Met het beschermde arbeidscircuit of tewerkstellingscircuit wordt bedoeld de organisaties uit de sociale economie, zoals een beschutte of sociale werkplaats, invoegbedrijven of coöperatieven. Hierin zitten alle organisaties die tewerkstelling aanbieden, maar die uitgaan van principes en waarden zoals gekend in de sociale economie.

² VAN BREMPT, K., Beleidsnota 2004 - 2009 Sociale Economie, p. 54

organisatie inspeelt op lokale noden, kunnen er ook van deze kant middelen vrijgemaakt worden.

De grootte van het klaverblad is dus afhankelijk van de regio waarbinnen de sociaal economie organisatie participeert, maar eveneens van de diensten die geleverd worden, of het aangeboden product. Minimaal zijn er meestal twee "zekere" blaadjes, namelijk die van de gebruiker en deze van het departement Sociale Economie voor het rendementsverlies goed te maken.

Deze klaverbladfinanciering voor arbeidszorg is slechts in een aantal situaties min of meer ingevuld, namelijk bij de sociale en beschutte werkplaatsen. Veel andere arbeidszorginitiatieven hebben onvoldoende middelen en het grootste deel wordt bijgepast door een moederorganisatie.³ Het idee dat Kathleen Van Brempt verspreidt van "gedeelde verantwoordelijkheid, gedeelde kost" is vaak niet gelijk verdeeld bij arbeidszorg.

Arbeidszorg over de sectoren heen

Arbeidszorg is een sector die met vele beleidsdomeinen in contact komt, zoals onder andere de geestelijke gezondheidszorg, sociale tewerkstelling, gehandicaptenzorg en algemeen welzijn. Arbeidszorg staat in principe open voor alle doelgroepen. De meest gekende doelgroepen zijn onder andere leefloners, RVA-uitkeringsgerechtigde, RIZIV-uitkeringsgerechtigde, psychiatrische patiënten of mensen met een handicap. Dit maakt arbeidszorg en zeker de financiering van arbeidszorg een heikel punt. In eerste instantie wordt niet elk initiatief effectief erkend als arbeidszorginitiatief. Dit is vooral te wijten aan de grote onduidelijkheid die vroeger in de sector heerste, maar dit is momenteel weggewerkt, dankzij de inspanningen van de Rondetafel Arbeidszorg. Daarnaast plaatst niet elke bevoegde minister of dienst arbeidszorg prioritair op de agenda en worden de beschikbare middelen dus in andere projecten en organisaties geïnvesteerd. Deze vele verschillende raakvlakken met verschillende levensdomeinen maakt dat arbeidszorg een buitenstaander blijft in onze maatschappij.

De Vlaamse en federale overheid besteden onvoldoende aandacht aan arbeidszorg en dat vertaalt zich ook in een ondermaatse subsidiëring van arbeidszorginitiatieven. De algemene visie lijkt te zijn dat arbeidszorg slechts kan plaatsvinden binnen sociale of beschutte werkplaatsen en samenwerkingsverbanden met deze werkplaatsen. In de praktijk zijn dit vaak de enige initiatieven die een betoelaging krijgen vanuit de overheid waarmee ze arbeidszorg kunnen organiseren. De reden hiervoor is echter eenvoudig, de bevoegde minister voor arbeidszorg binnen de sociale tewerkstelling heeft namelijk middelen *willen* vrijmaken om arbeidszorg financieel te ondersteunen.

De provincie Vlaams-Brabant zoekt het nog nauwer en kent tot op heden slechts subsidies toe aan arbeidszorginitiatieven die kaderen binnen sociale werkplaatsen en dit met de voorwaarde dat er een realisatie van 10% extra arbeidsplaatsen komt. Dit maakt het onmogelijk voor andere arbeidszorginitiatieven om ook maar de kans te krijgen een subsidie in de wacht te slepen. Deze kwantitatieve benadering rond arbeidszorg, specifiek voor de provincie Vlaams-Brabant, wordt al geruime tijd in vraag gesteld, ook door de administratie zelf.

³ Een moederorganisatie is een organisatie die het initiatief genomen heeft om een arbeidszorginitiatief op te zetten en die vaak ook voorziet in de voornaamste financiering van dit arbeidszorginitiatief. Dit komt momenteel nog heel frequent voor binnen de geestelijke gezondheidssector en de welzijnssector.

1.2 De motivatie voor het onderwerp en onderzoeksvraag

Arbeidszorg, al dan niet gesubsidieerd, is vaak gerealiseerd binnen bestaande settings van beschutte of sociale werkplaatsen, organisaties binnen de gezondheidszorg, de gehandicaptensector of het algemeen welzijnswerk. Het vraagt een grote financiële investering vanuit de moederorganisatie om deze initiatieven te kunnen verwezenlijken. Dit maakt arbeidszorg niet aantrekkelijk om te organiseren, hoewel de nood zeker aanwezig is. De vraag is vaak groter dan het aanbod dat reeds ontstaan is doorheen de jaren.⁴

Arbeidszorg is een deel van sociale economie waar mensen terecht kunnen die nergens anders (meer) hun arbeidswens in vervulling zien gaan. Dit maakt dat arbeidszorg een belangrijke functie te vervullen heeft, namelijk een vangnet te bieden aan alle personen die hier behoefte aan hebben, ongeacht hun statuut of afkomst. Toch streven niet alle arbeidszorginitiatieven naar de realisatie van dit vangnet. De reden hiervoor kan zijn dat de arbeidszorginitiatieven niet over de nodige middelen en vakkundigheid beschikken om dit vangnet waar te maken.

De Vlaamse overheid heeft tot nog toe arbeidszorg slechts binnen beschutte en sociale werkplaatsen en samenwerkingsverbanden met deze werkplaatsen ondersteund, zoals duidelijk wordt in het decreet sociale werkplaatsen en in het Meerbanenplan (zie 2.4). Vanuit een kwantitatieve benadering waar het aantal arbeidszorgmedewerkers en het aantal gepresteerde uren de bovenhand houden⁵, krijgt slechts dit beperkte clubje arbeidszorginitiatieven subsidies en ondersteuning toegewezen. Andere organisaties, zoals uit het algemeen welzijnswerk of de geestelijke gezondheidszorg, vallen uit de boot en krijgen amper of geen financiering van de bevoegde overheid. Daarbij komt dat de bestaande financiering, omwille van die kwantitatieve eisen, vaak voor afroming zorgt binnen de aan te werven arbeidszorgmedewerkers. Met afroming bedoel ik dat enkel de sterkste arbeidszorgmedewerkers aan de slag kunnen, omdat zij meer uren kunnen presteren.

De provincie Vlaams-Brabant hanteert eveneens een selectieve en kwantitatieve subsidiëring van arbeidszorginitiatieven. De subsidies worden slechts toegestaan wanneer arbeidszorg kadert binnen sociale werkplaatsen en daarenboven een realisatie van 10% extra VTE arbeidszorgmedewerkers beoogt. Het spreekt voor zich dat de al vermelde redenering dat vele arbeidszorginitiatieven uit de boot vallen, eveneens van toepassing is binnen de provincie Vlaams-Brabant.

Deze problematiek van een tekort aan structurele financiering is een algemene vaststelling binnen arbeidszorg en maakt de beweegruimte beperkt voor veel van deze arbeidszorginitiatieven. Kwantiteit zou moeten plaats maken voor kwaliteit, zodat het streefdoel, namelijk een vangnet creëren voor iedereen die dit nodig heeft, een realiteit kan zijn. Dit streefdoel is eveneens door de Rondetafel Arbeidszorg onderschreven. De

⁴ Provinciaal Steunpunt Arbeidszorg, *Arbeidszorg in Limburg 208. Kwantitatieve analyse van de doelgroep arbeidszorg*. Limburg, 2009, p. 23.

⁵ 1 voltijds equivalent doelgroepmedewerker (VTE)= 30u arbeid per week. Sociale en beschutte werkplaatsen moeten 5 VTE doelgroepmedewerkers (arbeidszorgmedewerkers) hebben voor een omkaderingssubsidiëring van 1 begeleider.

Visietekst Arbeidszorg (2001) zegt het volgende: *'We moeten erover waken geen nieuwe restgroep te laten ontstaan; anders moeten we straks een 'arbeidszorg-bis' uitvinden.'*⁶

Momenteel ondersteunen de verschillende overheden dit vangnet amper tot niet. Er zijn slechts enkele reglementen die eerder naar een kwalitatieve benadering van arbeidszorg neigen, met de nodige financiële middelen die hier moeten tegenover staan, zoals de provincie Oost-Vlaanderen. Deze provincie Oost-Vlaanderen kent een basisfinanciering toe aan alle erkende arbeidszorginitiatieven, stimuleert de niet-categoriale werking en plaatst hier een aanzienlijk bedrag tegenover, zeker in vergelijking met andere provinciale niveaus (zie 2.4.3). Dit recht op kwaliteit en degelijke ondersteuning vanuit de overheid komt iedereen toe en mag niet beperkt blijven tot de sociale en beschutte werkplaatsen.

Een structurele verandering teweeg brengen, kan pas wanneer alle overheden, van de gemeenten tot en met de federale overheid, eensgezind denken en handelen in verband met arbeidszorg. Hier moet de sector ook zijn verantwoordelijkheid opnemen en een inbreng doen door met verenigde krachten een eensgezinde en duidelijke betekenis en visie aan arbeidszorg te geven. Dit is ook waar de Rondetafel Arbeidszorg momenteel volop mee bezig is. De basis van deze eensgezinde visie op arbeidszorg is de algemeen aanvaarde Visietekst Arbeidszorg (2006). Het is de bedoeling om arbeidszorg te concretiseren, zodat er op het beleidsniveau geen discussies meer hoeven gevoerd te worden over wie wel en wie geen arbeidszorg aanbiedt.

Mijn motivatie voor dit eindwerk komt voort uit alle bovenstaande noden binnen de arbeidszorgsector. Als onze samenleving het recht op arbeid wil nastreven voor elk individu, dan moet ook de zwakste binnen deze samenleving zijn arbeidswens in vervulling zien gaan. Dit recht staat eveneens ingeschreven in de Belgische Grondwet, het hoogste wettelijke document in ons land. Er mag niet vanuit gegaan worden dat elke persoon aan de hoge productiviteitseisen van het reguliere arbeidscircuit kan voldoen en dat zelfs beschutte tewerkstelling te hoog gegrepen zijn voor sommigen. Het is hier dat arbeidszorg een antwoord kan en moet kunnen bieden voor deze 'restgroep' op de arbeidsmarkt.

Voordat dit vangnet effectief een realiteit kan worden, dienen er heel wat wijzigingen te gebeuren op de verschillende beleidsniveaus. In eerste instantie wil ik een kritische kijk geven op het beleid in de provincie Vlaams-Brabant, omdat dit niveau de aanleiding is voor dit werk. Binnen de provincie Vlaams-Brabant wordt er volop gewerkt aan een nieuw reglement arbeidszorg en vanuit deze invalshoek wil ik kijken of dit reglement een 'good practice' kan zijn voor andere beleidsniveaus. Een provinciaal niveau kan weliswaar geen structurele oplossing bieden voor de vele noden in de sector, dat is niet de rol van een provinciaal niveau, noch hebben ze hiervoor de middelen. Vanuit deze visie bekijk ik ook het beleid op Vlaams en federaal niveau, omdat dit momenteel een 'hot item' kan zijn, zeker met het zicht op de komende Vlaamse verkiezingen. Tevens moeten deze beleidsniveaus ook hun verantwoordelijkheid opnemen in dit hele verhaal, willen we een welvaartsstaat realiseren waar iedereen gelijke kansen moet kunnen krijgen.

1.3 Kadering binnen de stageplaats

Mijn stage vindt plaats binnen de provincie Vlaams-Brabant, directie Economie, Landbouw en Leefmilieu, dienst economie, cel sociale economie. Het is uniek binnen Vlaanderen dat arbeidszorg onder de bevoegdheid van de dienst Economie valt. In

⁶ RONDETAHEL ARBEIDSZORG, *Van A tot Z, een visie op arbeidszorg*, z.p., z.u., 2006, p. 4.

andere provincies valt arbeidszorg onder de bevoegdheid van welzijn. De reden hiervoor is de visie vanuit de provincie Vlaams-Brabant die het arbeidszorgverhaal onder de noemer sociale economie plaatst. Dit heeft alles te maken met een voorgeschiedenis, die eigen is aan elke provincie.

De provincie Vlaams-Brabant heeft een engagement opgenomen binnen de Rondetafel Arbeidszorg die zich inzet voor de belangen van de arbeidszorg. Behalve dit engagement is er op provinciaal niveau ook een reglement arbeidszorg, maar dit is aan vernieuwing toe. Bepaalde elementen in dit reglement zijn achterhaald en moeten dringend veranderd worden, willen arbeidszorginitiatieven de visie van de Rondetafel Arbeidszorg realiseren. Enkele jaren geleden heeft de administratie van de provincie Vlaams-Brabant een poging ondernomen om het kwantitatieve reglement arbeidszorg om te vormen naar een kwalitatief reglement, maar deze poging is mislukt, omdat er op dat moment geen politieke ruimte was om hierop in te gaan.

De bereidheid binnen de provincie is groot om mee te bouwen aan deze sector en hier verandering in te brengen in de toekomst. De inspiratie en bezieling binnen de cel sociale economie, meer specifiek mijn stagebegeleidster Mieke Frans, hebben mij geïnspireerd om rond arbeidszorg een eindwerk te schrijven. Het is tevens een onderwerp met heel wat potentieel om rond te schrijven en waar nog heel wat werk kan verricht worden in de toekomst. Dat aspect motiveert ook om ijverig rond dit thema te werken.

Het nut voor de stageplaats situeert zich vooral in het aspect dat ik het nieuwe reglement arbeidszorg kritisch zal bekijken en dit ook in een breder perspectief zal plaatsen. Het is een soort van "pre-evaluatie" van het nieuwe voorstel van reglement en kan aanduiden in hoeverre een beleid klaar is om van kwantitatieve reglementen en denkplaatjes over te schakelen op kwalitatieve benaderingen die de eigenheid van de sector meer weergeven en vatten.

De provincie Vlaams-Brabant is voor velen een mogelijke bron van inkomen, of dit nu een arbeidszorginitiatief is, een startende zelfstandige of een jeugdbeweging. Aan de hand van vele subsidiereglementen speelt de provincie in op noden of behoeften van de Vlaams-Brabantse bevolking en dit is niet anders binnen de dienst Economie en dus ook niet voor arbeidszorg.

Het huidige reglement arbeidszorg (2002) gaat uit van een zeer kwantitatieve benadering van arbeidszorg. De creatie van extra arbeidszorgplaatsen is momenteel de ultieme doelstelling van het reglement, maar hier kunnen zeker en vast enkele vraagtekens geplaatst worden. Deze vraagtekens zijn de laatste periode meer en meer op de voorgrond getreden, zeker ook mede door een betere onderbouwing en een eenduidige visie binnen de arbeidszorgsector zelf. Het is dan ook deze visie, gegroeid vanuit het werkveld, die een vertaling moet vinden in een nieuw kwalitatief reglement.

1.4 Doelstellingen van het eindwerk duiden

Een eindwerk schrijven, zonder een visie is zoals Bobbejaan Schoepen het zegt in zijn liedje "*...als een café zonder bier...*".⁷ Doelstellingen bepalen wat je goed voor ogen wil houden tijdens het schrijven van een werkstuk. Indien je op goed geluk begint te schrijven, geraak je verdwaald in een wirwar van rode draden, zonder uiteindelijk de essentie te vatten. Hieronder heb ik enkele doelstellingen opgesomd die ik aan het begin van dit eindwerk duidelijk voor ogen had.

⁷ SCHOEPEN, B., *Café zonder bier*, *Internet*, z.j.

Een antwoord formuleren op de onderzoeksvraag

De hoofddoelstelling van het eindwerk is natuurlijk een antwoord formuleren op de onderzoeksvraag waarrond dit eindwerk draait. Voordat dit antwoord kan neergeschreven worden, is het noodzakelijk een onderzoek uit te voeren waarbij een bepaalde aanpak naar voren komt.

Het eerste hoofdstuk is een duiding van de gekozen richting van dit eindwerk. Eerst en vooral komt de onderzoeksvraag en de motivatie aan bod, waardoor bepaalde tendensen in de juiste context kunnen geplaatst worden.

Het tweede hoofdstuk van dit eindwerk is een analyse van de huidige situatie van arbeidszorginitiatieven. Deze analyse betreft meerdere aspecten, zoals ondermeer een duidelijke definitie van arbeidszorg, een stukje geschiedenis van arbeidszorg, welke actoren binnen arbeidszorg van belang zijn, hoe het beleid op de verschillende overheidsniveaus geregeld is, met een extra kijk op de provincie Vlaams-Brabant, vanuit mijn stagecontext. Door deze analyse is het mogelijk om een correcte bevraging te doen bij het werkveld in verband met de mogelijkheden en noden van de sector en deze achteraf dan ook te vertalen naar beleidsaanbevelingen. Deze analyse gaat in eerste instantie zeer breed met bijvoorbeeld de vraag 'wat arbeidszorg wel is'. De bedoeling is dat elke lezer, ongeacht de kennis over het thema, duidelijk voor ogen heeft wat arbeidszorg is.

Het derde hoofdstuk draait in essentie rond het beleid in de provincie Vlaams-Brabant, omdat deze verdieping voorop staat in mijn eindwerk. Toch is het belangrijk om ook het beleid op andere niveaus te bekijken en een reflectie op te geven, omdat een provinciaal beleid geen wonderen kan verrichten voor de praktijk. De provincie legt eigen klemtonen en hoort niet het werk te doen van hogere overheden. De vraag is dan maar of het beleid, zowel provinciaal, Vlaams als federaal in staat is arbeidszorg kwalitatief mee te ondersteunen.

In hoofdstuk vier schrijf ik mijn beleidsaanbevelingen en conclusies neer. Deze aanbevelingen zijn gebaseerd op alle informatie en kennis die neergeschreven is in de voorgaande hoofdstukken. Het zou spijtig zijn indien dit eindwerk niet wordt gebruikt als een signaalwerk naar het beleid en de verschillende overheden toe. Als kers op de taart formuleer ik in mijn besluit een antwoord op de onderzoeksvraag. Dit is een samenvatting van mijn bevinden doorheen mijn eindwerk en derhalve ook een gefundeerd antwoord.

Professionele reflectie op beleid en sector

Hoewel een antwoord formuleren op de onderzoeksvraag een belangrijke doelstelling moet zijn voor een eindwerk, zijn er nog andere doelstellingen die samenhangen met dit werkstuk. Een van deze doelen is onder andere zorgen voor een kritische en professionele reflectie op het beleid dat bestudeerd is in hoofdstuk twee. Onze opleiding is gericht op inzicht verwerven in een thema en hierover een gefundeerde mening neerschrijven. Dit geldt zeker en vast voor dit eindwerk, dat een bewijs moet zijn van het kunnen van een student die de opleiding sociaal werk, maatschappelijke advisering gevolgd heeft.

De reflectie mag niet door emoties ingegeven zijn, maar moet vooral voortkomen uit het onderzoek en de vele bevragingen die gebeurd zijn om dit eindwerk op punt te stellen. Toch mag het ook niet louter een weergave zijn van verschillende meningen uit het werkveld. Er moet een eigen visie in neergeschreven worden.

Beleidsgericht werken

In het laatste hoofdstuk schrijf ik beleidsaanbevelingen neer die gebaseerd zijn op bevragingen bij het werkveld en onderzoek van de arbeidszorgsector. Mijn doel bestaat erin deze beleidsaanbevelingen zo concreet en realistisch mogelijk uit te werken, in de hoop dat dit eindwerk een effectieve bijdrage kan zijn voor het werkveld en niet slechts een werk dat zal geklasseerd worden in de boekenkast. Eén van de pijlers van de afstudeerrichting maatschappelijke advisering is gericht op beleidsgericht werken en daarom vind ik het belangrijk om mijn kunnen hierin te tonen. Ik zie dit eindwerk als een kans om concreet werk te leveren dat van belang is voor het werkveld.

Inzicht in een werkveld binnen het sociaal werk

Arbeidszorg is een sector die zich bevindt binnen het sociaal werk, verspreid over verschillende sectoren heen. Door inzicht te krijgen op de werking van arbeidszorg en uit te zoeken welke noden er zijn binnen de sector, tracht ik een deskundigheid op te bouwen over dit thema. De doelstelling is dus als een 'deskundige arbeidszorg' aanzien te worden op het moment dat dit eindwerk gefinaliseerd is. De deskundigheid zal vooral op het beleid rond arbeidszorg toegespitst zijn, omdat dit een wezenlijk deel van mijn eindwerk is.

1.5 Nut voor sector en voor de arbeidszorgmedewerker

De arbeidszorgsector heeft de laatste jaren via de Rondetafel Arbeidszorg gewerkt aan een eenduidige visie op arbeidszorg. Toch blijkt dat overheden nog heel wat sensibilisering nodig hebben voordat deze sector in zijn volwaardigheid wordt erkend en ondersteund. De provincie Vlaams-Brabant tracht hier een stap in de goede richting te zetten door een kwalitatief reglement uit te bouwen dat rekening houdt met tendensen die binnen de sector waargenomen zijn.

Met dit eindwerk tracht ik een kritische reflectie te maken van het beleid in de provincie Vlaams-Brabant, aan de hand van interviews die in het werkveld zijn afgenomen. Hierin komt ook het belang voor de sector terug, omdat dit eindwerk een indicatie kan zijn om eventueel in de toekomst verder te sleutelen aan mogelijke ondersteuning van de arbeidszorgsector. Dit eindwerk is met andere woorden een soort van klankbord naar de provincie toe.

Het doel van het nieuwe reglement binnen de provincie Vlaams-Brabant is een vangnet te creëren voor mensen die willen werken, maar niet (meer) terecht kunnen in het gewone of beschutte arbeidscircuit. Momenteel komt het nog al te vaak voor dat mensen uit de boot vallen, ook binnen arbeidszorg. De redenen waarom zijn talrijk: zo is een arbeidszorginitiatief misschien niet aangepast aan de noden van de cliënt, ontbreekt het de omkadering de nodige kennis om met bepaalde problematieken om te gaan of er zijn te weinig middelen om een extra begeleider aan te werven. Deze lijst is slechts een fractie van de vele problemen in de sector, waardoor 'de juiste man op de juiste plaats' amper haalbaar is binnen arbeidszorg.

Behalve het klankbord naar de provincie Vlaams-Brabant, tracht ik ook een kritische blik te werpen op het beleid in Vlaanderen en in België over arbeidszorg. De formulering van concrete beleidsaanbevelingen, die gestoeld zijn op noden die in de sector (acut) aanwezig zijn, is een signaal naar de overheid dat er wel degelijk problemen zijn binnen de sector en dat hier snel en accuraat moet op ingespeeld worden.

Arbeidszorg staat momenteel nog al te vaak in de schaduw van zijn grotere broer of zus, zoals de sociale economie of de geestelijke gezondheidszorg, maar al te weinig beseft het

beleid dat ook deze kleine peuter stilaan groot begint te worden en dat de tienerjaren voor de deur staan. Hoewel er niet onmiddellijk gesproken kan worden van 'rebellie', wat tieners wel eens verweten wordt, krijgt arbeidszorg toch meer en meer een vaste stem richting het beleid, met duidelijke eisen. En ze willen gehoord worden. Hieraan tracht ik mee te werken door met dit eindwerk een stuk inventaris te maken met noden, met concrete aanbevelingen en eventueel voorstellen voor de toekomst.

2 Hoofdstuk 2: Theoretisch kader

2.1 Wat is arbeidszorg?

In dit deel geef ik een overzicht van de belangrijkste definities van arbeidszorg die in het werkveld circuleren. Hieruit worden de verschillen gehaald, waarna kan besloten worden met een definitie die in dit eindwerk van toepassing is. Een verantwoording bij de gebruikte elementen is dan zeker op zijn plaats, zodat de lezer geen foute interpretaties geeft aan de gebruikte definitie.

2.1.1 Verscheidenheid aan definities van arbeidszorg

Arbeidszorg definiëren is een complexe opdracht, waar de laatste jaren getracht is enige vereenvoudiging in aan te brengen. Het probleem dat zich stelt zijn voornamelijk de vele bestaande definities, die niet steeds op elkaar afgestemd zijn. Daarbij komt ook nog de onduidelijkheid omtrent een heldere afbakening van de sector, wat op zich dan weer nefaste consequenties kent om effectief beleidsgericht te kunnen werken voor de arbeidszorgsector.

Sinds enkele jaren komt er schot in de zaak. Op overkoepelend niveau, namelijk de Rondetafel Arbeidszorg, is er het afgelopen jaar intensief gewerkt aan een duidelijke (her)definiëring van de arbeidszorgsector. Er zijn ook werkbare criteria opgesteld waaraan een arbeidszorginitiatief zou moeten voldoen. Deze criteria zijn momenteel afgewerkt en tevens voorgesteld aan de arbeidszorgsector in Vlaanderen, wat tot een grote gedragenheid in het werkveld moet leiden. Op deze manier is het makkelijker om eenheid te brengen binnen de sector zelf en kan er specifiek beleidsgericht gewerkt worden, zodat behoeften een betere invulling kunnen krijgen.

Ondanks de inspanningen circuleren er op dit huidige moment diverse definities in het werkveld. Deze definities zijn op vele punten gelijklopend en in essentie hetzelfde. Toch zijn er eveneens nuances die voor discussie zorgen binnen het werkveld. De klemtonen in een definitie zijn afhankelijk van de organisatie of koepel die de definitie ondersteunt en dus afhankelijk van de invalshoek van deze actor. Dat zal in onderstaande definities duidelijk worden. Achteraf zet ik gelijklopende elementen op een rijtje en maak ik eveneens een summum van de 'discussiepunten'. Op deze manier kan er tot een definitie gekomen worden die voor dit eindwerk van belang is.

Definitie volgens onderzoek (2000)⁸

In een onderzoek van Frans en Vranken (2000) staat een definitie van arbeidszorg genoteerd die in samenspraak met het Samenwerkingsverband Sociale Tewerkstelling en de arbeidszorgsector is ontwikkeld⁹. Deze definitie dateert van 2000, maar ook hier zitten nog steeds grote gelijkenissen in met de andere definities.

"Arbeidszorg omvat een continuüm aan ondersteunende maatregelen die middels het aanbieden van arbeidsmatige activiteiten binnen een productieve en/of dienstverlenende setting, aan die personen die, omwille van persoons- en/of maatschappijgebonden redenen niet (meer) kunnen werken onder een arbeidscontract in het reguliere of het

⁸ FRANS, M., VRANKEN, F., *Het gezicht van arbeidszorg. Onderzoek naar het profiel van de doelgroepmedewerk(st)ers.*, Antwerpen, Universiteit Antwerpen, 2000. (Onderzoeksrapport)

⁹ FRANS, M., VRANKEN, J., op. cit., p. 7.

beschermende tewerkstellingscircuit, het gewaarborgde recht op arbeid aanbieden. Door participatie aan deze arbeidsmatige activiteiten wordt de maatschappelijke (re)integratie en participatie bevorderd en worden latente functies van arbeid bereikbaar. Arbeidszorg draagt bij tot het algemeen welzijn van de deelnemers en beoogt een minimum levensvatbaar inkomen te verschaffen."

Vlaams Overleg Sociale Economie (VOSEC)¹⁰

De onderstaande definitie is te vinden bij de koepelorganisatie voor de sociale economie, namelijk VOSEC. Hoewel zij niet onmiddellijk de belangen verdedigen van de arbeidszorgsector (zie memorandum voor de Vlaamse Verkiezingen¹¹) geven ze weliswaar op hun website onderstaande omschrijving van arbeidszorg.

"Arbeidszorg is bedoeld voor mensen die niet, nog niet of niet meer terechtkunnen in het reguliere of beschermde arbeidscircuit. De arbeidszorg wilt ook voor deze mensen het recht op arbeid waarborgen. De arbeidszorg biedt hen arbeidsmatige activiteiten aan in een werkomgeving die ofwel op productie ofwel op dienstverlening is gericht, en ondersteunt hen daarbij. Het gaat om vrijwillig onbetaald werk onder begeleiding.

De arbeidszorg brengt de latente functies van arbeid in hun bereik, en draagt zo bij tot het algemeen welzijn van deze arbeidszorgmedewerkers. De arbeidszorg bestaat in diverse sectoren: in de geestelijke gezondheidszorg, de zorg voor personen met een handicap, het algemeen welzijnswerk en de sociale en beschutte werkplaatsen."

Samenwerkingsverband Sociale Tewerkstelling (SST)¹²

Een andere koepelorganisatie die van belang is voor de arbeidszorgsector is SST, de federatie voor de sociale werkplaatsen. Deze organisatie staat in voor de belangenbehartiging van de sociale werkplaatsen en van de arbeidszorginitiatieven die zich in sociale werkplaatsen bevinden.

"Arbeidszorg richt zich tot personen die omwille van persoons- en/of maatschappij gebonden redenen niet (meer) kunnen tewerkgesteld worden in het reguliere of beschermende arbeidscircuit. Door het aanbieden van een continuüm van arbeidsmatige activiteiten binnen een productieve en/of dienstverlenende werkomgeving, wil arbeidszorg het recht op arbeid en de latente voordelen van arbeid waarborgen.

Onder latente voordelen verstaan we het hebben van sociaal contact, zingeving, een thuis,...

De activiteiten die aan deze mensen aangeboden worden variëren van ambachtelijke producties zoals een kaarsenmakerij in een dagactiviteitencentrum voor gehandicapten, een fietsherstelatelier in een initiatief beschut wonen, over biolandbouw of werken in een kringloopcentrum tot sorteerwerk of sommige vormen van stukwerk in een arbeidszorgcentrum.

¹⁰ Vlaams Overleg Sociale Economie, Arbeidszorg, *internet*, z.j. (<http://www.socialeconomie.be/arbeidszorg>)

¹¹ CASTERMANS, G., *Vlaams Overleg Sociale Economie. Verkiezingsmemorandum. Vlaamse verkiezingen 2009*. Brussel, VOSEC, februari 2009.

¹² Samenwerkingsverband Sociale Tewerkstelling, Arbeidszorg Algemeen. *Internet*, z.j. (<http://www.sst.be/news/>)

Als belangrijkste functies van arbeidszorg onderscheiden we: atelierwerking en begeleid werken. In een atelierwerking worden de arbeidszorgmedewerkers op de werkvloer van het centrum begeleid, in begeleid werken gebeurt de begeleiding van de arbeidszorgmedewerker op externe werkposten."

De Rondetafel Arbeidszorg (RTAZ)¹³

De Rondetafel Arbeidszorg, een initiatief van de Koning Boudewijn Stichting en het Samenwerkingsverband sociale Tewerkstelling (SST)¹⁴, is een koepelorganisatie op Vlaams niveau met vertegenwoordigers van alle sectoren van de arbeidszorgsector. Momenteel is deze Rondetafel Arbeidszorg ondersteund vanuit de Verenigde Vlaamse Provincies (VVP) en is de aanwerving van de stafmedewerker binnen de Rondetafel Arbeidszorg mogelijk gemaakt dankzij de financiële bijdrage van de vijf provincies en enkele koepelorganisaties. De Rondetafel Arbeidszorg geeft volgende visie over arbeidszorg in hun visietekst 'Van A tot Z, een visie op arbeidszorg' (2006).

"Arbeidszorg is bedoeld voor mensen die niet, nog niet of niet meer terechtkunnen in het reguliere of beschermde arbeidscircuit. De arbeidszorg wil ook voor deze mensen het recht op arbeid waarborgen.

De arbeidszorg biedt hen arbeidsmatige activiteiten aan in een werkomgeving die ofwel op productie ofwel op dienstverlening is gericht, en ondersteunt hen daarbij.

De arbeidszorg brengt de latente functies van arbeid in hun bereik, en draagt zo bij tot het algemeen welzijn van deze arbeidszorgmedewerkers.

De arbeidszorg bestaat in diverse sectoren: in de geestelijke gezondheidszorg, de zorg voor personen met een handicap, het algemeen welzijnswerk en de sociale werkplaatsen."

De conceptnota, geschreven in opdracht van de Rondetafel Arbeidszorg, is gebaseerd op deze visietekst 'Van A tot Z, een visie op arbeidszorg' (2001), maar geeft anderzijds vernieuwende invalshoeken weer over arbeidszorg. Ik citeer uit de nota, geschreven voor de vergadering van 12 februari 2009.¹⁵

"Arbeidszorg biedt arbeid op maat aan personen die niet, nog niet of niet meer terechtkunnen in het reguliere of beschutte tewerkstellingscircuit.

Arbeidszorg realiseert voor ieder mens het recht op arbeid en biedt hem/haar de kans te genieten van de latente functies van arbeid zonder de nadelen of de risico's die verbonden zijn aan een arbeidsovereenkomst.

Arbeidszorg bevindt zich op het continuüm tussen zorg en arbeid, waarbij de nadruk kan overhellen naar één van beide naargelang de arbeidsvraag en de mogelijkheden van de AZ-medewerker."

¹³ RONDETAPEL ARBEIDSZORG, *Van A tot Z, een visie op arbeidszorg*, z.p., z.u., 2006.

¹⁴ DE MEYST, F., *Eenheid in verscheidenheid. Een kwalitatieve beschrijving van arbeidszorg in de provincie Limburg*. Limburg, Provinciaal Steunpunt Arbeidszorg, 2006, p. 11.

¹⁵ RONDETAPEL ARBEIDSZORG, *Wat is arbeidszorg?*, Brussel, 12 februari 2009.

Verschillen en gelijkenissen tussen de verschillende definities

Een korte vergelijking is niet uit den boze, omdat dit veel sneller dan de verschillende definities duidt waar de gemeenschappelijkheden zitten, maar zeker ook waar meningen of nadrukken verschillen. De concrete uitwerking van vele elementen gebeurt aan de hand van de definitie die voor dit eindwerk van toepassing is en zal dus later aan bod komen. (zie vanaf 2.1.2.1)

A. Gelijkenissen

Behalve de definitie gebruikt in het onderzoek van Frans en Vranken (2000), zijn alle organisaties en koepels het unaniem eens dat arbeidszorg het recht op arbeid moet waarborgen voor de zwakste personen in onze maatschappij. Deze visie geeft aan dat personen die op dat moment niet (meer) terecht kunnen in de andere mogelijkheden die de arbeidsmarkt biedt, toch de kans moeten krijgen om minstens de latente functies van arbeid te kunnen genieten. Deze latente functies van arbeid zijn onder meer: structurering van tijd, sociale contacten met mensen, de zingeving, creatie van (meer) eigenwaarde,...¹⁶

In elke definitie vinden we terug dat arbeidszorg een aanbod moet hebben van arbeidsmatige activiteiten die gericht zijn op productie en dienstverlening. De intentie die hierachter schuil gaat, is de maatschappelijke zinvolheid van de werken die uitgevoerd worden door deze arbeidszorgmedewerkers. Door een product of dienst af te leveren dat door de maatschappij als nuttig aanzien wordt, biedt de kans aan de arbeidszorgmedewerker zichzelf hoger in te schatten. Anderzijds duidt dit ook een essentieel onderscheid tussen arbeidszorg en bezigheidstherapie.

B. Nuance verschillen

De bepaling van de doelgroep is ook overal min of meer gelijklopend. De oudere definities (Frans en Vranken, 2000. Samenwerkingsverband Sociale Tewerkstelling) bepalen dat personen tewerkgesteld in arbeidszorg niet (meer) terecht kunnen in het reguliere of het beschermde tewerkstellingscircuit. Een belangrijke nuance is op te merken in de overige definities. Hier wordt het onderdeel 'nog niet terecht kunnen' aan toegevoegd, wat gelinkt kan worden met het groeiende verhaal van activering in Vlaanderen. Deze nuance speelt in op de doorstroom van arbeidszorgmedewerkers naar het beschutte of reguliere tewerkstellingscircuit, iets wat doorheen de jaren belangrijker is geworden en waardoor arbeidszorg meer en meer als een (tijdelijke) tewerkstellingsvorm gezien wordt vanuit de overheid. Hoewel het werkveld duidelijk stelt dat arbeidszorg zowel finaliteit en doorstroom kan realiseren, blijft de discussie binnen de overheid en eveneens binnen de vakorganisaties bestaan dat arbeidszorg vooral gericht moet zijn op doorstroom. De Rondetafel Arbeidszorg tracht hier verandering in te brengen, door duidelijk te stellen dat er altijd een doelgroep zal zijn arbeidszorg nodig heeft, of anders gezegd dat arbeidszorg een vangnet moet kunnen zijn. Aan de hand van kwalitatieve eisen en een goede trajectbegeleiding moet misbruik tegen gegaan worden. De doelstelling van arbeidszorg is namelijk dat elke arbeidszorgmedewerker op een zo maximaal mogelijk niveau moet kunnen geraken en arbeidszorg is een methodiek om dit te realiseren.

Opvallend aan de verschillende definities zijn de verschillende klemtonen die gelegd worden bij arbeidszorg, wat aangeeft dat het voor velen geen eenduidig verhaal is. Het is

¹⁶ RONDETADEL ARBEIDSZORG, op. cit., p. 3.

steeds de balans zoeken tussen zorg en arbeid binnen arbeidszorg, iets wat heel sterk en duidelijk op de voorgrond treedt in de hernieuwde visie op arbeidszorg bij de Rondetafel Arbeidszorg, een soort van summum van voorgaande definities en visies op arbeidszorg. Zo zien we onder andere ook bij Frans en Vranken (2000) dat de zorg en het welzijn van de arbeidszorgmedewerker van belang is. Dezelfde filosofie van het onderzoek van Frans en Vranken (2000), is nog steeds terug te vinden binnen de geestelijke gezondheidszorg. Hier hebben de arbeidsmatige activiteiten vooral de bedoeling om zorg aan te bieden. Behalve arbeidsmatige activiteiten, kan dit bijvoorbeeld ook gebeuren door creatieve werken. De arbeidsmatige activiteiten zijn met andere woorden een van de mogelijke middelen.

Andere organisaties, zoals VOSEC of SST vertrekken vanuit een enigszins andere filosofie, namelijk dat de arbeidsmatige activiteiten juist de zorg aanbieden aan de arbeidszorgmedewerker. De arbeidsmatige activiteiten zijn vooral de zorg voor de arbeidszorgmedewerker, veeleer dan één van de middelen om zorg aan te bieden. Indien je een lijn tekent en langs de ene kant "zorg" schrijft en langs de andere zijde "arbeid", krijg je automatisch een grote diversiteit aan soorten van arbeidszorginitiatieven, die allen uitgaan van hetzelfde principe dat arbeidszorg zowel arbeid als zorg biedt. Dit verhaal van zorg en arbeid is een moeilijke oefening, maar welke degelijk opgelost is door de Rondetafel, door vooral te kijken naar de arbeidszorgmedewerker en zijn mogelijkheden en minder naar de visie vanuit het beleid, die afgelopen jaren meer gericht is op het aspect arbeid en veel minder op zorg. . (zie 2.4)

Bovenstaande gelijkenissen en verschillen zijn de grote lijnen, maar de specifieke aspecten worden in 2.1.2 meer uitgediept. Toch is het belangrijk om deze grote lijnen al mee te geven, om zo ook deels aan te tonen dat er rond arbeidszorg nog heel wat werk voor de boeg staat.

2.1.2 Definitie arbeidszorg

Uit de bovenstaande definities en opmerkingen haal ik de belangrijkste elementen om een passende en werkbaar definitie neer te schrijven voor dit eindwerk. De elementen vervat in volgende definitie worden nadien uitgelegd, zodat de juiste context geschetst wordt waaruit de definitie voortgekomen is.

Arbeidszorg heeft als doel het recht op arbeid te waarborgen voor iedere persoon die niet, niet meer of nog niet terecht kan in het reguliere of beschermde arbeidscircuit, via een vrijwillige maar geen vrijblijvende deelname aan arbeidszorg.

Arbeidszorg biedt arbeidsmatige activiteiten die gericht zijn op productie en/of dienstverlening met een maatschappelijk nut en brengt op deze manier de latente functies van arbeid bij de arbeidszorgmedewerkers, zonder de nadelen of risico's die verbonden zijn aan een arbeidsovereenkomst.

Arbeidszorg draagt bij tot de (re)integratie en participatie van mensen in de maatschappij en verhoogt het algemeen welzijn van de arbeidszorgmedewerkers. Daartoe bevindt arbeidszorg zich op een continuüm van zorg en arbeid, waarbij de nadruk kan overhellen naar één van beide, naargelang de arbeidsvraag en de mogelijkheden van de arbeidszorgmedewerker.

Deze definitie bevat vele elementen die een verduidelijking vragen, zodat alle gezichten in dezelfde richting wijzen. Het zou niet opportuun zijn als er vanuit gegaan wordt dat iedereen reeds op dezelfde golflengte zit met bovenstaande definitie. Een toelichting, ook vanuit welke visie dit gegroeid is, is hier dan ook zeker op zijn plaats.

2.1.2.1 Recht op arbeid^{17 18}

Het recht op arbeid staat in verschillende wetten en verklaringen ingeschreven. Voor België gelden vooral de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, alsook de Belgische Grondwet. De inschrijving van dit recht in deze gezaghebbende documenten geeft een duidelijk signaal naar de maatschappij dat iedereen, ongeacht zijn toestand of statuut, het recht op arbeid moet kunnen krijgen. Toch blijft het slechts een signaal, want dit recht is niet afdwingbaar. Het wordt veeleer beschouwd als een na te streven doel voor de maatschappij.¹⁹ Dit is dan ook wat arbeidszorg probeert te doen, dit recht voor iedereen waar te maken, zelfs voor de zwaksten onder ons. Het is dan ook belangrijk dat dit in de definitie benoemd is, zodat het duidelijk is dat dit een doel is dat arbeidszorg zeker wil nastreven en dat dit ook werkelijk gebeurt in de praktijk.

Het recht op arbeid maakt in de Belgische Grondwet (1994) een deel uit van het recht op een menswaardig leven. Deze verruiming van het recht op arbeid komt eveneens terug in de visietekst van de Rondetafel Arbeidszorg (2006): *"Achter het recht op arbeid gaan andere rechten schuil: het recht op zinvol bestaan, op persoonlijke emancipatie, op maatschappelijke erkenning en op sociale integratie."*¹⁸

Arbeidszorg probeert deze ruime kijk en aanpak ook na te streven om zo tot een menswaardiger leven voor de arbeidszorgmedewerker te komen. In de huidige maatschappij is arbeid een belangrijke factor om deel te kunnen nemen aan de samenleving. Het geeft een zeker aanzien en respect wanneer je kunt zeggen dat je werkt en dus zo je steentje bijdraagt aan de maatschappij. Er zijn talloze denigrerende uitspraken over mensen die werkloos zijn of ontslagen zijn, wat aantoont dat dit niet geapprecieerd wordt en waar de schuld bij de werkloze wordt gelegd, al dan niet terecht. Onze maatschappij wekt hier een zeker schaamtegevoel op, zodat mensen in een sociaal isolement kunnen geraken, simpelweg omdat ze geen werk hebben en dus niet voldoen aan maatschappelijke maatstaven.

*"Het recht op arbeid is de juridische formulering van wat, fundamenteeler, een recht op beleving van waarden en gemeenschap is."*²⁰

Het is weliswaar naïef om te denken dat enkel arbeid iets kan verhelpen aan sociaal isolement of armoede of persoonlijk welzijn.²¹ Er is meer nodig om iemand er weer 'bovenop' te helpen. Binnen arbeidszorg wordt er naar een bredere context gekeken dan enkel het aspect 'arbeid'. De persoon wordt in zijn geheel intensief begeleid en niet enkel in het kader van zijn tewerkstelling. Hier kom ik in de volgende punten zeker nog op terug.

¹⁷ Universele verklaring van de rechten van de mens, 10 december 1948, artikel 23.

¹⁸ Belgische grondwet, *Belgische Staatsblad*, 17 februari 1994, artikel 23.

¹⁹ RONDETADEL ARBEIDSZORG, op. cit., p. 3.

²⁰ FRANS, M., VRANKEN, J., op. cit., p. 11. Een citaat naar Elchardus en Glorieux (1995)

²¹ MATTHIJSSSEN, C., *Betekeningen van activering : Een casestudy in buurt – en nabijheidsdiensten*. Leuven, Katholieke Universiteit Leuven, Psychologische en Pedagogische Wetenschappen, 2004. (doctoraatsstudie)

2.1.2.2 Arbeidsmatige activiteiten

Arbeidszorg past de methodiek toe om via arbeidsmatige activiteiten die gericht zijn op productie of dienstverlening, mensen bepaalde vaardigheden bij te brengen. Deze vaardigheden bevinden zich op allerlei vlakken, zoals vaardigheden om de 'betrekking' naar behoren uit te voeren, alsook leren sociale contacten te leggen of werken en functioneren in groep.

Het is van belang dat deze arbeidsmatige activiteiten een maatschappelijke zinvolle invulling krijgen. Door aan producten te werken die verkocht worden, of diensten aan te bieden die voor een gebruiker zijn, wordt een sfeer gecreëerd waar mensen zich goed in voelen, waar ze de kans krijgen om deel uit te maken van de maatschappij en waardoor ze zich kunnen onderscheiden van enige vorm van 'bezigheidstherapie'.

Om voldoende te kunnen inspelen op de vraag van de arbeidszorgmedewerker, is een gedifferentieerd aanbod van arbeidsmatige activiteiten een must. Niet elke arbeidszorgmedewerker heeft dezelfde behoeften en heeft een vraag naar een specifieke, op maat aangeboden begeleiding. Een divers aanbod van activiteiten kan inspelen op de verschillende noden bij de arbeidszorgmedewerker en zo bijdragen tot zijn of haar algemeen welzijn door maatwerk aan te bieden. Zonder deze mogelijkheid van 'werk op maat' is het moeilijk voor een arbeidszorgmedewerker om zijn of haar capaciteiten te kunnen ontplooiën, wat de meerwaarde van arbeidszorg voor de persoon zou ondermijnen.²²

Verder is het aangeraden om de arbeidsmatige activiteiten in een zo realistisch mogelijke omgeving te organiseren, zodat inclusie van de arbeidszorgmedewerker kan nagestreefd worden. In de visietekst van de Rondetafel Arbeidszorg (2006) staat dat "*...arbeidszorg er naar streeft dat mensen zo goed als mogelijk in de 'gewone' samenleving worden opgenomen.*"²² Anders genaamd betekent dit inclusie nastreven van de arbeidszorgmedewerker, zodat die persoon beter in de samenleving kan functioneren.

2.1.2.3 Latente functies van arbeid

In het reguliere tewerkstellingscircuit en in zekere mate ook in het beschutte tewerkstellingscircuit is vooral de manifeste functie van arbeid belangrijk, namelijk een inkomen verwerven. De latente functies, zoals onder andere sociale contacten, structuur brengen in de dag, vaardigheden leren of zelfzekerheid en zelfredzaamheid verhogen, komen meestal op de tweede plaats en worden in het reguliere circuit amper in de schijnwerpers geplaatst. Dit zijn vanzelfsprekendheden die zichzelf uitwijzen gedurende de tewerkstelling.

Binnen arbeidszorg keren de rollen om en worden de latente functies prioritair gesteld ten aanzien van de manifeste functie. Dit houdt in dat het vergaren van een loon bij arbeidszorg geen voorrang krijgt op het integreren van de arbeidszorgmedewerker in de maatschappij door arbeid en zorg te combineren in een intensieve begeleiding. In de huidige situatie is het zelfs zo dat arbeidszorgmedewerkers geen loon ontvangen, maar dat ze hun uitkering behouden tijdens de periode dat ze binnen arbeidszorg functioneren. Het is dan ook een belangrijke taak van de arbeidszorginitiatieven om erover te waken dat deze uitkering gegarandeerd blijft gedurende de periode dat de arbeidszorgmedewerker aanwezig is in het arbeidszorginitiatief.

²² RONDETADEL ARBEIDSZORG, op. cit., p. 5.

Al dan niet een loon krijgen is een discussiepunt binnen de sector. Er gaan stemmen op die vermelden dat het niet slecht zou zijn indien de arbeidszorgmedewerker een loon krijgt. De aanhangers hiervan zien dit dan via de activering van de uitkeringen van de arbeidszorgmedewerker.²³ De activering van het loon is niet steeds een succesverhaal geweest in de praktijk, maar anderzijds is het systeem van het behoud van een uitkering eveneens een onzekere situatie. Al te vaak worden arbeidszorginitiatieven geconfronteerd met het gegeven dat hun arbeidszorgmedewerkers bijvoorbeeld een dreiging tot schorsing van de uitkering van de Rijksdienst Voor Arbeidsvoorziening (RVA) of van het Rijksfonds voor Ziekte en Invaliditeitsuitkering (RIZIV) boven het hoofd hangt. Dit duidt op een onderliggend probleem dat de verschillende beleidsniveaus niet op elkaar afgestemd zijn, waardoor de arbeidszorgmedewerker de dupe is in deze kwestie.

Wanneer arbeidszorginitiatieven een loon kunnen aanbieden aan hun arbeidszorgmedewerkers, hoeven deze problemen zich niet voor te doen. De vraag is echter in hoeverre dit realiseerbaar is in de praktijk, want dan komen er nog moeilijkheden bovendien op het gebied van het geringe aantal uren dat een arbeidszorgmedewerker 'maar' realiseert alsook de vraag wie deze verantwoordelijkheid op zich gaat nemen om de financiële insteek te geven zodat deze lonen eventueel kunnen uitbetaald worden. Verder betekent de betaling van een loon eveneens dat het arbeidszorginitiatief een grotere financiële druk zal ervaren, want een arbeidsovereenkomst brengt verplichtingen met zich mee die financiële consequenties kennen.²⁴

Bovenstaand discussiepunt verandert niets aan de realiteit dat de latente functies van arbeid binnen arbeidszorg de hoofdzaak moeten uitmaken van deze sector en dat hier dus blijvend aandacht moet aan besteed worden. In de visietekst Arbeidszorg (2006) staat het belang van de latente functies mooi verwoord als volgt: *"...dat inkomensverwerving de manifeste functie van arbeid is en dat de andere slechts latente functies zijn, is eigenlijk de wereld op zijn kop. Daarom keren we in de arbeidszorg deze volgorde radicaal om. ... Zo krijgt arbeid allereerst een intrinsieke waarde; hij wordt om zichzelf gedaan en niet om het inkomen dat hij oplevert. ... arbeid die leidt tot zelfrealisatie en ontplooiing"*²⁵

2.1.2.4 Maatschappelijke (re)integratie en participatie bevorderen

Arbeidszorg kent een aantal basisprincipes, die ervoor zorgen dat de (re)integratie en participatie van de arbeidszorgmedewerkers in de samenleving bevorderd worden. Hieronder vallen twee belangrijke aspecten, namelijk het principe van inclusie nastreven alsook de methodiek van de trajectbegeleiding.

Inclusie nastreven betekent dat arbeidszorg pogingen onderneemt om de arbeidszorgmedewerker zo goed en zo kwaad als mogelijk te laten functioneren in de 'gewone samenleving'. Dit houdt in eerste instantie bijvoorbeeld in dat de begeleider de arbeidszorgmedewerker betreft in zijn trajectbepaling, maar ook dat het

²³ Activering van de uitkeringen betekent dat het nettoloon van de werknemer gesubsidieerd wordt door een overheidsinstelling, zodat de loonkost voor de werkgever vermindert. Een voorbeeld van deze activering van uitkeringen zijn bijvoorbeeld de PWA – tewerkstellingen of banenplannen.

²⁴ WASTIELS, F., Mondelinge mededeling, Interview, 6 mei 2009. UYTTERHOEVEN, J., Mondelinge mededeling, Interview, 6 mei 2009.

²⁵ RONDETAFEL ARBEIDSZORG, op. cit., p. 3.

arbeidszorginitiatief zorgt voor een omgeving die inclusie bevordert. Hier is de niet-categoriale aanpak binnen arbeidszorginitiatieven van belang. Ik bedoel hiermee dat het niet-categoriale moet inhouden dat er een heterogene doelgroep in het arbeidszorginitiatief werkzaam kan zijn, alsook een gedifferentieerd aanbod aan arbeidsmatige activiteiten aangeboden kan worden. In de samenleving bestaan geen afgeleide hokjes en kamers, iedereen leeft door elkaar en door de mondialisering van de samenleving zal de vaardigheid om met diversiteit om te gaan steeds noodzakelijker worden. Ook arbeidszorg zou die realiteit moeten kunnen aanbieden, zodat inclusie waarheidsgetrouw kan nagestreefd worden.

Arbeid kent in Europa en zeker ook in Vlaanderen een heel hoog aanzien in de maatschappij. Sterker nog, onze samenleving is gebaseerd op arbeid. Zonder arbeid zou er amper sprake zijn van een degelijk sociaal zekerheidsvangnet of uitkeringen allerhande. Toch is binnen arbeidszorg vooral de waardering die uitgaat van 'arbeid verrichten' van belang, zowel naar de buitenwereld toe, maar zeker ook voor het individu. Ik citeer uit het onderzoek van Frans en Vranken (2000): "*Arbeid kan worden gezien als een 'middel' om een inkomen te vergaren en als een 'verplichting', maar het wordt tegelijkertijd ook altijd gezien als een 'plicht' en als iets dat 'verbondenheid' met anderen gestalte geeft. ... Sociale uitsluiting en sociale insluiting hebben betrekking op de mate waarin en de wijze waarop een bevolkingsgroep wél of niet deelneemt aan de belangrijke maatschappelijke levensdomeinen (zoals arbeid, onderwijs, inkomen, wonen, ...).*"²⁶

Om al dit bovenstaande te kunnen realiseren is een professionele en intensieve trajectbegeleiding nodig. Deze trajectbegeleiding vormt een toezicht om na te gaan of deze inclusie daadwerkelijk aan bod komt en waar bijschaving nodig is. In eerste instantie ligt hier de verantwoordelijkheid bij het arbeidszorginitiatief die instaat voor de meest intensieve trajectbegeleiding. Een begeleider moet oog hebben voor twee pijlers binnen arbeidszorg, namelijk zorg en arbeid. Hoewel arbeid een mogelijkheid biedt om ingang te vinden in de samenleving, is het vaak onvoldoende indien er geen zorgondersteuning wordt geboden. Vele arbeidszorgmedewerkers zweven tussen de twee uiteinden en soms ligt de klemtoon meer op zorg, andere momenten helt het dan weer over richting arbeid. Toch moet de trajectbegeleider aan beide aspecten voldoende aandacht besteden, zeker in functie van de noden van de arbeidszorgmedewerker.

Binnen de trajectbegeleiding moet de arbeidszorgmedewerker voldoende betrokken worden. De trajectbegeleider moet samen met de arbeidszorgmedewerker zijn traject uitstippelen, zodat bij de arbeidszorgmedewerker het gevoel van betrokkenheid en zelfwaarde kan groeien.

2.1.2.5 Specifieke doelgroep binnen arbeidszorg

De beschrijving van de doelgroep van arbeidszorg heb ik vooral uit de interviews die ik afgenomen heb tijdens mijn schrijfproces van mijn eindwerk. Voor een gedetailleerde lijst van personen verwijs ik naar mijn bronnenlijst – mondelinge bronnen.

In de definitie (zie 2.1.2) wordt de doelgroep omschreven als 'iedereen persoon die niet, niet meer of nog niet terecht kan in het reguliere en beschermde arbeidscircuit'. Hierin zitten drie belangrijke nuances vervat, namelijk (a) niet, (b) nog niet en (c) niet meer.

²⁶ FRANS, M., VRANKEN, J., op. cit., p. 11.

a. Mensen die *niet* terecht kunnen in het reguliere en beschermde arbeidscircuit

Mensen die onder deze noemer geplaatst worden, zijn vaak mensen met een mentale of fysieke handicap of anders gezegd, personen die 'nooit' een kans hebben gehad op de arbeidsmarkt. Zij krijgen meestal een aanbod van arbeidszorg in organisaties die zich binnen de gehandicaptensector bevinden. Deze invalshoek maakt dat voor deze arbeidszorgmedewerkers geen al te ambitieuze trajecten worden opgesteld. Hoewel het een zwakkere groep is binnen arbeidszorg, kennen ze wel mogelijkheden om hun vraag naar een vorm van arbeid in te willigen. Ik denk hier bijvoorbeeld aan begeleid werken of dagactiviteitencentra.

Toch mag volgens Jan Raymaekers niet iedereen over dezelfde kam geschoren worden. De bemerking is vooral dat uitgaan van een idee dat iemand elders niet terecht zal kunnen met zijn arbeidsvraag, een beperking inhoudt voor de persoon 'an sich', doordat er amper vooruitzichten geboden worden. Dit mag weliswaar niet veralgemeend worden naar de gehele gehandicaptensector. Het is vooral een uitroep teken om te zorgen dat ook deze mensen de trajectbegeleiding en -bepaling krijgen die ze verdienen, met voldoende aandacht voor eventuele groeikansen.

b. Mensen die *nog niet* terecht kunnen in het reguliere en beschermde arbeidscircuit

Deze invalshoek duidt meer op arbeidszorgmedewerkers die bijvoorbeeld in het kader van het Meerbanenplan in arbeidszorg terecht komen. Het Meerbanenplan kent een duidelijke visie richting tewerkstelling. Vaak zijn deze mensen doorverwezen vanuit de VDAB naar de dienst voor Gespecialiseerde Trajectbegeleiding (GTB) en komen via deze begeleiding in een arbeidszorginitiatief terecht. Deze mensen zullen veeleer terecht komen in een sociale of beschutte werkplaats dan in een activiteitencentrum. Het specifieke aan dit aspect is vooral de idee van doorstroming die hierachter schuilt, een fenomeen van afgelopen jaren. Deze groep mensen binnen arbeidszorg zijn vaak de sterkere en vinden vaak nog relatief eenvoudig hun weg naar een vaste tewerkstelling.

De vraag of doorstroming naar het reguliere of beschutte arbeidscircuit een van de prioriteiten moet zijn binnen arbeidszorg, zorgt voor enige discussie binnen het beleid. De doelgroep van arbeidszorg is een uiterst kwetsbare doelgroep en slechts met voldoende geduld en begeleiding kan een dergelijk traject tot een goed einde komen. Toch is de vraag of de overheid hier niet teveel aandacht aan besteedt. Het Meerbanenplan is bijvoorbeeld vooral gericht op die doorstroming, maar anderzijds is voor velen arbeidszorg ook een finaliteit.

Een betere invulling van het aspect 'nog niet' is de visie die zegt dat bij elke persoon het onderste uit de kan moet gehaald worden, zonder voorbij te gaan aan persoonlijke noden en mogelijkheden. Dat is eigenlijk wat een goede trajectbegeleiding moet inhouden: samen met de arbeidszorgmedewerker zodanig op weg gaan dat die persoon voor zichzelf op de juiste plaats terecht komt. Of die plaats nu binnen arbeidszorg of het beschutte of reguliere circuit is, mag niet aan de orde zijn. Wel moet er gekeken worden of de arbeidszorgmedewerker voldoende kansen krijgt om te doen wat die persoon kan en wilt doen.

- c. Mensen die *niet meer* terecht kunnen in het reguliere en beschermde arbeidscircuit

Deze doelgroep bestaat uit personen die, meestal via een watervaleffect²⁷, uiteindelijk in arbeidszorg terecht komen. Deze doelgroep omvat heel vaak de zwakste binnen de gehele doelgroep van arbeidszorg, waardoor voor hen arbeidszorg echt het allerlaatste vangnet moet kunnen zijn. Dit hoeft echter niet in te houden dat arbeidszorg ook hun finale eindpunt moet zijn. Arbeidszorg kan net die zorg bieden zodat arbeid in een betaalde tewerkstelling ooit terug mogelijk gemaakt kan worden.

Persoons- of maatschappijgebonden problematieken

In de Visietekst Arbeidszorg (2006) is nog een andere indeling terug te vinden, die eveneens in drie grote groepen verdeeld is, namelijk "*personen met een psychische of psychiatrische problematiek, personen met een lichamelijke of mentale handicap en personen in een meervoudige achterstellingsproblematiek.*" Al deze verschillende problematieken kan je ook plaatsen onder de voorgaande opdeling. Belangrijk is om voor ogen te houden dat het mensen zijn met persoonsgebonden of maatschappijgebonden problematieken, die mits een degelijke en intensieve begeleiding op verschillende vlakken weer ingang vinden in de maatschappij.

2.2 De geschiedenis van arbeidszorg

De methodiek arbeidszorg is van alle tijden en werelden. Mensen uit de huidige doelgroep van arbeidszorg werden vroeger vooral opgevangen in de huiselijke omgeving of bij de plaatselijke bakker of kruidenier. Binnen een sterk sociaal weefsel, zoals we dat in Europa en Vlaanderen tot voor de Wereldoorlogen vooral gekend hebben, worden deze mensen opgevangen binnen die sociale vangnetten. Het was destijds een kwestie van waarden en normen die bepaalden dat het je 'christelijke plicht' was om deze barmhartigheid te tonen. Ook paters en nonnen namen destijds vaak deze opdracht op hun schouders om voor hen te zorgen en ze een nuttige bezigheid te bieden (meehelpen in de tuin, de keuken, ...).²⁸

Het begrip 'arbeidszorg' is eerder een recent gegeven en is origineel vooral uit de sociale tewerkstellingssfeer afkomstig. De eerste maal dat het begrip boven water kwam drijven, was in 1989, in het kader van de uitsluiting op de arbeidsmarkt. Op dat moment leefde de vraag en de bekommernis hoe het voorkomen kon worden dat deze mensen, die zich onderaan de arbeidsmarkt bevinden, uitgesloten werden. In 1994 werd het startschot gegeven aan het experiment 'Sociale Werkplaatsen' waarmee gedacht werd dat het probleem van deze mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt opgelost zou zijn. Niets was minder waar. Al snel kwam men tot de ontdekking dat zelfs in het verhaal van sociale werkplaatsen mensen uit de boot vallen. De redenen zijn divers: ofwel kunnen ze de productiviteitseisen niet aan, ofwel voldoen ze niet aan de criteria, ofwel verkeren ze in de onmogelijkheid om een arbeidsovereenkomst aan te gaan. Een oplossing moest dus zeker gevonden worden, en daardoor kreeg het begrip 'arbeidszorg' terug een ingang.²⁸

²⁷ Watervaleffect is overgenomen van het bekende systeem binnen het onderwijslandschap. Het houdt in dat mensen reeds heel wat andere jobs of inspanningen gedaan hebben binnen de arbeidsmarkt die op niets zijn uitgedraaid. Ze moeten met andere woorden steeds een stapje lager op de ladder gaan zetten.

²⁸ BORREMANS, L., GOEMINNE, D., HENDERICKX, B. ea., *Handboek voor begeleiders in arbeidszorg*, Berchem, ANA vzw i.o. Provinciaal Overleg Arbeidszorg Antwerpen, 2003, p. 12.

In 1999 werd door het beleid het begrip 'actieve welvaartsstaat' in het leven geroepen, waarmee de klemtoon kwam te liggen op een hogere tewerkstellingsgraad. 'Meer mensen aan het werk!', een slogan die sindsdien sterker ging spelen in het beleid om zo te voldoen aan de eisen en normen die Europa oplegt. Het activeringsverhaal sijpelde eveneens binnen bij de sociale economie. Ook zij dienden mee te werken aan de activering, zodat de tewerkstellingsgraad kon stijgen. Het spreekt deels voor zich dat dit activeringsverhaal enkele oogkleppen zou afgooien, waardoor duidelijk werd dat niet iedereen 'activeerbaar' is en daardoor dus ook nood heeft aan voldoende zorg, eveneens binnen een tewerkstellingssetting.²⁹

Een eerste sterke impuls binnen het tewerkstellingsbeleid werd gegeven in 2001, toen in het decreet van de sociale werkplaatsen ook budgettaire ruimte werd voorzien voor arbeidszorg binnen deze sociale werkplaatsen. Het is vanaf dat moment dat arbeidszorg goed en wel ingang vindt in het beleid en een duidelijke erkenning krijgt, weliswaar exclusief bij de sociale werkplaatsen, maar voor een ruime doelgroep. Deze exclusiviteit voor sociale werkplaatsen werd in 2006 gedeeltelijk doorbroken, met een uitbreiding van het aantal arbeidszorgplaatsen naar de beschutte werkplaatsen en organisaties die samenwerkingsverbanden tot stand brachten met beschutte of sociale werkplaatsen. Deze visie kadert in het Vlaamse Meerbanenplan dat de Vlaamse Regering opgestelde in 2006 en dat in maart 2008 uiteindelijk in praktijk werd omgezet.³⁰

Toch moet er opgemerkt worden dat arbeidszorg niet enkel een aangelegenheid is die zich voordoet binnen de sociale economie en dus in de tewerkstellings sfeer. Ook andere sectoren bieden arbeidszorg aan of werken volgens de methodiek arbeidszorg. Deze sectoren zijn onder andere de geestelijke gezondheidszorg, de welzijnssector en de gehandicaptensector. Vaak kent hier de geschiedenis van arbeidszorg een langer verhaal, maar voor 1989 werd het begrip arbeidszorg amper gehanteerd. Volledigheidshalve tracht ik hieronder een korte schets te geven per sector welk aanbod ze hebben, zodat het duidelijk mag zijn dat arbeidszorg een wijdverspreide methodiek is.

De **geestelijke gezondheidssector** biedt arbeidszorg aan binnen dagactiviteitencentra. Enkele decennia geleden is binnen de geestelijke gezondheidszorg de tendens ontstaan van een 'vermaatschappelijking van de geestelijke gezondheidszorg'. Hierbij werd de klemtoon van een medische visie binnen de geestelijke gezondheidszorg verschoven naar de idee dat mensen, ondanks de vele problematieken, ook mogelijkheden in zich dragen en dat deze capaciteiten een kans moeten krijgen om zich te ontwikkelen. Door arbeidsmatige activiteiten aan te bieden, kan een rehabilitatie en integratie van een persoon in de maatschappij vlotter verlopen. De doelgroep die hier aan bod komt is voornamelijk volwassenen met een psychische of psychiatrische problematiek, die omwille juist van die problemen geen andere mogelijkheden hebben dan deze daginvulling via het activiteitencentrum. Hoewel de aandacht veel minder bij het arbeidsmatige ligt, streeft deze sector wel naar inclusie aan de hand van de methodiek van arbeidszorg. Niet alle dagactiviteitencentra kunnen aanzien worden als arbeidszorg, maar in het verhaal van 'activering' die het beleid voert, is er steeds meer aandacht voor dit arbeidszorgverhaal.³¹

²⁹ DECAESTECKER, L., *Arbeidszorg. De structurele begeleiding*, Gent, Hogeschool Gent Sociaal Agogisch Werk, 2007 – 2008, p. 15.

³⁰ Vlaams Overleg Sociale Economie, *Arbeidszorg, Internet*, z.j. (<http://www.socialeconomie.be/arbeidszorg>)

³¹ DE MEYST, F., op. cit., p. 31 e.v.

De **gehandicaptensector** kent een eigen werking rond arbeidszorg die ze momenteel aanbieden als 'begeleid werken', maar welke destijds ook simpelweg als arbeidszorg beschreven werd. Dit gaf weliswaar een begripsverwarring met de arbeidszorginitiatieven van de sociale werkplaatsen, waar dit uiteindelijk tot op heden begeleid werken wordt genoemd. In 1999 werd voor het eerst gesproken over begeleid werken in het kader van een experimentele fase, opgestart door het toenmalige Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap (kort: Vlaams Fonds). Deze fase had tot doel het geheel van de methodiek arbeidszorg binnen de gehandicaptensector te bundelen onder één noemer. Momenteel is de experimenteerfase voorbij en krijgen de diensten begeleid werken een structurele ondersteuning vanuit het huidige Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH), het vroegere Vlaams Fonds. Specifiek voor begeleid werken is de methodiek van 'supported employment'³², waarbij arbeidszorgmedewerkers ingeschakeld worden in een normale werksetting in de profit of non-profit. Een nadeel echter van het begeleid werken is dat zij enkel arbeidszorg aanbieden voor mensen met een erkenning van het Vlaams Agentschap (VAPH), te verstaan natuurlijk vanuit het gegeven dat andere statuten van de arbeidszorgmedewerkers simpelweg geen ondersteuning genieten, waardoor het in veel gevallen niet haalbaar is de omkadering te financieren.³³

Binnen de gehandicaptensector wordt arbeidszorg eveneens aangeboden in de dagcentra, de tehuizen niet-werkenden en de voorzieningen voor beschermd wonen. Ook hier moeten de arbeidszorgmedewerkers over het juiste ticket beschikken van het Vlaams Agentschap (VAPH) om arbeidszorg te kunnen genieten. Anders dan de methodiek van supported employment, wordt arbeidszorg binnen deze sector ook via enclavewerking of atelierwerking aangeboden.³⁴

Een laatste belangrijke sector is deze van het **algemeen welzijnswerk**, maar tevens een moeilijke sector om aan te duiden hoe arbeidszorg georganiseerd is. Veel van de arbeidszorginitiatieven of organisaties die de methodiek arbeidszorg gebruiken, situeren zich bij de Centra voor Algemeen Welzijn (CAW). Vaak gaat het om lokale noden waarvoor een oplossing geboden moet worden. Dankzij een financiële insteek van het CAW konden er projecten opgestart worden die een antwoord wilden bieden op de noden in de maatschappij en die vaak binnen een lokale gemeenschap zijn geformuleerd. Ten opzichte van de geestelijke gezondheidszorg en de gehandicaptensector zijn deze arbeidszorginitiatieven eerder lokaal bepaald, naar de noden van de plaatselijke bevolking.³⁵

Verder zijn er ook her en der nog **lokale initiatieven** die ofwel door de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn (OCMW) zijn opgericht ofwel door plaatselijke verenigingen die niet bepaald vasthangen aan een bepaalde sector. Hier zit vaak geen systematiek in,

³² Supported employment is een methodiek waar een doelgroepmedewerker binnen een normale werksetting wordt geplaatst (bij een bedrijf uit de profit of non-profit organisatie), met een begeleiding. Deze begeleider gaat ter plaatse mee werken tot de doelgroepmedewerker voldoende ingewerkt is. Van het moment dat de doelgroepmedewerker 'zelfstandig' de activiteiten kan uitvoeren, wordt nog voorzien in een regelmatige opvolging van de doelgroepmedewerker alsook van de werkgever (zo wordt misbruik door de werkgever tegen gegaan).

³³ DE MEYST, F., op. cit., p. 87 e.v.

³⁴ MORTIER, K., *Dossier arbeidszorg voor formateur*, Brussel, Rondetafel Arbeidszorg, 19 mei 2009.

³⁵ DE MEYST, F., *Ibid*, p. 153 e.v.

maar kent wel een plaatselijke geschiedenis. Deze initiatieven zijn geheel afhankelijk van de financiële bijdrage van ofwel het OCMW of plaatselijke 'weldoeners'.

2.3 De drijvende krachten binnen arbeidszorg

Arbeidszorg is niet mogelijk zonder de aanwezigheid van arbeidszorgmedewerkers met hun vraag naar arbeidszorg en arbeidszorginitiatieven die een aanbod bieden binnen de samenleving. Het is belangrijk om aan te duiden wat een arbeidszorginitiatief is en wat een arbeidszorgmedewerker is, zodat alle ogen in dezelfde richting kijken.

2.3.1 Het arbeidszorginitiatief

Lange tijd is er geen concrete beschrijving geweest van een arbeidszorginitiatief en welke inhoud het arbeidszorginitiatief moet bieden om als arbeidszorg aanzien te worden. Dit gaf dan ook grote problemen naar het beleid toe, want zij wierpen de bal steeds in het kamp van de sector die eerst over de brug moest komen met een duidelijke omlijning van arbeidszorg. De sector heeft uiteindelijk het heft in eigen handen genomen en sinds kort bestaat er een concrete 'checklist' van criteria die bepalen wat een arbeidszorginitiatief is en waaraan het moet voldoen voordat er sprake kan zijn van arbeidszorg.

In de Visietekst Arbeidszorg (2006) staat geen duidelijke omschrijving van een arbeidszorginitiatief, maar wel een omschrijving van de arbeidsmatige activiteiten. Deze visietekst bepaalt dat de arbeidsmatige activiteiten "*voldoende gedifferentieerd en complementair zijn want de behoeften en verwachtingen van de arbeidszorgmedewerkers zijn divers. De activiteiten, de omgeving waarin ze plaats hebben, en de begeleiding moeten voor iedere medewerker op maat gekozen worden. Er kan daarvoor een eigen beschermende werksituatie gecreëerd worden, of een beschermende werkplek binnen een bestaande werkomgeving.*"³⁶ Verder geeft de Visietekst enkel nog een opsomming weer van soorten arbeidsmatige activiteiten met een woordje uitleg erbij.

Hoewel de Visietekst Arbeidszorg (2006) slechts een algemene visie weergeeft van arbeidszorg, heeft de Rondetafel Arbeidszorg vanuit deze visietekst de huidige lijst met criteria opgesteld voor een arbeidszorginitiatief, welke een heel stuk concreter zijn om af te toetsen. Deze lijst is letterlijk een checklist waar criteria en streefdoelen in opgesomd zijn die de minimale voorwaarden uitmaken voor een arbeidszorginitiatief. Het 'checklist-gehalte' zorgt ervoor dat deze criteria onmiddellijk bruikbaar kan zijn in de praktijk.³⁷ Om nutteloos werk te vermijden, is deze lijst voorgesteld aan verschillende organisaties en koepels, opdat deze lijst effectief bruikbaar kan blijken in de praktijk. Iedereen die wilde kon hierop feedback geven en deze werd dan terug meegenomen naar de Rondetafel Arbeidszorg die uiteindelijk de knoop moest doorhakken.

De lijst is opgedeeld in een zevental subcategorieën, die via enkele criteria en (een) streefdoel(en) geconcretiseerd zijn. Voor de volledige lijst verwijs ik nogmaals naar bijlage 1, maar het is zeker op zijn plaats om een kort woordje van uitleg te geven bij elke subcategorie.

³⁶ RONDETAFFEL ARBEIDSZORG, op. cit., p. 5.

³⁷ Zie bijlage 1

Het arbeidszorginitiatief:

a. biedt arbeid op maat

In deze categorie wordt vooral gekeken naar de mogelijkheden die het arbeidszorginitiatief kan bieden aan de arbeidszorgmedewerker. Minimale vereisten in aanbod komen hier ook aan de orde. Belangrijk, zoals ook de titel zegt, is de mogelijkheid om arbeid op maat te bieden, met zicht op diensten of producten die maatschappelijk zinvol zijn. Arbeid blijft belangrijk in het verhaal om zo deel te nemen aan de maatschappij.

b. biedt zorg op maat

In deze categorie komt de nuance dat arbeidszorg ook 'zorg' inhoudt, heel sterk naar voren. Tot dusver was er vaak een heel duidelijke lijn tussen deze organisaties die vooral 'arbeid' aanboden en andere initiatieven die vooral 'zorg' aanboden. Door zowel deze categorie als de eerste (arbeid op maat) evenwaardig in te bouwen in de lijst, tracht men die scheidingslijn minder zichtbaar te maken en zelfs weg te werken. Door beide aspecten sterk in te bouwen, kan dit de garantie bieden dat beide aspecten vanaf heden in arbeidszorginitiatieven evenveel aandacht krijgen.

c. biedt vrijwillige maar niet vrijblijvende arbeid

Met deze categorie tracht de Rondetafel Arbeidszorg een zorgvuldig onderscheid te maken tussen vrijwilligerswerk en bezigheidstherapie ten opzichte van arbeidszorg. De arbeidszorgmedewerker moet een arbeidszorgovereenkomst ondertekenen waarin rechten en plichten van de medewerker opgenomen zijn. Het is dus niet dat een arbeidszorgmedewerker komt binnen wandelen en zomaar zijn zin kan doen. Samen met de andere punten die hierbij nog bepaald zijn, probeert arbeidszorg eveneens te streven naar een natuurlijke werkomgeving, die het reguliere en beschutte circuit benadert.

d. werkt trajectmatig

In dit deel zit de methodiek arbeidszorg ingebouwd. Deze trajectbegeleiding moet vooral voorzien worden door het arbeidszorginitiatief zelf, maar anderzijds ook via een externe traject- en doelgroepbewaking. Die externe factor is van groot belang, omdat deze mee waakt over het welzijn van de arbeidszorgmedewerkers. Het is de bedoeling dat de arbeidszorgmedewerker zo optimaal mogelijk betrokken is bij de totstandkoming en het verdere verloop van zijn of haar traject, om op die manier de participatie zo hoog mogelijk te maken.

Het trajectmatig werken of anders genaamd de trajectbegeleiding is noodzakelijk, omdat op deze manier 'op elk moment van het traject' duidelijk kan worden gesteld of de arbeidszorgmedewerker op de 'juiste' plaats zit waar al zijn mogelijkheden ten volle benut kunnen worden. Het doel van arbeidszorg moet zijn om steeds na te gaan wat het meest haalbare niveau is van de arbeidszorgmedewerker en hierop dan in te spelen door het traject aan te passen aan de (nieuwe) noden en mogelijkheden van de arbeidszorgmedewerker.³⁸

³⁸ RONDEAFEL ARBEIDSZORG, op. cit., p. 6.

e. werkt niet categoriaal

Niet-categoriaal werken betekent dat de arbeidszorginitiatieven moeten openstaan voor alle doelgroepen. De criteria bepalen dat het inkomensstatuut van de arbeidszorgmedewerker geen uitsluitingcriterium mag zijn om arbeidszorg te kunnen genieten. Hoewel dit slechts één criterium is, is dit wel een heel belangrijk aspect. De ideologie die achter de Visietekst Arbeidszorg (2006) schuil gaat, is volgende: "We moeten erover waken geen nieuwe restgroep te laten ontstaan; anders moeten we straks een 'arbeidszorg-bis' uitvinden."³⁹ Dit is ook wat binnen de checklist is ingebouwd. Het niet-categoriaal werken stimuleren (of opleggen) tracht een buffer te creëren tegen de mazen die momenteel nog in het net zitten.

f. werkt inclusief

Dit aspect is niet eenvoudig concreet te maken en dat komt eveneens naar voor in de gehele lijst van criteria die opgesteld zijn. Toch leggen de criteria de nadruk op het bevorderen van de persoonlijke autonomie van de arbeidszorgmedewerker, via concrete stappen in het persoonlijk begeleidingsplan die minimaal toetsbaar en meetbaar zouden moeten zijn. Hierdoor wordt een garantie ingebouwd dat arbeidszorg verder kijkt dan de activiteiten die het aanbiedt en welke effecten dit heeft voor de arbeidszorgmedewerker binnen een beperkt kader. Door persoonlijke autonomie of anders genaamd zelfredzaamheid te stimuleren, kan deze persoon ook in zijn dagelijks leven vooruitgang boeken, wat op zich dan weer meehelpt om de maatschappelijke integratie te bevorderen, wat een uitgangspunt is van arbeidszorg. Visietekst Arbeidszorg (2006): "*Bij arbeidszorg staat inclusie centraal. Arbeidszorg streeft na dat mensen zo goed als mogelijk in de 'gewone' samenleving worden opgenomen.*"⁴⁰

g. is ingebed in een regionaal netwerk

In de ontwerptekst van de Rondetafel Arbeidszorg De criteria van arbeidszorg in de praktijk staat: "*Een regionaal of provinciaal netwerk heeft tot doel de samenwerking en de afstemming tussen de arbeidszorginitiatieven te verankeren. Via een netwerk met diverse initiatieven in de regio kan een gedifferentieerd aanbod aan arbeidsmatige activiteiten worden gecreëerd waarbij soepele overstappen door de arbeidszorgmedewerker mogelijk zijn.*"⁴¹ Hierin komt duidelijk naar voren dat een netwerk uitbouwen een dubbele doelstelling in zich draagt. Enerzijds is het belangrijk dat de verschillende arbeidszorginitiatieven samenwerken en elkaar verrijken met hun kennis en kunnen. Indien een niet-categoriale werking als doel voorop gesteld wordt, dan is het noodzakelijk dat kennis op een vlotte manier kan verspreid worden. Anderzijds heeft dit netwerk tot doel om de arbeidszorgmedewerker de kans te geven zich makkelijker te kunnen bewegen binnen de mogelijkheden van alle arbeidszorginitiatieven. Indien een arbeidszorgmedewerker zijn of haar gading niet vindt bij arbeidszorginitiatief B, dan kan die persoon eventueel overstappen naar arbeidszorginitiatief A zonder dat hier al teveel formaliteiten of overleg aan vooraf moet gaan.

³⁹ RONDETAFEL ARBEIDSZORG, op. cit., p. 4.

⁴⁰ RONDETAFEL ARBEIDSZORG, op. cit., p. 5.

⁴¹ MORTIER, K., *De criteria van arbeidszorg in de praktijk*, Brussel, Rondetafel Arbeidszorg, 7 mei 2009.

2.3.2 De arbeidszorgmedewerker

Zoals in 2.1.2.5 beschreven staat, is de beschrijving van een arbeidszorgmedewerker volgend: 'iedere persoon die niet, nog niet of niet meer terecht kan in het reguliere en beschutte tewerkstellingscircuit'. De doelgroep is moeilijk af te bakenen tot bepaalde categorieën omwille van de grote diversiteit die arbeidszorg kenmerkt. Daarenboven is de kans reëel dat door een limitatieve afbakening van de doelgroep een aantal mensen uit de boot zullen vallen, waardoor opnieuw een restgroep ontstaat die niet binnen arbeidszorg terecht kan. Anderzijds is het belangrijk om duidelijk weer te geven wie de arbeidszorgmedewerker is, in het belang van de arbeidszorgmedewerker.

De Rondetafel Arbeidszorg tracht een antwoord te bieden op de vraag wie de arbeidszorgmedewerker nu juist is. Dit zal in de toekomst naar analogie van de criteria voor een arbeidszorginitiatief gebeuren, in de hoop dat er een oplossing kan komen om dit prangende onderwerp binnen arbeidszorg te beslechten. Het hoeft natuurlijk geen uitgebreid betoog dat hier heel zorgvuldig mee dient omgegaan te worden, waardoor de kans tot latere uitsluiting van doelgroepen vermeden kan worden.

Het belangrijkste probleem dat deze afwezigheid van duidelijke instructies over de doelgroep met zich meebrengt, is vooral het streng sectorgebonden aanbod dat vandaag nog aanwezig is, waardoor bepaalde groepen van arbeidszorgmedewerkers geen antwoord vinden op hun vraag. Indien er een sector overschrijdende financiering zou bestaan, dan kan een niet-categoriale aanpak gerealiseerd worden, omdat organisaties bijvoorbeeld niet meer afhankelijk zouden zijn van hun financiering per doelgroep. Deze doelgroepfinanciering belemmert momenteel nog de mogelijkheid (of de wil) om niet-categoriaal te werken. Een voorbeeld hiervan is bijvoorbeeld begeleid werken binnen de gehandicaptensector. De arbeidszorgmedewerker die binnen begeleid werken de mogelijkheid krijgt om aan de slag te gaan binnen de methode van arbeidszorg, moet een erkenning hebben van het Vlaams Agentschap (VAPH). In het interview met Francine Wastiels, begeleider binnen Begeleid Werken MAGDA Halle-Vilvoorde, is bijvoorbeeld naar voren gekomen dat ze aanvragen moeten weigeren wegens een 'onjuist' ticket arbeidszorgmedewerker.⁴² Op deze manier ontnemt men mensen de kans op arbeidszorg, omwille van een probleem in verband met het statuut van deze arbeidszorgmedewerker, zonder de discussie bestaat of deze persoon al dan niet in aanmerking komt voor arbeidszorg an sich.

Het Meerbanenplan van de overheid richt zich op een zeer specifieke doelgroep, vanuit de invalshoek van doorstroming en tewerkstelling, namelijk mensen die toegeleid worden vanuit de VDAB, dus logischerwijze hebben zij een statuut van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA). Het Meerbanenplan (2007) bepaalt volgende: "*De nieuwe plaatsen 'arbeidszorg meerbanenplan' (inclusief de plaatsen voor de observatie- en activeringstages) zijn enkel toegankelijk voor verplicht ingeschreven werkzoekenden: uitkeringsgerechtigde werkzoekenden..., schoolverlaters in wachttijd..., tijdelijk geschorste werkzoekenden...*"⁴³ Deze plaatsen kunnen enkel voorkomen bij sociale en beschutte werkplaatsen en bij organisaties die samenwerkingsverbanden hebben met ofwel de beschutte ofwel de sociale werkplaatsen. Ook hier situeert zich het probleem dat slechts een beperkte selectie onder de gehele doelgroep dus in aanmerking kan komen voor arbeidszorg.

⁴² WASTIELS, F., Mondelinge mededeling, Interview, 6 mei 2009.

⁴³ Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie, *Arbeidszorg meerbanenplan. Richtlijnen voor het arbeidszorginitiatief.*, Brussel, Afdeling Tewerkstelling en Sociale Economie (Arbeidszorg), 2007, p.2.

In dit eindwerk wordt uitgegaan van een zo ruim mogelijke doelgroep, omdat dit de beste weerspiegeling van de praktijk is. Voor de concrete invulling die tot nu toe bestaat in verband met de doelgroep verwijs ik graag naar punt 2.1.2.5. Hier staat duidelijk beschreven wat er verstaan wordt onder de aangehaalde omschrijving van de doelgroep in de definitie van arbeidszorg.

2.4 Het beleid inzake arbeidszorg vanuit diverse beleidsdomeinen

België is een complex land waar heel wat bevoegdheden over verschillende domeinen en niveaus verspreid zijn. En hoe kunt u het raden, ook arbeidszorg kent een complex verhaal als de vraag gesteld wordt: 'Wie is bevoegd voor arbeidszorg?'. Arbeidszorg hoort overal thuis, maar krijgt niet steeds dezelfde waardering, wat leidt tot een ongelijke behandeling van deze verschillende arbeidszorginitiatieven. Arbeidszorg wordt georganiseerd in verschillende sectoren, namelijk de geestelijke gezondheidszorg, de gehandicaptensector, de sociale tewerkstellingssector en de algemene welzijnssector. Deze sectoren geven elk hun invulling aan arbeidszorg, ook op beleidsniveau, waardoor arbeidszorg steeds een ander verhaal kent.

Ter voorbereiding en duiding van hoofdstuk drie is het belangrijk om een duidelijk beeld te schetsen van arbeidszorg en enige structuur te brengen in het gecompliceerde verhaal. Wie is waar bevoegd en vooral 'Welk beleidsdomein doet wat voor arbeidszorg?' zal in deze uitwerking aan de orde komen.

2.4.1 De Federale benadering van arbeidszorg

Op het federale niveau bestaat geen specifieke en duidelijke regelgeving die handelt over arbeidszorg. Toch speelt dit overheidsniveau voor de meeste sectoren onrechtstreeks een rol binnen arbeidszorg. De federale overheid heeft namelijk een aantal bevoegdheden over verschillende aspecten die de arbeidszorgmedewerker aanbelangen.

A. De geestelijke gezondheidszorg

Binnen de geestelijke gezondheidszorg kent de federale overheid een rechtstreekse bevoegdheid. Het departement Sociale Zaken en Volksgezondheid heeft namelijk de hoofdbevoegdheid binnen de geestelijke gezondheidszorg (GGZ). De sector van de GGZ organiseert arbeidszorg in dagactiviteitencentra die vaak 'overleven' bij gratie van actoren binnen dit werkveld. Heel vaak zijn deze actoren van het werkveld gegroeid uit christelijke initiatieven die mee aan de wieg stonden van de psychiatrie en ruimere GGZ. De dagactiviteitencentra zijn vooral opgericht vanuit de idee van de 'vermaatschappelijking van de GGZ' waar integratie van de doelgroep een hoofddoelstelling is. (zie 2.2 - geestelijke gezondheidszorg)

In 2001 werd er door de ministers van Volksgezondheid en Sociale Zaken het initiatief genomen om een pilootproject 'activering' op te starten binnen de GGZ. Dit pilootproject had de doelstelling een "*geïntegreerde geestelijke gezondheidszorg*" te realiseren via functionele samenwerkingsverbanden tussen voorzieningen, om zo onder andere arbeidszorg en trajectbegeleiding aan te bieden. Arbeidszorg kreeg in dit kader met andere woorden een stuk van de koek en kwam ook binnen de federale overheid, specifiek binnen de GGZ, meer op de voorgrond. Dit pilootproject werd oorspronkelijk opgestart voor een termijn van twee jaar en is nadien nogmaals verlengd voor eenzelfde periode.⁴⁴

⁴⁴ VAN AUDENHOVE, C., WILMOTTE, J., Evaluatie van de pilootprojecten "activering", z.p., LUCAS, 2004, p. 1.

Dit pilootproject liep ten einde in 2005 en er werd beslist om dit niet verder te financieren onder deze vorm. Vanaf 1 oktober 2005 is er, in navolging van het federaal sociaal akkoord, besloten om 86 extra VTE werkrachten in te schakelen in de Initiatieven Beschut Wonen over heel het land. Minimaal moet dit een halve tot maximum drie VTE zijn per Initiatief Beschut Wonen. Het is zo dat deze extra werkrachten ingeschakeld kunnen worden voor arbeidszorg en trajectbegeleiding, maar veeleer vanuit de visie dat deze 'activering' als een vaste zorgfunctie moet voorzien worden. Dit houdt met andere woorden in dat dagactiviteitencentra momenteel hun omkaderingspersoneel toegewezen krijgen vanuit de Initiatieven Beschut Wonen, maar dat dit afhankelijk is van wat deze initiatieven als noodzakelijk zien binnen hun werking. De rol van de federale overheid in dit verhaal is sinds de pilootprojecten onrechtstreeks aanwezig, door de bekostiging van het extra omkaderingspersoneel.⁴⁵

Behalve werkrachten vanuit het Initiatief Beschut Wonen, is er geen structurele ondersteuning van arbeidszorg binnen de geestelijke gezondheidszorg. Heel wat van deze initiatieven krijgen tijdelijke middelen van plaatselijke initiatieven, zoals de gemeente, de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn (OCMW) of middelen van een plaatselijke organisatie. Deze middelen zijn geen structurele middelen, waardoor deze extra financiële injectie slechts van korte duur is.

B. Andere sectoren

De andere sectoren zoals de algemene welzijnssector, de gehandicaptensector en de sociale tewerkstellingssector zijn, wat betreft arbeidszorg, geen bevoegdheid van de federale overheid. Toch voelen ook deze sectoren de aanwezigheid van de federale overheid, waar arbeidszorginitiatieven zeker rekening mee moeten houden in het belang van de arbeidszorgmedewerkers.

De federale overheid is tot op heden bevoegd voor de regelgeving in verband met uitkeringen en de uitvoerende instanties die toezien op de correcte uitvoering van deze regelgeving, zoals de Rijksdienst voor arbeidsvoorziening (RVA) of van het Rijksinstituut voor ziekte en invaliditeitsuitkering (RIZIV). Arbeidszorg is gekenmerkt door de realiteit dat de arbeidszorgmedewerkers geen loon of wedde ontvangen voor de tijd die ze in het arbeidszorginitiatief doorbrengen. Behalve hier en daar een onkostenvergoeding of forfaitaire vergoeding in geld of natura, ontvangen de meeste arbeidszorgmedewerkers geen extra middelen. Toch situeren er zich problemen tussen deze federale instanties en de arbeidszorgsector, die vooral Vlaams of lokaal bepaald is. Heel wat regelgeving van bijvoorbeeld de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) geeft slechts een kader, waarbinnen verschillende interpretaties gangbaar zijn. Arbeidszorg is daarom plaatselijk wel of niet aanvaard als een 'wettige' reden voor een vrijstelling tot controle door RVA. Er bestaan geen overkoepelende richtlijnen die aanduiden hoe arbeidszorg moet beoordeeld worden door RVA instanties. Ook bij de instellingen van het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering kennen verschillende interpretaties van desbetreffende regelgevingen.

Om de ernst van de situatie te duiden, schrijf ik volgend voorbeeld neer dat in het interview met F. Wastiels naar boven gekomen is rond deze problematiek. Het specifieke voorbeeld situeert zich rond problemen met de Sociale Inspectie.

⁴⁵ VERVOTTE, I., Omzendbrief over de zorgfunctie activering in de Initiatieven Beschut Wonen (IBW), Vlaams Agentschap Zorg en Gezondheidszorg, *Internet*, 11 september 2006. (<http://www.zorg-en-gezondheid.be/defaultRegelgeving.aspx?id=5638&terms=omzendbrief&searchtype=1&fragment=False>)

Een persoon die bij 'begeleid werken' zou toetreden, woont boven een bakker en af en toe helpt die persoon daar. Hij kreeg een uitkering van de mutualiteit. Af en toe helpt hij een handje bij de bakker en bekommert hij zich over kleine taken zoals een appel schillen of de afwas doen van de bakker. Op een dag komt de Sociale Inspectie langs en ontstaan er problemen omdat die persoon op dat moment bezig is met de afwas, maar niet als werknemer ingeschreven is. De inspecteur gaat niet akkoord met het argument dat het slechts vrijwillig is en beboet zowel de werkgever als de werknemer. De werkgever krijgt een fikse boete voor 'zwart werk', met de nodige problemen met de belastingen. Anderzijds krijgt ook de werknemer een zware straf. Hij werd uiteindelijk voor een periode van één jaar geschorst van zijn recht op een uitkering en tevens moest hij vijf jaar terugbetalen aan zijn mutualiteit.⁴⁶

Hoewel dit bovenstaande voorbeeld nog niet zozeer binnen arbeidszorg plaats vond, zijn dergelijke problemen met de Sociale Inspectie veel voorkomend binnen de sector. De vraag is dan ook of de straf, zoals in bovenstaand voorbeeld, in verhouding staat met de 'fout' die iemand gemaakt heeft.

2.4.2 De Vlaamse benadering van arbeidszorg

Hoewel de federale overheid veeleer onrechtstreeks in het verhaal van arbeidszorg betrokken is, is het Vlaamse verhaal een stuk concreter in verband met arbeidszorg. In de eerste plaats zijn er verschillende bevoegde ministers voor arbeidszorg. Arbeidszorg is niet enkel een verhaal van sociale tewerkstelling, maar komt ook aan bod binnen de geestelijke gezondheidszorg, de gehandicaptensector en het algemeen welzijnswerk. De verschillende sectoren vallen niet onder de bevoegdheid van één minister, wat maakt dat er dus op verschillende domeinen moet ingespeeld worden om arbeidszorg in de kijker te stellen, over de sectoren heen. In deze huidige legislatuur (2004 – 2009) is de bevoegdheid van arbeidszorg toevertrouwd aan zowel minister Frank Vandenbroucke (werk), minister Kathleen Van Brempt (Sociale economie) als minister Veerle Heeren (welzijn en gezondheidszorg).

Om structuur in het verhaal te houden, plaats ik per sector een overzicht van de huidige beleidssituatie wat betreft arbeidszorg. De sectoren die aan bod komen zijn deze van de sociale tewerkstelling, de gehandicaptensector, de geestelijke gezondheidssector en het algemeen welzijnswerk. Ik wil even opmerken dat er arbeidszorginitiatieven bestaan die niet behoren tot een van de vernoemde sectoren, omdat zij veelal opgericht zijn vanuit een moederorganisatie die hierin middelen investeert.

Het onderstaande is van belang voor de verdere uitwerking van de beleidsaanbevelingen in hoofdstuk vier. De opsomming is belangrijk om te begrijpen van waaruit bekommernissen komen en welke beleidsaanbevelingen kunnen geformuleerd worden die mogelijk realiseerbaar zijn in het huidige klimaat en in de toekomst.

A. De sector van de sociale tewerkstelling

Vele sociale werkplaatsen zijn destijds opgestart om een vangnet te zijn en oplossing te bieden aan mensen die elders niet terecht kunnen voor een vorm van tewerkstelling. Aan de hand van deze doelgroep van mensen werden activiteiten uitgezocht waarbinnen zorg en arbeid konden gecombineerd worden. In 1994 werd het experiment 'sociale werkplaatsen' opgericht, samen met een bijbehorend regelgevend kader in de vorm van een decreet. In dit decreet werden een aantal criteria opgenomen, waardoor een nieuwe

⁴⁶ WASTIELS, F., Mondelinge Mededeling, *Interview*, 6 mei 2009.

restgroep ontstond die opnieuw uit de boot viel. Hierdoor werd het concept 'arbeidszorg' opgericht binnen de sociale werkplaatsen om opnieuw dat vangnet te realiseren voor diegenen die tussen de mazen van het net vielen.

De eerste decretale inbedding van arbeidszorg werd gerealiseerd door de Vlaamse overheid in november 2001 via een uitbreiding van het decreet 'sociale werkplaatsen' met de mogelijkheid om ook voor arbeidszorgmedewerkers omkaderingssubsidies aan te vragen, die toegekend worden aan erkende sociale werkplaatsen. Om deze financiële ondersteuning te verkrijgen, moet de sociale werkplaats minimum tien voltijds equivalenten (VTE) doelgroepmedewerkers⁴⁷ in dienst hebben, om een omkaderingssubsidie aan te vragen voor één VTE begeleider die moet kunnen instaan voor vijf VTE arbeidszorgmedewerkers.⁴⁸ Deze regelgeving staat gekend als het 'oud' systeem, om verwarring met het Meerbanenplan te vermijden. In dit 'oud' systeem werd geen rekening gehouden met het statuut van de arbeidszorgmedewerker, zoals een RVA-uitkeringsgerechtigde of een RIZIV-uitkeringsgerechtigde. Het belangrijkste is dat deze arbeidszorgmedewerkers een attest arbeidszorg ontvangen van de VDAB zodat ze in aanmerking kunnen komen voor het aantal VTE arbeidszorgmedewerkers in functie van de financiering van de omkadering. Deze attestering bevordert ook de registratie en externe doelgroepbewaking van de arbeidszorgmedewerkers. De praktische uitwerking van deze uitbreiding is gestart in april 2002.⁴⁹

In functie van de operatie Beter Bestuurlijk Beleid (BBB) werden de beschutte werkplaatsen op 1 april 2006 van de bevoegdheid 'welzijn' naar de bevoegdheid 'sociale economie' overgeheveld. Vanaf die datum is de subsidiërende overheid het Vlaams Subsidieagentschap Werk en Sociale Economie. Deze actie kan ook gezien worden als een eerste stap in de richting om beschutte en sociale werkplaatsen onder eenzelfde regelgeving te plaatsen, in het kader van het 'decreet maatwerkbedrijven'. Hoewel dit 'decreet maatwerkbedrijven' niet tot stand is gekomen tijdens de afgelopen legislatuur (2004-2009), zijn er toch reeds enkele wijzigingen doorgevoerd met betrekking tot arbeidszorg in de sociale tewerkstelling.⁵⁰

Het decreet 'sociale werkplaatsen' van november 2001 vormt de basis van verdere acties binnen de sociale tewerkstelling, met betrekking tot arbeidszorg. In april 2007 ging het experiment 'Arbeidszorg in het Meerbanenplan' van kracht waarbij zowel erkende sociale als beschutte werkplaatsen een aanbod arbeidszorg konden realiseren. Ook andere arbeidszorginitiatieven, met een duidelijke focus op tewerkstelling, kunnen via partnerschappen met beschutte of sociale werkplaatsen, intekenen op dit Meerbanenplan. Deze maatregel past in het kader van het Vlaamse activeringsverhaal, waardoor de focus binnen het Meerbanenplan op tewerkstelling de hoofdzaak uitmaakt. In tegenstelling tot het 'oud' systeem voor arbeidszorg, bepaalt vooral het statuut van de

⁴⁷ Hiermee wordt niet verwezen naar de arbeidszorgmedewerkers, maar naar de werknemers van de sociale werkplaats die effectief bezoldigde arbeid verrichten.

⁴⁸ 1 VTE arbeidszorgmedewerker = 30 uren per week. Er wordt aangenomen dat 1 effectieve arbeidszorgmedewerker gemiddeld 10u/week kan 'presteren' binnen arbeidszorg, wat dus betekent dat 1 VTE arbeidszorgmedewerker = 3 effectieve arbeidszorgmedewerkers (koppen) of anders gezegd moet 1 VTE begeleider dus 5 VTE arbeidszorgmedewerkers begeleiden, wat neerkomt op 15 koppen.

⁴⁹ DE MEYST, F., op. cit., p. 184.

⁵⁰ Vlaamse Federatie van Beschutte Werkplaatsen, Historiek, *Internet*, z.j. (<http://www.vlab.be/nl/getpage.asp?i=12#item4>)

arbeidszorgmedewerker de mogelijkheid om via de 'plaatsen Meerbanenplan' in te stappen in arbeidszorg. Het komt er op neer dat arbeidszorgmedewerkers over een RVA-statuut moeten beschikken om zo, na een screening en begeleiding, de plaatsen in functie van dit Meerbanenplan in te vullen.

B. Gehandicaptensector⁵¹

In 1999 stond het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap (VFSIPH) aan de wieg om het experiment 'arbeidszorg' binnen de gehandicaptensector vorm te geven. Arbeidszorg was voor 1999 reeds aanwezig in de sector, maar met het project werd een kader gecreëerd voor al deze initiatieven, met de nodige financiering om dit allemaal vlot te laten verlopen. Uiteindelijk werd dit experiment 'arbeidszorg' omgezet in een nieuwe functie 'begeleid werken', dat tot de dag van vandaag gekend is in de sector. Momenteel is het VFSIPH omgevormd tot het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH) en neemt dit Vlaams Agentschap de functie begeleid werken onder haar hoede. Het Vlaams Agentschap valt onder de huidige bevoegdheid van Vlaams minister van Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.

Begeleid werken is bedoeld voor mensen uit de gehandicaptensector die een tewerkstelling in het beschutte circuit of het reguliere circuit niet (meer) aankunnen. Voordien kwamen deze mensen in een dagcentrum terecht, waar dagactiviteiten aangeboden worden voor mensen met een handicap. Toch liggen voor sommige personen met een handicap de mogelijkheden hoger dan het niveau van de dagactiviteiten en voor deze personen kan arbeidszorg een oplossing bieden. In de gehandicaptensector wordt niet gesproken van arbeidszorg, maar valt dit allemaal onder de noemer 'begeleid werken'. Via de methodiek van 'supported employment' worden doelgroepmedewerkers ingeschakeld in een gewone werksetting, waar persoonlijke begeleiding voorop blijft staan.

Begeleid werken is ingebed in de structuur van een dagcentrum. Vanuit het Vlaams Agentschap worden middelen voorzien om dit begeleid werken mogelijk te maken. Enkel doelgroepmedewerkers met een erkenning van het Vlaams Agentschap die beschikken over een attest van 'niet-werkend' kunnen intekenen op begeleid werken in de gehandicaptensector.

Behalve begeleid werken kan er ook atelierwerking of andere arbeidsmatige activiteiten aangeboden worden aan doelgroepmedewerkers via de dagcentra. Het verschil met begeleid werken is dat dagcentra ook personen zonder een 'ticket dagcentrum' van het Vlaams Agentschap kunnen toelaten tot deze arbeidsmatige activiteiten.

B. Welzijnssector⁵²

Binnen het algemeen welzijnswerk wordt arbeidszorg vooral voorzien vanuit organisaties zoals het Centrum voor Algemeen Welzijnswerk (CAW). Deze organisaties beschikken over een werkingsportefeuille waar ze middelen vrijmaken voor arbeidszorg binnen het algemeen welzijnswerk. Deze keuze is afhankelijk van de visie en doelen die een CAW voorop plaatst. Her en der bestaan nog projecten, maar dit is steeds van korte duur, waardoor er niet kan gesproken worden van structurele middelen. Verder worden voor

⁵¹ DE MEYST, F., op. cit., p. 89.

⁵² DE MEYST, F., op. cit., p. 155.

het algemeen welzijnswerk geen specifieke middelen voorzien vanuit de Vlaamse Overheid.

C. Geestelijke Gezondheidszorg

De geestelijke gezondheidszorg is een bevoegdheid op federaal niveau. Voor de regelgeving en huidige beleidssituatie verwijs ik naar 2.4.1 puntje A, waar alles reeds uitgelegd werd.

2.4.3 De provinciale benadering van arbeidszorg

Provinciale middelen worden binnen arbeidszorg vaak gebruikt ter aanvulling van noden in de sector. Afhankelijk van de visie en het beleid van de provincies, zullen de klemtonen anders liggen. Tot op heden is deze 'bijpassing' van de Vlaamse provincies niet te onderschatten in het arbeidszorgverhaal. In het kader van dit eindwerk is het van belang dat er weergegeven wordt hoe arbeidszorg georganiseerd is in andere provincies, zodat de visie en de doelstellingen van de provincie Vlaams-Brabant in een klaar en helder daglicht kunnen geplaatst worden.

A. Provincie Antwerpen⁵³

De provincie Antwerpen heeft sinds 2002 geen verdere stappen ondernomen in de ondersteuning van arbeidszorg. In 2002 werd er een Provinciaal Overleg Arbeidszorg opgericht dat organisatorische, inhoudelijke en personeelondersteuning krijgt van de Stichting Welzijnzorg Provincie Antwerpen vzw. Dit Provinciaal Overleg Arbeidszorg heeft tot doel overleg te realiseren tussen de verschillende arbeidszorginitiatieven, verspreid over de verschillende sectoren. Dit Provinciaal Overleg Arbeidszorg heeft de opdracht volbracht van een handboek voor begeleiders in arbeidszorg op poten te zetten, waar zowel beleidsinformatie te vinden is en informatie over verschillende stappen in de trajectbegeleiding. De eigenlijke uitwerking van de opdracht is gebeurd door het Antwerps Netwerk Arbeidszorg (A.N.A. vzw). Het handboek voor begeleiders en de vorming van begeleiders werd geactualiseerd in mei 2003.

Daarnaast heeft Antwerpen nog geld vrijgemaakt voor het opmaken van een inventaris van de arbeidszorginitiatieven in de provincie, alsook een financiële bijdrage voor de stafmedewerker van de Rondetafel Arbeidszorg. Deze stafmedewerker is gefinancierd vanuit verschillende provincies, koepelorganisaties en steunpunten arbeidszorg en heeft als doel beleidsvoorbereidend werk te realiseren in verband met arbeidszorg en tot afstemming te komen over de sectoren heen die arbeidszorg realiseren. De provincie Antwerpen voorziet echt niet in een feitelijke financiële ondersteuning van arbeidszorginitiatieven aan de hand van een reglement arbeidszorg, of als onderdeel van een ander reglement.

B. Provincie Limburg⁵⁴

De provincie Limburg subsidieert jaarlijks de coördinator en de werking van het Provinciaal Steunpunt Arbeidszorg in Limburg (PSAZ). Het steunpunt heeft twaalf opdrachten te vervullen die vooral gericht zijn op cohesie en samenwerking realiseren tussen de verschillende arbeidszorginitiatieven over de sectoren heen en anderzijds heeft

⁵³ Provincie Antwerpen, Arbeidszorg. *Internet*, z.j. (http://www.provant.be/welzijn/zorg_en_hulp/arbeidszorg/)

⁵⁴ REYNDERS, P., Mondelinge mededeling, Interview, 11 mei 2009.

de coördinator een ondersteunende functie voor de sector. De provincie Limburg subsidieert jaarlijks 74200 euro om deze werking financieel te ondersteunen. Momenteel is er één voltijds equivalent (VTE) bezig met de opdrachten van het steunpunt, maar in theorie zijn er middelen voor anderhalve VTE. Het steunpunt heeft momenteel dus nog ruimte om verder uit te breiden in personeelsaantal. Er bestaat momenteel echter geen andere subsidiëring van arbeidszorginitiatieven, zoals dat in de provincie Oost-Vlaanderen gebeurt (zie punt C).

In 2004 heeft de provincie Limburg een pilootproject 'Uitbouw en ondersteuning van arbeidszorg in Limburg' opgestart. Dit project is opgezet voor een periode van twee jaar en had twee doelstellingen. In eerste instantie werd een extra pedagogische begeleider voor een periode van twee jaar ingeschakeld bij elk lid van het steunpunt arbeidszorg, met als doel meer mensen te kunnen begeleiden alsook de arbeidszorgwerking te optimaliseren en te professionaliseren. Dit project is niet verlengd in de tijd en er is eveneens geen alternatief project opgestart, waardoor momenteel enkel subsidies worden verleend aan het steunpunt arbeidszorg. Een gevolg van het pilootproject van 2004 is dat de begeleiders die destijds met een statuut als GESCO⁵⁵ zijn aangeworven, in de desbetreffende organisaties actief zijn gebleven als begeleider.

Een tweede doelstelling van het pilootproject arbeidszorg was de uiteenlopende aspecten van arbeidszorg in kaart te brengen. Het onderzoek en de resultaten die hiermee gepaard zijn gegaan, zijn uiteindelijk in een onderzoeksrapport bij elkaar gebracht in 2006, namelijk *"Eenheid in verscheidenheid. Een kwalitatieve beschrijving van arbeidszorg in de provincie Limburg"* door Filip De Meyst. In 2008 is er een vervolgonderzoek geweest, namelijk *"Arbeidszorg in Limburg 2008. Kwantitatieve analyse van de doelgroep arbeidszorg."* Door het provinciaal steunpunt arbeidszorg vzw.⁵⁶

C. Provincie Oost-Vlaanderen⁵⁷

De provincie Oost-Vlaanderen heeft onlangs zijn reglement arbeidszorg aangepast in de huidige vorm. Het vorige reglement (15 september 2005) ging al uit van een stimulans van de niet-categoriale werking van arbeidszorginitiatieven. In het vorige reglement waren reeds elementen ingebouwd die zorgden voor een goede inhoudelijke ondersteuning en informatie uitwisseling van de arbeidszorginitiatieven aan de hand van een Platform Arbeidszorg Oost-Vlaanderen (PAOV). In het oude reglement (2005) waren de erkende arbeidszorginitiatieven eveneens aangesloten bij het PAOV. Deze initiatieven kregen jaarlijks een subsidie indien ze voldeden aan de inhoudelijke criteria die gestaaft waren op de Consensustekst Arbeidszorg (2001), voorganger van de Visietekst Arbeidszorg (2006). In het oude reglement (2005) werd zowel een evenredige subsidie voorzien voor elk erkend arbeidszorginitiatief alsook een werkingssubsidie voor het PAOV.

⁵⁵ Een gesubsidieerde contractueel of GESCO is een persoon die aangeworven moet worden via een gewoon arbeidscontract, met dezelfde loonvoorwaarden als andere werknemers van de organisatie. Deze regeling heeft als doel langdurig werklozen en vaak ook laaggeschoolde werklozen, aan een job te helpen. Deze tewerkstelling kan enkel in een niet-commercieel circuit, zoals een overheidsinstelling of vzw. De werkgever krijgt een loonpremie alsook RSZ-verminderingen voor deze persoon met een GESCO-statuut.

⁵⁶ DE MEYST, F., op. cit., p. 12.

⁵⁷ HYGEBART, G., Mondelinge mededeling, Interview, 7 mei 2009.

Op 29 april 2009 is het nieuwe reglement arbeidszorg van kracht gegaan in de provincie Oost-Vlaanderen. Het nieuwe reglement (2009) is voortgebouwd op het voorgaande reglement, daterend van 2005, mits enkele verfijningen en wijzigingen. De belangrijkste doelstellingen in dit nieuwe reglement zijn ondermeer een vaste subsidie per erkend arbeidszorginitiatief, de blijvende ondersteuning van het PAOV en een beloning voor de niet-categoriale werking.

Elk arbeidszorginitiatief dat erkend wordt in het kader van het nieuwe reglement krijgt in 2010 een vaste subsidie van 3000 euro, om een stuk basisfinanciering te garanderen. Het PAOV neemt verder zijn verantwoordelijkheid op om arbeidszorg mee op de kaart te zetten in de provincie Oost-Vlaanderen en een ondersteunende functie te blijven voor alle deelnemers. Een laatste belangrijke pijler in het reglement is de beloning van arbeidszorginitiatieven die niet-categoriaal werken. Door een beloning tegenover het niet-categoriaal werken te plaatsen, wil de provincie Oost-Vlaanderen bijdragen tot een evenredige spreiding van het aanbod op regionaal vlak. Uit een bevraging van de arbeidszorginitiatieven uit de provincie Oost-Vlaanderen is naar voren gekomen dat niet elke regio over een divers aanbod arbeidszorg beschikt, waardoor het sterk afhankelijk is per regio of een arbeidszorgmedewerker een plaats kan krijgen binnen arbeidszorg of niet. Door in te spelen op de beloning van een niet-categoriale werking, tracht de provincie hierop te anticiperen.

Behalve dit reglement, voorziet de provincie Oost-Vlaanderen ook nog een opdracht voor de Gespecialiseerde Trajectbegeleiding (GTB) Oost-Vlaanderen⁵⁸ om de registratie van arbeidszorgmedewerkers te coördineren en te verwerken. Elk arbeidszorginitiatief dat intekent op het nieuwe reglement, moet hieraan deelnemen en de nodige gegevens doorsturen naar GTB. Hierdoor is het mogelijk om tendensen waar te nemen en hier gericht op in te spelen.

De provincie Oost-Vlaanderen beschikt over een totaal budget van 436 064 euro om zowel de arbeidszorgsector in Oost-Vlaanderen, als de werking van het PAOV en de registratie van arbeidszorgmedewerkers door GTB financieel te ondersteunen.

D. Provincie West-Vlaanderen⁵⁹

De provincie West-Vlaanderen voorziet jaarlijks een bedrag van 75 000 euro voor de subsidie van arbeidszorginitiatieven in de provincie. De provincie subsidieert arbeidszorginitiatieven die nog geen structurele financiering krijgen, die zich richten op een heterogene doelgroep en kwaliteitsvolle arbeidsmatige activiteiten en begeleiding aanbieden. Dit houdt bijvoorbeeld in dat beschutte of sociale werkplaatsen of initiatieven die voortkomen vanuit de Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn (OCMW) geen aanspraak kunnen maken op de provinciale subsidie. De meeste initiatieven die enige financiering krijgen vanuit dit reglement (27 juni 2002) zijn vooral afkomstig vanuit de geestelijke gezondheidszorg, die momenteel de minste garanties krijgen op financiële ondersteuning.

Verder financiert de provincie West-Vlaanderen de halftijdse coördinator voor het steunpunt arbeidszorg in de provincie. Het steunpunt arbeidszorg is oorspronkelijk gegroeid vanuit de behoefte van 17 verschillende arbeidszorginitiatieven uit drie sectoren

⁵⁸ Gespecialiseerde Trajectbegeleiding in Oost-Vlaanderen. Vanuit Vlaams oogpunt is GTB reeds bezig met een doorverwijzing en registratie van arbeidszorgmedewerkers in het kader van het Vlaamse Meerbanenplan.

⁵⁹ SOENEN, I., Mondelinge mededeling, Interview, 19 mei 2009.

(geestelijke gezondheidszorg, algemeen welzijnssector en de sociale tewerkstellingssector), en heeft destijds geijverd om het reglement arbeidszorg (2002) tot stand te brengen. Dit steunpunt heeft steeds met vrijwilligers gewerkt die een poging deden om deels beleidsgericht te werken. Omdat dit een heel intensieve taak is, heeft het steunpunt uiteindelijk een vraag geformuleerd naar de provincie om mee in te staan voor de financiering van een coördinator van dit steunpunt. Sinds een jaar is er een overeenkomst met de provincie om deze coördinator te financieren die het beleidsgerichte werk op zich neemt en allerlei initiatieven uitwerkt in de provincie West-Vlaanderen. Hiervoor wordt 40 000 euro voorzien om deze halftijdse werkkraft te financieren.

2.5 De provincie Vlaams-Brabant en arbeidszorg

De provincie Vlaams-Brabant heeft sinds 2002 een reglement arbeidszorg dat op de vraag van verschillende arbeidszorginitiatieven een antwoord wenst te bieden. Dit reglement arbeidszorg is de eerste in zijn soort en stond destijds in zijn kinderschoenen. In het onderstaande wordt weergegeven welke elementen in dit reglement arbeidszorg zijn ingebouwd en vanuit welke invalshoek dit tot stand gekomen is.

Het kwantitatieve reglement arbeidszorg^{60 61}

In de provincie Vlaams-Brabant is tot op heden het reglement arbeidszorginitiatieven van 19 november 2002 van toepassing. Dit reglement is opgebouwd aan de hand van een aantal elementen die destijds algemeen aangenomen werden binnen het beleid. Wanneer er in de volgende paragrafen sprake is van het 'reglement arbeidszorg' wordt verwezen naar het reglement van 19 november 2002, dit om verwarring met een volgend punt te vermijden.

De hoofddoelstelling van het reglement arbeidszorg houdt in dat arbeidszorginitiatieven een jaarlijkse groei van 10% VTE arbeidszorgmedewerkers moeten realiseren, of anders gezegd speelt het reglement arbeidszorg in op de creatie van extra arbeidszorgplaatsen. De visie die hierachter schuilt, is voornamelijk terug te brengen tot een studie van de Universiteit Antwerpen (Frans en Vranken, 2000) welke had aangetoond dat er op dat huidige moment ongeveer 2 000 arbeidszorgplaatsen ingevuld werden, terwijl er aangenomen werd dat er heel wat meer potentiële arbeidszorgmedewerkers beschikbaar waren. De provincie Vlaams-Brabant achtte het toen correct en nodig om op de vraag van arbeidszorginitiatieven in te spelen door een financiële ondersteuning aan te bieden die eveneens het mogelijke potentieel mee helpt realiseren.

Artikel 3 van het reglement arbeidszorg bepaald dat de verenigingen "*aangesloten moeten zijn bij de koepelorganisatie "Samenwerkingsverband Sociale Tewerkstelling" (SST)*". Dit is een van de voorwaarden om in aanmerking te komen voor een subsidie en houdt concreet in dat enkel erkende sociale werkplaatsen in aanmerking kunnen komen voor het reglement arbeidszorg. Dit betekent ook dat andere vormen van arbeidszorg, dat niet georganiseerd wordt in sociale werkplaatsen, geen aanspraak kan maken op een deel van de koek. De visie die hierachter schuil gaat, is de realiteit dat er destijds heel weinig geweten was om over wie wel en wie geen arbeidszorg aanbiedt. De provincie heeft zich voor deze bepaling gebaseerd op het bestaande decreet sociale werkplaatsen,

⁶⁰ Provincie Vlaams-Brabant, *Provinciaal reglement inzake de toekenning van subsidies aan Vlaams-Brabantse arbeidszorginitiatieven*, Leuven, dienst economie, 19 november 2002, artikel 3.

⁶¹ FRANS, M., Mondelinge Mededeling, Informeel gesprek, verschillende data.

dat in 2001 gewijzigd is in het voordeel van arbeidszorg in sociale werkplaatsen. Op dat huidige moment was het vooral de wetgeving met betrekking tot de sociale werkplaatsen die een duidelijk en afgebakend zicht gaf op wat wel als arbeidszorg aanzien kon worden (namelijk binnen sociale werkplaatsen), waardoor ook het provinciaal reglement deze exclusieve doelgroep heeft aangeduid.

In 2001 heeft de Rondetafel Arbeidszorg een eerste Consensustekst Arbeidszorg op de 'markt' gebracht. Deze Consensustekst is, mits een aantal wijzigingen, identiek aan de huidige Visietekst Arbeidszorg (2006). Deze Consensustekst is van belang voor het huidige reglement, in die zin dat de principes, overeengekomen met de gehele sector arbeidszorg, ook nageleefd moeten worden door de arbeidszorginitiatieven die via het reglement arbeidszorg subsidies verkrijgen. De belangrijkste principes die in deze Consensustekst neergeschreven zijn, hebben betrekking op de activiteiten, de doelgroep en de doelstellingen van arbeidszorg. (zie 2.1.2)

Een laatste punt dat in het reglement arbeidszorg is voorzien, zijn de menswaardige omstandigheden van de activiteiten en de leefruimte waar arbeidszorginitiatieven garant moeten voor staan. Zo moeten er onder andere maatregelen getroffen worden ter preventie van de veiligheid en gezondheid van de arbeidszorgmedewerkers en dienen de juiste verzekeringen afgesloten te zijn. Ook de begeleiding van de arbeidszorgmedewerkers moet kwaliteitsvol zijn en hiervoor dienen er individuele begeleidingsplannen en fiches opgesteld te worden die een zicht geven op de begeleiding en opvolging van de arbeidszorgmedewerkers.

Tot nu toe is er jaarlijks een budget van 100 000 euro voorzien dat over een gemiddeld aantal van 10 sociale werkplaatsen wordt verdeeld. De verdeling gebeurt via twee systemen van toekenning. De helft van het budget wordt evenredig verdeeld over het aantal ontvankelijke aanvragen. Op die manier beschikken de arbeidszorginitiatieven over een gelijke basis om verder te werken. De tweede helft van het budget wordt toegekend aan de hand van de grootte van het aantal VTE arbeidszorgmedewerkers. Hoe meer VTE arbeidszorgmedewerkers een sociale werkplaats telt, hoe groter het toegekende bedrag (naar rata) zal zijn.

Voor het vervolg van dit eindwerk zijn vooral volgende aspecten van belang om in het achterhoofd te houden. Het reglement bepaalt dat elk arbeidszorginitiatief een jaarlijkse groei van 10% VTE arbeidszorgmedewerkers moet realiseren om aanspraak te maken op een subsidie van de provincie. Verder kunnen enkel sociale werkplaatsen intekenen op dit reglement.

3 Hoofdstuk 3: Praktijk

In hoofdstuk twee zijn alle inzichten en achtergronden aan bod gekomen die van belang zijn om het vervolg goed te kunnen volgen. Er is beschreven wat arbeidszorg is en welke stappen het beleid reeds ondernomen heeft om arbeidszorg meer op de kaart te zetten.

In hoofdstuk drie ga ik verder in op de realisatie van een nieuw reglement arbeidszorg binnen de provincie Vlaams-Brabant en hoe het werkveld hier tegenover staat. Deze teksten worden geschreven aan de hand van de vele interviews die ik heb afgenomen bij mensen uit het werkveld. Ik tracht steeds goed aan te geven welke meningen uit het werkveld komen en vanuit welke invalshoek ze geformuleerd zijn. Anderzijds is het zeker ook belangrijk dat ik duidelijk aangeef welke inzichten ik uit interviews gehaald heb en hoe mijn kijk op bepaalde problematieken zijn. Met ander woorden is hoofdstuk drie een kritische weergave door de praktijk op het beleid dat bestaat rond arbeidszorg, alsook een eigen reflectie op het beleid rond arbeidszorg.

3.1 Knelpunten bij het kwantitatieve reglement voor arbeidszorginitiatieven

Zoals in 2.5 aangegeven is, kent de provincie Vlaams-Brabant sinds 19 november 2002 een reglement arbeidszorg, waarin een aantal klemtonen zijn gelegd. Enerzijds wordt er een jaarlijkse groei van 10% VTE arbeidszorgmedewerkers verwacht, indien een arbeidszorginitiatief een aanvraag tot subsidie doet. Anderzijds kunnen enkel sociale werkplaatsen deze aanvraag doen, omdat zij een exclusiviteit hebben voor de toekenning van de middelen. Deze twee grote krachtlijnen zijn afkomstig omdat destijds bepaalde instrumenten en kennis nog niet voorhanden waren om een ander beleid uit te stippelen.

Dit reglement arbeidszorg heeft ondertussen een aantal jaar effectieve toepassing in de praktijk achter de rug en tijdens die periode zijn er een aantal neveneffecten naar voren gekomen die niet bewust bedoeld waren bij de opmaak in 2002, maar die door de jaren heen duidelijk zijn geworden.

De groei van 10% VTE arbeidszorgmedewerkers

Een eerste reeks neveneffect heeft betrekking op de hoofddoelstelling van het reglement arbeidszorg, namelijk een gevraagde groei van 10% VTE arbeidszorgmedewerkers realiseren binnen de arbeidszorginitiatieven van sociale werkplaatsen.

De vraag om steeds maar te groeien staat in tegenstelling tot de doelstellingen die arbeidszorg beoogt. Arbeidszorg streeft arbeid op maat, waar begeleiding en zorg belangrijke aspecten vormen om de arbeidszorgmedewerkers kwaliteit aan te bieden. Deze doelgroep is eerder labiel en vraagt heel wat flexibiliteit van het arbeidszorginitiatief, doordat er arbeidszorgmedewerkers korte of lange tijd kunnen wegvallen om nadien weer bij te voegen. Door een groei van 10% VTE arbeidszorgmedewerkers te vragen, bepaalt het reglement dat het aantal mensen waarmee het arbeidszorginitiatief van start gaat aan het begin van het refertejaar, ook dat hele jaar aanwezig zijn en 'hun' deel VTE arbeidszorgmedewerker constant invullen.

Deze gevraagde groei kan tevens niet onbeperkt aangehouden worden. Begeleiders kunnen niet de hele tijd extra mensen blijven begeleiden en dezelfde kwaliteit bieden. Anderzijds laat de infrastructuur het ook niet toe om een constante groei vol te houden. Met andere woorden bereikt zowel de begeleidingscapaciteit als de infrastructuur grenzen, en deze grenzen kunnen niet zomaar verlegd worden om enkel en alleen tegemoet te komen aan de eisen van het reglement.

Een ander belangrijke consequentie waar deze gevraagde groei van 10% VTE arbeidszorgmedewerkers op stoot is de bestraffing van doorstroom van deze personen naar een betaalde tewerkstelling of ander arbeidszorginitiatief. Een arbeidszorgmedewerker die op het punt staat om door te stromen naar een betaalde tewerkstelling slaat een immens 'gat' in het aantal VTE arbeidszorgmedewerkers, die tewerkgesteld zijn in een arbeidszorginitiatief. Algemeen wordt aangenomen dat 1 VTE arbeidszorgmedewerker gelijk staat aan 30 uur arbeidsmatige activiteiten uitvoeren. Iemand die op het punt staat door te stromen presteert vaak heel wat uren in het arbeidszorginitiatief, waardoor het totale aantal VTE hoog kan komen te liggen. Wanneer deze persoon doorstroomt, vallen deze uren weg en ontstaat er een groot deficit in het aantal VTE, waardoor arbeidszorginitiatieven in problemen kunnen komen om hun 10% groei te bewijzen. Een gevolg hiervan kan dan ook zijn dat arbeidszorginitiatieven geneigd zijn om de 'sterkere' arbeidszorgmedewerker niet te laten doorstromen, maar werkzaam te houden in het arbeidszorginitiatief zodat de quota bereikt wordt. Dit botst helemaal met de visie achter arbeidszorg, maar de realiteit is vaak een minder mooie afspiegeling van een visie, waardoor deze praktijken wel eens durven voorkomen.

De realiteit van de laatste maanden heeft iedereen aangetoond dat constante groei niet haalbaar is en dus een utopie is om na te streven. Kwaliteit moet inboeten op kwantiteit en dit is juist waar arbeidszorg niet beoogt. Ook de Rondetafel Arbeidszorg heeft met de lijst van criteria voor arbeidszorginitiatieven (zie bijlage 1) duidelijk weergegeven dat kwaliteit in de zin van arbeid en zorg op maat belangrijke onderwerpen moeten zijn waar arbeidszorg min of meer garant voor staat.

Exclusiviteit voor sociale werkplaatsen

Toen het reglement arbeidszorg in 2002 werd opgesteld, werd er voor gekozen het beschikbare krediet slechts te verdelen onder deze arbeidszorginitiatieven die binnen erkende sociale werkplaatsen werden georganiseerd (zie 2.5). Ondertussen is er heel wat afstemming gebeurd binnen de sector en gaat de stem veel sterker op om arbeidszorg niet exclusief toe te kennen aan sociale werkplaatsen.

Arbeidszorg wordt behalve in sociale werkplaatsen, ook georganiseerd in de algemene welzijnssector, de gehandicaptensector en de geestelijke gezondheidssector. Doordat het reglement enkel een subsidie toekent aan sociale werkplaatsen, vallen alle andere organisaties uit de boot. Destijds werd er voortgebouwd op de idee dat er nog geen duidelijke weergave was van wat wél en wat niet als arbeidszorg werd aanzien. Dankzij het werk van de Rondetafel Arbeidszorg kan deze discussie van tafel geveegd worden en zijn er duidelijke criteria voor arbeidszorginitiatieven, die kunnen gebruikt worden als kwaliteitsnorm om aan te duiden wat wel en wat niet als arbeidszorg aanzien kan worden.

Arbeidszorg wordt aangeboden in verschillende sectoren en deze sectoren hebben het vaak moeilijker dan sociale werkplaatsen om aan financiële middelen te geraken om arbeidszorg kwaliteitsvol en menswaardig te kunnen organiseren. Indien een kwantitatief reglement dat eveneens enkel van toepassing is binnen sociale werkplaatsen, de norm blijft, sluit de provincie Vlaams-Brabant potentiële arbeidszorginitiatieven, en daarbij ook een potentieel aanbod, uit van de mogelijkheid om mee te draaien in het geheel.

3.2 Een kwalitatief reglement voor arbeidszorginitiatieven

De evaluatie van het kwantitatieve reglement arbeidszorg van 2002 heeft binnen de provincie Vlaams-Brabant het inzicht gegeven dat er iets moet veranderen, wil de provincie een ondersteunende rol (blijven) spelen binnen de arbeidszorgsector. Het belang dat de provincie hecht aan arbeidszorg is al aangegeven in 2002 met het

reglement arbeidszorg. Ondanks de eerder negatieve gevolgen van dit reglement op lange termijn, was dit toch al een duw in de goede richting om arbeidszorg te ondersteunen.

Dit nieuwe voorstel tot reglement is gegroeid vanuit de visie die de Rondetafel Arbeidszorg nastreeft, aangevuld met specifieke elementen vanuit de eigenheid van arbeidszorginitiatieven en beleid in de provincie Vlaams-Brabant. In de onderstaande delen beschrijf ik nog een deel de visie en krachtlijnen van dit kwalitatieve reglement, alsook de meerwaarde en knelpunten die door het werkveld naar voren zijn geschoven.

Doelstellingen van een kwalitatief reglement⁶²

De eerder negatieve gevolgen die het reglement arbeidszorg (2002) kenmerken, zijn al langer gekend binnen de provincie Vlaams-Brabant. Sinds enkele jaren is er op de dienst economie van de provincie Vlaams-Brabant sprake om een nieuw reglement arbeidszorg te schrijven, waarbij deze negatieve effecten geneutraliseerd kunnen worden en nieuwe inzichten in het werkveld de basis moeten vormen voor dit nieuwe reglement. Ondanks een poging in het verleden heeft het uiteindelijk tot 2009 geduurd vooraleer er openingen ontstaan zijn om een nieuw voorstel te schrijven.

Het voornaamste doel van het kwalitatieve voorstel tot reglement is er voor te zorgen dat arbeidszorg een laatste vangnet kan zijn en blijven voor elke persoon die een vraag heeft naar arbeidsmatige activiteiten, maar die niet, nog niet, niet meer terecht kan in het gewone of beschermde tewerkstellingscircuit. De idee die hierachter schuil gaat heeft betrekking op de realiteit dat arbeidszorg de onderste sport is van de tewerkstellingsladder en dit moet ook zo blijven. Arbeidszorg mag nooit op een zodanige manier opgevat worden dat bepaalde doelgroepen niet meer aan bod kunnen komen binnen deze werkvorm. Hieraan tracht ook de provincie Vlaams-Brabant mee te werken, door de criteria arbeidszorginitiatieven van de Rondetafel Arbeidszorg als uitgangspunt te gebruiken.

Het voorstel tot reglement gaat uit van een aantal krachtlijnen, die gebaseerd zijn op de ruimere visie van de Rondetafel Arbeidszorg en de Visietekst Arbeidszorg (2006). De grote krachtlijnen zijn vooral een verruiming van de definitie van mogelijke subsidieaanvragers en de ondersteuning van de basisprincipes arbeidszorg, zijnde niet-categoriale werking, inclusie en trajectbegeleiding. Verder wordt er ook geanticipeerd op een gebrek aan cijfers in de provincie Vlaams-Brabant, waarbij aan GTB Vlaams-Brabant/Brussel de taak wordt toevertrouwd om de registratie van arbeidszorgmedewerkers bij te houden en te verwerken.

Krachtlijn één

De eerste krachtlijn is de verruiming van de definitie van mogelijke subsidieaanvragers. Dit aspect is een gevolg van de evaluatie van het reglement arbeidszorg (2002) waar enkel sociale werkplaatsen een aanvraag kunnen doen. De reden die destijds aan de basis lag van deze keuze was een gebrek aan duidelijke richtlijnen met betrekking tot arbeidszorg en wie wel of niet arbeidszorg aanbood. Hier is echter verandering in gekomen sinds de komst van een stafmedewerker bij de Rondetafel Arbeidszorg, gefinancierd door alle provincies en enkele koepelorganisaties, die een set van criteria opgesteld heeft die aanduiden welke organisaties arbeidszorg aanbieden. Deze criteria

⁶² Provincie Vlaams-Brabant, *Provinciaal reglement inzake de erkenning en de toekenning van subsidies aan Vlaams-Brabantse arbeidszorginitiatieven*. Leuven, dienst economie, 2009. (voorstel tot nieuw reglement)

bepalen namelijk welke organisaties wél en welke niet als arbeidszorginitiatief kunnen aanzien worden, doordat een aantal kwalitatieve elementen als basis worden aanzien binnen die set van criteria.

Deze criteria voor arbeidszorginitiatieven zijn de basis waarop de provincie verder bouwt om deze eerste krachtlijn te laten gelden. Elke vzw of OCMW die voldoet aan de criteria van de Rondetafel Arbeidszorg kan een aanvraag doen om een subsidie te krijgen. Wanneer dit nieuwe reglement in werking treedt zullen dus behalve sociale werkplaatsen onder andere ook beschutte werkplaatsen, werkervaringsprojecten, begeleid werken, lokale diensteneconomie, dagactiviteitencentra in de geestelijke gezondheidszorg of het algemeen welzijnswerk kunnen deelnemen.

Krachtlijn twee

De tweede krachtlijn speelt in op de basisprincipes van arbeidszorg, namelijk niet-categoriaal werken, inclusie en trajectbegeleiding. Deze drie basisprincipes vormen de inhoudelijke voorwaarden van het voorstel tot reglement, met het niet-categoriaal werken als voornaamste doelstelling. Alle arbeidszorginitiatieven die een aanvraag zouden doen in het kader van dit nieuwe reglement moeten een voorstel formuleren over hoeveel uren arbeidszorg ze willen aanbieden in het kader van dit voorstel, maar tevens ook aangevuld met een visie op welke manier ze zullen proberen deze basisprincipes toe te passen in de praktijk. Deze 'opdracht' beperkt zich tot de arbeidszorgmedewerkers die begeleid zullen worden aan de hand van dit reglement arbeidszorg.

Het eerste en belangrijkste basisprincipe is de **niet-categoriale werking** van de arbeidszorginitiatieven. In essentie betekent niet-categoriaal werken dat alle doelgroepen welkom moeten zijn in een arbeidszorginitiatief. Er zou met andere woorden geen rekening mogen gehouden worden met het inkomensstatuut of de problematiek van de arbeidszorgmedewerker. In realiteit wordt deze niet-categoriale werking al toegepast, maar nog niet overall. Niet elke doelgroep wordt namelijk gefinancierd, zodat arbeidszorg niet voor iedereen een optie kan zijn. Zoals in 2.4 duidelijk is gemaakt, beschikken slechts enkele sectoren, zoals bijvoorbeeld de sociale tewerkstellingssector, over structurele financiële middelen om voor bepaalde doelgroepen arbeidszorg aan te bieden. Toch ondervinden de meeste sectoren hier moeilijkheden en beperken ze zich vaak tot die doelgroep waarvoor ze financiële middelen ontvangen.

De provincie Vlaams-Brabant wil juist voor deze niet gefinancierde arbeidszorgmedewerkers een tandje bijsteken en provinciale middelen voorzien. Arbeidszorg moet namelijk iedereen ten goede kunnen komen en niet alleen een 'select' clubje waarvoor reeds subsidies of andere middelen ter beschikking worden gesteld. Hierdoor wil de provincie Vlaams-Brabant vermijden dat er mensen uitgesloten worden van hun 'recht op arbeid' omwille van die financiële redenen. Arbeidszorginitiatieven kunnen met andere woorden een aanvraag doen voor subsidies voor de arbeidszorgmedewerkers waarvoor ze geen middelen ter beschikking krijgen. Dit kunnen zowel nieuwe arbeidszorgmedewerkers zijn die extra aangenomen worden alsook al aanwezige arbeidszorgmedewerkers waarvoor arbeidszorginitiatieven momenteel zelf financieel bijspringen om de begeleiding te betalen.

Door deze niet-categoriale werking te stimuleren tracht de provincie eveneens een evenwichtige regionale spreiding van arbeidszorg voor alle doelgroepen te bevorderen. In de provincie Oost-Vlaanderen hebben ze alle arbeidszorginitiatieven in kaart gebracht, samen met de mogelijkheden voor bepaalde doelgroepen om ergens een vraag te stellen naar arbeidszorg. Hieruit is naar voren gekomen dat sommige regio's een grote diversiteit kunnen aanbieden, maar dat andere regio's, specifiek waar weinig tot geen sociale werkplaatsen te vinden zijn, slechts voor bepaalde doelgroepen een aanbod

hebben. Vaak beperkt het zich dan tot personen met een handicap of psychiatrische patiënten. Hoewel er geen cijfers of kleinschalige onderzoeken ter beschikking zijn, is de kans reëel dat deze tendens ook in de provincie Vlaams-Brabant aanwezig is en hier kan ook het reglement enigszins op inspelen.⁶³

Het tweede basisprincipe is **inclusie**. Inclusie betekent dat arbeidszorginitiatieven moeten bijdragen aan de maatschappelijke integratie en persoonlijke autonomie van de arbeidszorgmedewerkers. Arbeidszorg mag niet afgesloten zijn van de maatschappij en dit moet ook duidelijk terugkomen binnen de arbeidszorginitiatieven. Er bestaan verschillende mogelijkheden om deze inclusie te bewerkstelligen voor de arbeidszorgmedewerker, maar het is vooral belangrijk dat het arbeidszorginitiatief hier rekening mee houdt in het persoonlijk begeleidingsplan van de arbeidszorgmedewerker. Door dit in het persoonlijk begeleidingsplan in te werken, is het mogelijk om op latere datum na te gaan of de beoogde inspanningen resultaten opleveren en hoe dit eventueel moet veranderen in de toekomst.

Het derde basisprincipe is de **trajectbegeleiding** van de arbeidszorgmedewerker. Arbeidszorg kan enerzijds een finale bestemming kennen voor de arbeidszorgmedewerker alsook een opstap zijn naar een andere 'betrekking', ongeacht of dit al dan niet binnen arbeidszorg is. Het merendeel van de arbeidszorgmedewerkers vertoeft lange tijd binnen arbeidszorg en voor velen is arbeidszorg een finale bestemming. Dit is een realiteit waar niemand omheen kan. Toch bestaan er tal van voorbeelden die aantonen dat arbeidszorg ook doorstroom kan realiseren. Een goede trajectbegeleiding moet toezien op de mogelijkheden van de arbeidszorgmedewerker. Indien deze persoon over voldoende capaciteiten beschikt om te evolueren naar een andere tewerkstelling, betaald of onbetaald, dan moet het arbeidszorginitiatief hierop kunnen inspelen. 'De juiste man op de juiste plaats' is een uitspraak die wel eens vaker in de mond genomen wordt en op zich is dit een goede visie, zolang die 'juiste plaats' niet altijd ingevuld moet zijn met een baan binnen een betaalde tewerkstelling.

De provincie Vlaams-Brabant beseft dat deze trajectbegeleiding vaak een zware klus is, zeker met de verschillende multiproblematieken waar de arbeidszorgmedewerkers vaak mee te maken hebben. Om die reden wenst de provincie een deel van deze trajectbegeleiding uit te besteden aan de Gespecialiseerde Trajectbegeleiding (GTB) Vlaams-Brabant/Brussel. GTB krijgt als externe trajectbegeleider de opdracht om de arbeidszorgmedewerkers die begeleid worden in kader van het voorstel tot nieuw reglement, te evalueren en af te toetsen bij de arbeidszorgmedewerkers of ze zich nog steeds goed velen en alle leermogelijkheden krijgen die ze vragen of nodig hebben. Indien doorstroming mogelijk blijkt te zijn, zal GTB ook adviseren om hier verdere stappen in te nemen, maar het is zeker en vast niet de bedoeling dat een zeker aantal arbeidszorgmedewerkers 'moet' doorstromen. De provincie acht het vooral belangrijk dat de arbeidszorgmedewerkers een goede begeleiding krijgen en dat ze zich steeds in de mogelijkheid bevinden om hun capaciteiten ten volle te benutten.

Stimulatie van activeringsstages

Een activeringsstage is een stage voor een persoon die 'moeilijk toeleidbaar is naar de arbeidsmarkt'. Deze stagiair krijgt de kans aangeboden om een vijftal weken in een arbeidszorginitiatief te participeren, zodat de begeleiders kunnen uitzoeken wat deze persoon graag doet en wat zijn of haar mogelijkheden zijn. Tevens biedt het de stagiair

⁶³ HYGEBART, G., Mondelinge mededeling, Interview, 7 mei 2009.

de mogelijkheid om een aantal arbeidsvaardigheden en -attitudes bij te leren tijdens deze periode.

In eerste instantie dacht de provincie Vlaams-Brabant erover na om deze activeringsstage als voorwaarde te formuleren in het voorstel tot nieuw reglement, voor een duur van een percentageel bedrag per aantal uren aangevraagde subsidie. Dit is echter afgezwakt tot een stimulans om deze activeringsstage toch door te laten gaan, voor een gekozen aantal uur, op een moment dat dit het arbeidszorginitiatief uitkomt. De reden van deze wijziging heeft betrekking op de feedback van het werkveld om de voorwaarden niet té zwaar te maken. Vele organisaties bieden op dit moment vaak de mogelijkheid aan stagiairs om een aantal weken mee te draaien in het arbeidszorginitiatief. Dit gebeurt momenteel op vrijblijvende basis, wat betekent dat een initiatief zich het recht behoudt om al dan niet toe te zeggen voor deze stage.

Indien de provincie Vlaams-Brabant zijn eerste idee zou hebben gevolgd, betekende dit dat een arbeidszorginitiatief 'verplicht' een aantal uur activeringsstage zou moeten aantonen om in regel te zijn met de voorwaarden van de provincie. Het is vooral deze 'verplichting' waar een aantal arbeidszorginitiatieven over struikelden, waardoor de provincie besloten heeft dit af te zwakken tot een 'warme aanbeveling'. De provincie zal wel rekening houden met de eventuele 'goodwill' van de organisaties om hiervoor toch een inspanning te leveren, wat kan doorwegen in het al dan niet weerhouden van de subsidieaanvraag indien er teveel aanvragen binnen komen.

Beschikbaar krediet

Voor 2009 is er nog een bedrag beschikbaar van 100 000 euro. Dit is zo ingeschreven in de begroting voor 2009, maar indien er onverwachte kosten zouden optreden, kan er eventueel een begrotingswijziging aangevraagd worden. Voor het jaar 2010 is er een verhoging van dit bedrag gekomen met 50 000 euro, waardoor het totale budget voor arbeidszorg op 150 000 euro komt te staan. Deze extra middelen moeten een eventuele verhoging van het aantal aanvragen helpen opvangen, zodat een minimumbedrag als garantie kan behouden worden.

Om het krediet te verdelen wordt er van uitgegaan dat één voltijds equivalent (VTE) begeleider gelijk staat aan 50 000 euro. Deze norm wordt ook op Vlaams niveau gebruikt. Algemeen wordt aangenomen dat één begeleider 5 VTE arbeidszorgmedewerkers kan begeleiden, waarvan 1 VTE arbeidszorgmedewerker gelijk staat aan 30 uur per week. Een arbeidszorgmedewerker (in effectieve aantallen) presteert gemiddeld 10 uur per week. Dit betekent wel niet dat elke arbeidszorgmedewerker 10 uur presteert, soms presteert arbeidszorgmedewerker A 6 uur, arbeidszorgmedewerker B 14 uur en arbeidszorgmedewerker C 10 uur per week, waardoor het gemiddelde nog steeds op 10 uur per week ligt. Dit komt natuurlijk in de praktijk niet altijd zo mooi uit dat er inderdaad 30 uur per week kunnen aangetoond worden. Dit moet eerder gezien worden als een gemiddelde over het hele jaar heen.

In eerste instantie werd er bij de provincie Vlaams-Brabant uitgegaan van een koppenfinanciering in kader van het voorstel tot nieuw reglement. Er zou een bedrag van 3 333 euro per kop voorzien worden en elk arbeidszorginitiatief dat een voorstel indient zou een subsidie kunnen aanvragen voor minimaal 2 'koppen' en maximaal 6 'koppen'. Dit betekent dat er een minimum- en maximumbedrag voorzien zou worden voor elk arbeidszorginitiatief. Op vraag van de sector is er afgestapt van een expliciete koppenfinanciering en overgegaan tot een financiering van uren arbeidszorg die aangeboden worden. Hierdoor kunnen er meer 'koppen' instappen indien nodig, zolang de uren arbeidszorg maar ingevuld geraken. Er wordt minimaal 20 uur per week en maximaal 60 uur per week arbeidszorg als doelstelling gesteld voor het voorstel tot

nieuw reglement, zodat elk arbeidszorginitiatief over een minimumbedrag kan beschikken om de begeleiding te voorzien.

In de redenering van de kost van een VTE begeleider (= 50 000 euro) voor 5 VTE arbeidszorgmedewerker (= 150 uur) wordt er per uur een bedrag van 333 euro voorbehouden. Dit betekent dus dat er minimaal een bedrag van 6 666 euro (€333 x 20 uren) voorzien wordt en maximaal 19 980 euro (€333 x 60 uren). Dit bedrag kan gebruikt worden voor loonkosten, werkingskosten en afschrijvingskosten van investeringen te financieren, die natuurlijk wel betrekking hebben op de werking van het arbeidszorginitiatief. De afschrijvingskosten van investeringen moeten weliswaar een minimale link hebben met de geschreven visie rond arbeidszorg in kader van het voorstel tot nieuw reglement. Een voorbeeld van een afschrijvingskost van investering kan zijn: een werkplaatsaanpassing, zodat bepaalde doelgroepen letterlijk binnen geraken.

Indien er teveel aanvragen binnenkomen om dit minimumbedrag te kunnen garanderen, dan zal de deputatie, op voorstel van de administratie, een aantal aanvragen selecteren, aan de hand van hun visie die ze neergeschreven hebben als aanvraagdocument over de verschillende basisprincipes van arbeidszorg. Verder zal er ook rekening gehouden worden met de regionale spreiding en de diversiteit van het aanbod, zoals de aard van de activiteiten, de verschillende werkvormen of groepswork of individueel werk.

Ondanks de vele kleinere voorwaarden en doelstellingen, staat alles in het kader van arbeidszorg als laatste vangnet binnen de maatschappij, meer specifiek dan binnen de provincie Vlaams-Brabant.

3.3 De kijk van de praktijk op een kwalitatief reglement

Een reglement wijzigen of veranderen kan heel eenzijdig gebeuren, namelijk vanuit een visie van de provincie Vlaams-Brabant, zonder dat hier verder enige communicatie en aftoetsing gebeurt met het werkveld. Een provincie zou deze weg kunnen inslaan, maar dat is nooit de keuze geweest van de provincie Vlaams-Brabant en had geen succes gekend aangezien mijn eindwerk net over deze mogelijke koerswijziging handelt.

De onderstaande stukken zijn maar tot stand gekomen dankzij de medewerking van heel wat coördinatoren op het werkveld van arbeidszorg. Om geen eenzijdig beeld te krijgen van arbeidszorg, heb ik voor dit gedeelte behalve coördinatoren van sociale werkplaatsen ook verantwoordelijken uit de gehandicaptensector en de geestelijke gezondheidszorg een bezoek gebracht. Er moeten echter nog verschillende stappen op provinciaal beleidsniveau ondernomen worden vooraleer het reglement daadwerkelijk van kracht kan gaan, maar dit zal pas plaatsvinden na het indienen van dit eindwerk.

3.3.1 De meerwaarde volgens de praktijk

Sinds begin mei 2009 ligt er een concreet voorstel voor een nieuw reglement arbeidszorg op tafel, dat ondertussen al aan de bevoegde gedeputeerde Jean-Pol Olbrechts en het werkveld voorgesteld is. Beiden hebben hier positief op gereageerd en het lijkt op het eerste zicht dat het voorstel een brede ingang zal kunnen vinden binnen het werkveld. Uiteraard zijn er ook enkele opmerkingen gemaakt en bezorgdheden geuit, maar deze komen in 3.3.2 uitgebreid aan bod.

De algemene tendens die leeft bij de arbeidszorginitiatieven is dat het streven naar een niet-categoriale werking in de provincie Vlaams-Brabant een positieve evolutie is. Het kwantitatieve reglement arbeidszorg (2002) was niet langer een realistische weg om te bewandelen in de praktijk. Het niet-categoriaal werken kan een meerwaarde betekenen voor de andere arbeidszorgmedewerkers, doordat het een beter beeld schept van de

maatschappij binnen het arbeidszorginitiatief. Diversiteit is een realiteit in de maatschappij en arbeidszorgmedewerkers leven vaak in die maatschappij buiten hun werkuren. Door binnen het arbeidszorginitiatief in contact te komen met verschillende mensen, problematieken en persoonlijke verhalen, kan inclusie volop nagestreefd worden. Vele geïnterviewden geven ook aan dat ze deze meerwaarde herkennen en erkennen binnen hun arbeidszorginitiatief.

Arbeidszorg is nog steeds een ondergewaardeerde schakel in de maatschappij die eveneens ondermaats gefinancierd is. De provinciale ondersteuning van arbeidszorg vormt dan ook een belangrijke brug om arbeidszorg leefbaar te houden voor de verschillende organisaties. Het feit dat de provincie zelfs extra middelen bovenop het bestaande budget wil vrijmaken om arbeidszorg te ondersteunen kan alleen maar toegejuicht worden, vinden vele geïnterviewden. De steun aan arbeidszorginitiatieven wordt zelfs nog verruimd, wat op zich deuren opent voor arbeidszorginitiatieven die anders steeds uit de boot vallen. Deze positieve feedback is vooral afkomstig vanuit de geestelijke gezondheidssector en de gehandicaptensector. De sociale werkplaatsen zijn minder enthousiast over de openstelling van de provinciale middelen voor alle arbeidszorginitiatieven in de provincie Vlaams-Brabant, maar dit komt later nog aan bod in 3.3.2.

GTB Vlaams-Brabant/Brussel is van mening dat alle mensen een stimulans moeten krijgen om het maximum uit zijn of haar kwaliteiten te halen. Het is zeker niet de bedoeling dat iedereen moet streven naar een betaalde baan, maar wel dat iedereen voldoende kansen krijgt om zo optimaal te functioneren, naargelang zijn of haar capaciteiten. GTB ziet in het nieuwe voorstel tot reglement arbeidszorg een zekere 'buffer' ingebouwd om dit te realiseren, namelijk via de externe trajectbegeleiding die GTB zal verzorgen.

Tevens vindt GTB het belangrijk dat er duidelijke kwaliteitseisen zijn voor arbeidszorg, gebaseerd op de criteria voor arbeidszorginitiatieven opgesteld door de Rondetafel Arbeidszorg. Dit is van belang naar de buitenwereld toe. Indien er iemand wordt doorverwezen naar een arbeidszorginitiatief, weet die persoon waar hij of zij aan toe is, doordat er duidelijk omschreven is wat wél en wat niet als arbeidszorg wordt aanzien. Het voorstel tot nieuw reglement arbeidszorg vertrekt vanuit deze criteria waardoor initiatieven die niet voldoen aan de lijst ook niet kunnen intekenen op dit reglement. Hiermee wordt een sterk signaal naar de buitenwereld gestuurd, zodat de idee van arbeidszorg tastbaarder wordt voor velen.

Vanuit de hoek van de geestelijke gezondheidszorg wordt heel positief gereageerd op het voorstel tot nieuw reglement. Zij zien deze middelen als een kans om meer kwaliteit te bieden aan de arbeidszorgmedewerkers. Momenteel zijn er in verhouding met het aantal arbeidszorgmedewerkers te weinig begeleiders aanwezig. Een degelijke trajectbegeleiding en opvolging van de arbeidszorgmedewerker kan daardoor in het gedrang komen. De prioriteit van de trajectbegeleiding en opvolging gaat dan vaker uit naar die arbeidszorgmedewerkers die op een externe werkplaats hun arbeidsmatige activiteiten uitvoeren. Het reglement biedt een kans aan de arbeidszorginitiatieven uit de geestelijke gezondheidszorg om met een aantal niet-categoriale arbeidszorgmedewerkers een degelijke en kwalitatieve methodische begeleiding op poten te zetten en wie weet komt dit later alle arbeidszorgmedewerkers wel ten goede.

3.3.2 Bedenkingen bij de praktische uitwerking van het kwalitatieve reglement

Veranderingen brengen vaak heel wat kritische vragen met zich mee, diverse belangen vermengen zich en dit is niet steeds even evident om mee om te gaan. Heel wat van de bedenkingen die geformuleerd zijn op het voorstel tot nieuw reglement arbeidszorg zijn

specifiek sectorgebonden. Om het allemaal overzichtelijk te houden, maak ik een indeling in de verschillende sectoren en hun opmerkingen, zodat de invalshoek duidelijker naar voren kan komen. Er zijn ook algemene opmerkingen gegeven die onder deze noemer geplaatst worden.

De geestelijke gezondheidszorg

Vanuit de geestelijke gezondheidszorg zijn er een aantal bemerkingen en bezorgdheden geformuleerd in verband met een niet-categoriale werking binnen deze sector. Enkele van deze bemerkingen werden door meerdere mensen geformuleerd, andere kritische punten werden dan weer door een enkeling opgemerkt.

In eerste instantie is de geestelijke gezondheidszorg van mening dat de idee van niet-categoriale werking nastreven binnen elk arbeidszorginitiatief een positieve houding, maar er moet rekening gehouden worden met de mogelijkheden van het arbeidszorginitiatief en de groep van arbeidszorgmedewerkers die al aanwezig is binnen het arbeidszorginitiatief. De mogelijkheden van het arbeidszorginitiatief kunnen bijvoorbeeld beperkt zijn in infrastructuur, zoals ontoegankelijk voor rolstoelpatiënten of te kleine gebouwen om nog meer arbeidszorgmedewerkers toe te laten alsook een te beperkt aanbod van arbeidsmatige activiteiten. Anderzijds kent de doelgroep binnen de geestelijke gezondheidszorg voornamelijk psychische problematieken. Deze problematieken combineren met andere problematieken die niet van psychische aard zijn, is geen evidentie. Binnen deze arbeidszorginitiatieven is de overgrote meerderheid mensen met een psychische problematiek en de vraag die de sector zich stelt is of andere arbeidszorgmedewerkers wel *willen* functioneren binnen een groep van psychiatrische (ex-)patiënten. Een voorbeeld dat Dirk Geuens gaf, was van een activiteitencentrum opgestart door een OCMW. Dit activiteitencentrum was heel breed georiënteerd, dus had met andere woorden een niet-categoriale werking. Hier zijn dan ook een groot aantal mensen met psychische problematieken in terecht gekomen. De begeleiders van dit activiteitencentrum gaven aan dat de andere doelgroepen deels niet meer kwamen opdagen. Het is niet mogelijk om gefundeerde uitspraken te doen over het wegblijven van een deel mensen uit dit activiteitencentrum, maar toch kunnen hier vraagtekens bij geplaatst worden.

Een tweede opmerking die geuit is, is de bezorgdheid dat mensen met psychiatrische beperkingen niet de dupe mogen zijn van een niet-categoriale werking van arbeidszorginitiatieven. In het interview met Els Van De Sompel, coördinator van het activiteitencentrum Hestia, is het voorbeeld van groene zorg naar voren gekomen. Tijdens de opstartfase was 40% van de tewerkgestelde doelgroep mensen met psychische problematieken, terwijl dit momenteel nog slechts 10% is. Hoewel er voorzichtig met deze cijfers moet omgegaan worden om conclusies te trekken, kan het wel een indicatie zijn dat de doelgroep van de geestelijke gezondheidszorg vaker aan de kant geschoven wordt op lange termijn. De sector is van mening dat er goed gewaakt moet worden over de mensen in de geestelijke gezondheidszorg, dat ook zij voldoende kansen krijgen binnen de idee van niet-categoriale werking.

Verder leeft er ook de idee binnen de geestelijke gezondheidszorg, maar zeker ook daarbuiten heb ik dit wel eens gehoord, dat niet-categoriale werking niet altijd mogelijk is, juist omwille van de doelgroep waarmee er gewerkt wordt. Psychiatrische patiënten vereisen een andere en meer specifieke aanpak dan bijvoorbeeld een persoon met een mentale handicap. Wanneer iemand met een psychische problematiek niet komt opdagen op het arbeidszorginitiatief, dan pas begint de stress en het werk te komen, omdat de begeleider snel en accuraat moet ingrijpen, want sommige situaties die deze afwezigheid verklaren, kunnen levensbedreigend zijn voor de arbeidszorgmedewerker. Anders gezegd

moet een arbeidszorginitiatief "*niet-categoriaal werken waar het kan en categoriaal werken waar het moet.*"⁶⁴

Een laatste zorg binnen de geestelijke gezondheidszorg is de stigmatisering van de groep arbeidszorgmedewerkers indien er iemand vanuit de psychiatrie in deze groep functioneert. Dirk Geuens, coördinator van het activiteitencentrum AK 'Cent, gaf het voorbeeld van iemand met een psychiatrische stoornis binnen een groep van langdurige werklozen. Wanneer deze groep ergens groenonderhoud gaat doen, dan die ene persoon met een psychiatrische problematiek een stigma creëren over de hele groep, waardoor er intern strubbelingen kunnen ontstaan. Hierdoor wordt geen persoonlijke autonomie of integratie gerealiseerd, maar worden vooroordelen nogmaals in de verf gezet, waardoor dit kan leiden tot een negatieve spiraal voor de psychiatrische patiënt die toch vaak veiligheid zoekt, als opstap naar de maatschappij. Verder lijdt de psychiatrische arbeidszorgmedewerker ook minder gezichtsverlies bij lotgenoten indien hij hervalt in zijn problematiek, dan bij een niet-categoriale werking waar volgens Dirk Geuens meer problemen zijn voor de psychiatrische (ex-)patiënt om zonder gezichtsverlies verder in het arbeidszorgtraject te stappen.

Een niet-categoriale werking nastreven binnen een arbeidszorginitiatief van de geestelijke gezondheidszorg is niet steeds evident, maar het is wel het proberen waard. Toch moet er vooral rekening gehouden worden met de mogelijkheden en vraag van de arbeidszorgmedewerker. Niemand kan uiteindelijk gedwongen worden om naar een specifiek arbeidszorginitiatief te gaan, zonder dat deze persoon dat wenst.

Sociale tewerkstelling

Vanuit de sociale werkplaatsen komt heel vaak naar voren in de interviews dat er ongerustheid heerst over het feit dat ze minder middelen zullen overhouden wanneer het voorstel tot nieuw reglement wordt opengesteld voor de hele arbeidszorgsector in de provincie Vlaams-Brabant.

Enerzijds zijn er zorgen over een 'gat' van financiële middelen in 2009 dat problematisch kan zijn voor sommige arbeidszorginitiatieven in de sociale werkplaatsen. Velen hebben zich op voorgaande subsidietoekenningen gebaseerd om in hun begroting voor 2009 eveneens de provinciale middelen op te nemen waar de sociale werkplaatsen de voorgaande jaren konden op rekenen. Er was sprake om het voorstel tot nieuw reglement in de mate van het mogelijke te laten gelden voor het werkingsjaar 2009, maar hier bestaat momenteel enige discussie over om het eventueel anders te regelen. De idee dat nu wordt afgetoetst bij de bevoegde instanties van de provincie Vlaams-Brabant zou inhouden dat de arbeidszorginitiatieven van de sociale werkplaatsen over hetzelfde bedrag als in 2008 kunnen beschikken, als wijze van overgang naar het nieuwe reglement arbeidszorg, zonder dat hier de vereiste groei van 10% VTE arbeidszorgmedewerkers aan gekoppeld wordt. Dit voorstel is echter nog niet meer dan een voorstel, dat nog heel wat goedkeuring moet doorlopen, voordat het effectief in praktijk kan omgezet worden.

Anderzijds maken de sociale werkplaatsen zich ook zorgen om de toekomstige middelen die ze (nog maar) ter beschikking zullen hebben. De grotere arbeidszorginitiatieven van de verschillende sociale werkplaatsen hebben met het huidige reglement arbeidszorg (2002) steeds een deel in verhouding tot hun grootte gekregen, waardoor de bedragen konden oplopen tot 15 000 euro. (zie bijlage 2) Indien er veel aanvragen binnen komen

⁶⁴ VAN DE SOMPEL, E., Mondelinge mededeling, Interview, 14 mei 2009.

bij de provincie Vlaams-Brabant is de kans reëel voor deze grotere sociale werkplaatsen dat ze minder middelen zullen ontvangen vanuit de provincie, terwijl deze provinciale middelen op zich een belangrijke vorm van inkomen vormen om het grote verlies dat arbeidszorg teweeg brengt gedeeltelijk te compenseren. Het minimale bedrag dat voorzien wordt per arbeidszorginitiatief is 6 666 euro, wat meer dan een halvering kan inhouden van het budget dat sommige sociale werkplaatsen voorgaande jaren hebben ontvangen, maar dit hoeft in realiteit niet altijd zo te zijn. Het zal voor vele arbeidszorginitiatieven van de sociale werkplaatsen afwachten hoe het ruimere werkveld zal inspelen op dit voorstel tot reglement arbeidszorg.

Gehandicaptensector

Vanuit de gehandicaptensector wordt de bedenking gemaakt dat het aantal begeleiders dat momenteel in begeleid werken tewerkgesteld is, enkel de begeleiding kan doen van mensen met een handicap, die een ticket arbeidszorg hebben van het Vlaams Agentschap (VAPH) omdat ze enkel vanuit die insteek gefinancierd worden. Indien een arbeidszorginitiatief (hier vooral begeleid werken of dagcentra) een niet-categoriale werking wil aanbieden, dan moeten er extra uren begeleiding vrijgemaakt worden. Op zich is dit geen probleem, zeker niet met de doelstelling van de provincie Vlaams-Brabant, maar er wordt wel aangegeven dat deze extra uren kwaliteit moeten kunnen bieden. Hieronder verstaat de sector bijvoorbeeld geen rompslomp van administratie creëren, maar inspelen op een effectieve begeleiding van die persoon.

Vanuit begeleid werken is ook naar voren gekomen dat het geen doelstelling mag zijn om externe werkposten te bombarderen als begeleider. Binnen de methodiek van supported employment worden arbeidsmatige activiteiten op maat gezocht binnen zowel de non-profit als de profit sector. Deze externe werkposten zijn geen zorgverstrekkers. Zij bieden de mogelijkheid aan een arbeidszorgmedewerker om mee te draaien in een normale context, maar de verantwoordelijkheid van de begeleiding moet te allen tijde bij de begeleiders van begeleid werken blijven. Deze bemerking is vooral gebaseerd op de lijst met criteria voor de arbeidszorginitiatieven. Begeleid werken biedt zelf geen activiteiten aan in een atelier of dergelijke, maar zij blijven wel de eindverantwoordelijke voor de trajectbegeleiding.

Algemene opmerkingen

In vele interviews wordt het probleem van een goede samenwerking tussen de verschillende arbeidszorginitiatieven aangehaald als een probleem om niet-categoriale werking te garanderen. Heel wat kennis zit vervat binnen specifieke sectoren. De geestelijke gezondheidszorg kent een grote voorsprong in verband met omgaan met mensen met psychische problematieken net zoals ook de gehandicaptensector over dergelijke kennis beschikt over mensen met een handicap. Sociale werkplaatsen hebben dan vaak al meer ervaring met werken met verschillende doelgroepen en de cohesie binnen de groep bewaren. Al deze kennis, inzichten en vaardigheden blijven momenteel nog teveel binnen de denkbeeldige muren tussen de verschillende sectoren hangen en uitwisseling komt te weinig voor. Er wordt vanuit de sector een sterke aanbeveling gegeven om dit probleem mee te ondervangen vanuit de provincie Vlaams-Brabant, want velen vinden dit wel broodnodig, maar spijtig genoeg is er weinig actie te bekennen rond dit heikel punt.

De voorwaarde van de externe trajectbegeleiding door GTB Vlaams-Brabant/Brussel roept wel wat vragen op bij vele arbeidszorginitiatieven. De vraag die ik veelvuldig gekregen heb, is vooral in hoeverre het arbeidszorginitiatief nog zeggenschap heeft om al dan niet een arbeidszorgmedewerker toe te laten tot het initiatief. De externe trajectbegeleiding van GTB heeft vooral tot doel om te kijken of de

arbeidszorgmedewerkers nog steeds op de juiste plaats zitten en heeft helemaal niet tot doel om, zonder toestemming van het arbeidszorginitiatief, een arbeidszorgmedewerker binnen de organisatie te plaatsen. De doelstelling van een niet-categoriale werking van een arbeidszorginitiatief mag niet inhouden dat het arbeidszorginitiatief geen autonomie en zeggenschap meer heeft over wie wel en wie niet toegelaten wordt.

Hoewel iedereen zich kan vinden in krachtlijnen van het voorstel tot nieuw reglement arbeidszorg, namelijk de ondersteuning van de basisprincipes en een verruiming van de definitie van mogelijke subsidieaanvragers, stellen vele arbeidszorginitiatieven zich de vraag of de voorwaarden in verhouding staan tot de vruchten die het reglement zal afwerpen in de praktijk. Voordat een subsidie verkregen wordt, moet er heel wat werk verricht worden om de aanvraag degelijke te formuleren. Eenmaal dat een arbeidszorginitiatief een subsidie ontvangt, zijn er heel wat voorwaarden waar ze zich moeten aan houden. Zo was er bijvoorbeeld tijdens het overleg de discussie dat een 'verplicht' aantal uren activeringsstage toelaten binnen het arbeidszorginitiatief voor sommige arbeidszorginitiatieven té zwaar zou kunnen uitvallen voor de begeleiding op de werkvloer. Vele arbeidszorginitiatieven moeten roeien met de riemen die ze hebben en deze riemen zijn vaak heel erg kort in vergelijking met de omvang van de 'boot' die ze in beweging moeten brengen, waardoor de druk op de begeleider momenteel al heel hoog ligt. De provincie legt extra voorwaarden op om middelen te verkrijgen vanuit de provinciale spaarpot en dit dreigt allemaal onleefbaar te worden voor de arbeidszorginitiatieven, wat uiteindelijk nadelig zal blijken te zijn voor de arbeidszorgmedewerker. De sector vraagt dan ook uitdrukkelijk om hierop toe te zien. Ook de gedeputeerde Olbrechts, de bevoegde politieke mandataris van de dienst economie, heeft aangegeven dat de provincie Vlaams-Brabant ervoor moeten zorgen dat de lat niet te hoog gelegd wordt voor de arbeidszorginitiatieven. In het laatste voorstel voor een nieuw reglement arbeidszorg is ondertussen de voorwaarde van de activeringsstage afgezwakt tot 'warm aanbevolen'. Het is dus niet langer een verplichting voor de arbeidszorginitiatieven, maar zal wel als een pluspunt aanzien worden in de beoordeling.

In het voorstel tot nieuw reglement valt te lezen dat het beschikbare budget ten goede komt aan deze arbeidszorgmedewerkers waarvoor geen financiering bestaat. Er is geen lijst opgenomen in het voorstel tot nieuw reglement wie dan wel of wie geen subsidiëring kan krijgen vanuit de provinciale middelen. Deze lijst is echter wel opgenomen in de nota aan de deputatie, ter verduidelijking van de huidige situatie qua financiering van doelgroepen binnen arbeidszorg. Ik citeer dan ook uit de nota aan de deputatie (2009) ter verduidelijking:

"Per sector geven we een overzicht van de personen voor wie wel financiering is voorzien. Deze lijst zal jaarlijks geüpdatet worden in nauw overleg met elke sector. De regelgeving en financiering kunnen immers soms heel snel veranderen. Momenteel wordt er voor volgende medewerkers binnen de verschillende werkvormen financiering voorzien (voor deze medewerkers kan men dus geen subsidie vragen bij de provincie):

- *arbeidszorginitiatieven met een erkenning als psychiatrische afdeling van algemene ziekenhuizen, psychiatrisch ziekenhuis, psychiatrisch verzorgingstehuis, beschut wonen of centrum geestelijke gezondheidszorg alsook arbeidszorginitiatieven waarvan de bedrijfsopbrengsten in het referentiejaar voor minimaal 65% afkomstig zijn van organisaties met een dergelijke erkenning: alle arbeidszorgmedewerkers die als patiënt in volledige of partiële hospitalisatie zijn ingeschreven in een psychiatrische afdeling van algemene ziekenhuizen, psychiatrisch ziekenhuis of psychiatrisch verzorgingstehuis of als patiënt gehuisvest zijn in beschut wonen;*

- *arbeidszorginitiatieven die door het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap erkend worden voor begeleiding en opvang van personen met een handicap alsook arbeidszorginitiatieven waarvan de bedrijfsopbrengsten in het referentiejaar voor minimaal 65% afkomstig zijn van organisaties met een dergelijke erkenning: alle arbeidszorgmedewerkers met een PEC-erkenning "Zorg", met uitzondering van diegenen die ingeschreven staan op een wachtlijst;*
- *alle arbeidszorgmedewerkers waarvoor het arbeidszorginitiatief wordt gesubsidieerd in het kader van zowel het oud systeem als het Meerbanenplan van de Vlaamse Regering.*

Omwille van het feit dat de sector arbeidszorg nog in volle evolutie is en de regelgeving dan ook zeer snel kan veranderen wordt voorgesteld om deze lijst niet op te nemen in het reglement. Er zal bij de toekenning van de subsidie sterk op worden toegezien dat het gaat om medewerkers voor wie nog geen financiering is voorzien. Voor elke arbeidszorgmedewerker moet GTB immers een attest voorzien."

Vanuit de sector zijn er toch bemerkingen gekomen omtrent de opgesomde lijst van 'reeds gefinancierde arbeidszorgmedewerkers'. Zo treden er bijvoorbeeld problemen op in de gehandicaptensector. Het is zo dat personen met een PEC-erkenning 'Zorg'⁶⁵ inderdaad een financiering krijgen om bijvoorbeeld binnen begeleid werken of een dagactiviteitencentrum een zinvolle dagbesteding te krijgen, maar deze sector is ook gekenmerkt door lange wachtlijsten. Iemand die op de wachtlijst staat, kan niet terecht bij een dagactiviteitencentrum of bij begeleid werken, maar kan in tussentijd echter terecht bij een arbeidszorginitiatief. Hiervoor wordt geen financiering voorzien vanuit het Vlaams Agentschap (VAPH) waardoor deze persoon, ondanks zijn PEC-erkenning 'Zorg', een niet gefinancierde arbeidszorgmedewerker is. Indien deze indicatieve lijst ook tot op de letter toegepast zou worden, dan zou dit betekenen dat er (opnieuw) een aantal mensen uit de boot vallen om een financiering te krijgen die nodig is voor de begeleiding.

Ook binnen de geestelijke gezondheidszorg zijn er bezorgdheden over deze lijst van 'reeds gefinancierde arbeidszorgmedewerkers'. Hier betreft het de partieel gehospitaliseerde psychiatrische patiënten. Ook hier is slechts voor een beperkt aantal uren een financiering voorzien, wat betekent dat die persoon, ongeacht zijn nood, geen extra uren zou mogen doen dan diegene die gefinancierd worden vanuit het ziekenhuis, omdat hij of zij slechts partieel ingeschreven is binnen de psychiatrische afdeling.

Behalve vragen over de lijst van wie wel en wie niet gefinancierd is, ongeacht van waar de middelen komen, rijzen er ook vragen rond de controle van het systeem dat arbeidszorginitiatieven enkel voor niet-gefinancierde arbeidszorgmedewerkers een subsidieaanvraag kunnen indienen. Het hele landschap rond financiering is één kluwen en weinig mensen raken er wijs uit, laat staan dat dit voor een aantal sectoren moet bepaald worden. De vraag die de sector dan ook stelt is of het mogelijk is om dit allemaal te controleren, zodanig dat dit geen extra administratieve 'rompslomp' inhoudt voor de arbeidszorginitiatieven. Hierop heeft de provincie Vlaams-Brabant weliswaar een antwoord dat GTB Vlaams-Brabant/Brussel aan de hand van attesten kan aanduiden of iemand in aanmerking komt voor de provinciale subsidie of niet. Dit hangt ook deels samen met de registratie die GTB zal verrichten.

⁶⁵ Een PEC-erkenning is een erkenning van de Provinciale Evaluatiecommissie, een orgaan van het Vlaams Agentschap, die voor een persoon met een handicap een zorgbehoefte vaststelt, waardoor deze persoon met een handicap in een voorziening terecht kan, gesubsidieerd vanuit het Vlaams Agentschap (VAPH).

Het voorstel voor nieuw reglement arbeidszorg ging in eerste instantie uit van een koppenfinanciering. Dit houdt in dat de provincie Vlaams-Brabant een vast bedrag per kop (effectieve arbeidszorgmedewerker) zou voorzien, om de begeleiding te organiseren en mee te ondersteunen. Op dit principe is enige kritiek gekomen, omdat de subsidies die arbeidszorginitiatieven in sociale werkplaatsen ontvangen voor de arbeidszorgmedewerkers tot nu toe prestatiegebonden zijn. Dit betekent dat een arbeidszorgmedewerker gesubsidieerd wordt voor het aantal effectief aanwezige uren. Dit is problematisch voor de arbeidszorginitiatieven, omwille van de labiele doelgroep waarmee arbeidszorginitiatieven werken. Niet alle arbeidszorgmedewerkers presteren namelijk alle uren die ze opnemen in de arbeidszorgovereenkomst, maar anderzijds wordt er wel begeleiding voorzien voor alle theoretisch opgetelde uren. Dit kan soms inhouden dat er in theorie één VTE begeleider gesubsidieerd kan worden met het aantal uren arbeidszorgmedewerkers dat opgeschreven is in de arbeidszorgovereenkomsten, maar dat in praktijk deze arbeidszorgmedewerkers slechts drie vierde van die uren effectief komen presteren. De Vlaamse overheid subsidieert dan ook maar drie vierde van het loon van de begeleider, wat inhoudt dat het arbeidszorginitiatief nog een deel zelf moet financieren. Dit wil de sector vermijden met het voorstel tot reglement arbeidszorg. Er is dan ook het voorstel geformuleerd vanuit de sector om in plaats van koppenfinanciering weliswaar een 'uur'-financiering te voorzien, waardoor die uren ingevuld kunnen worden door meer of minder effectieve arbeidszorgmedewerkers. Dit is dan ook terug te vinden in het voorstel tot reglement arbeidszorg.

Vele kritiekpunten en opmerkingen zijn ingegeven vanuit een bezorgdheid om de eigenheid van de organisatie of uit overwegingen van het welzijn van de doelgroep. Alle bemerkingen zijn gehoord door de provincie Vlaams-Brabant en zijn in de mate van het mogelijke opgenomen in het voorstel tot reglement arbeidszorg. In mijn kritische reflectie over een kwalitatief reglement arbeidszorg zal ik op een aantal van deze punten nog terugkomen vanuit mijn invalshoek, met de wetenschap hoe de provincie Vlaams-Brabant hiermee omgaat in de praktische uitwerking van het nieuwe reglement arbeidszorg.

3.4 De kijk van arbeidszorginitiatieven

Hoewel een kwalitatief provinciaal reglement een stap in een goede richting is voor arbeidszorg beter te ondersteunen, kan dit specifieke overheidsniveau nooit een lange termijn oplossing bieden voor arbeidszorg in Vlaanderen, ondanks alle inspanningen in de verschillende provincies. In 2.4 is het beleid besproken dat tot nu toe gevoerd is in Vlaanderen en op federaal niveau. Het is ten opzichte van dit beleid dat coördinatoren, beleidsgerichte werkers en de mensen met kennis van zaken binnen koepelorganisaties hun mening hebben gegeven en het beleid op de rooster gelegd hebben.

3.4.1 ... ten aanzien van arbeidszorg in België

Tijdens alle interviews heb ik de vraag gesteld hoe de betrokken persoon het beleid evalueert dat tot op heden rond arbeidszorg is gevoerd. De algemene teneur was zeker en vast niet positief te noemen, hoewel dit ook afhankelijk is vanuit welke bril er gekeken wordt naar het beleid. Ik heb vooral ingespeeld op een evaluatie van het beleid op federaal en Vlaams niveau, aangezien dit beleid ook door een diverse groep over heel Vlaanderen kan beoordeeld worden. Het beleid dat de provincies handhaven, is in hoofdstuk twee uitvoerig aan bod gekomen. Een evaluatie van de verschillende provincies komt aanbod in mijn kritische reflectie. Deze evaluatie is mogelijk dankzij mijn positie als stagiair binnen de provincie Vlaams-Brabant, waardoor ik in staat ben een beleid op provinciaal niveau degelijk in te schatten.

Hoofdstuk drie was tot nu toe vooral gekenmerkt door een uitgebreide evaluatie van het beleid in de provincie Vlaams-Brabant, aangezien dit een belangrijke pijler is van mijn eindwerk, zodat dit beleid uiteindelijk kritisch onder de loep kan genomen worden. In de onderstaande stukken beperk ik mij tot de visie van het werkveld over het federale en Vlaamse beleidsniveau betreffende arbeidszorg.

3.4.1.1 Federaal

Het federale niveau is een eerder afwezige schakel binnen de arbeidszorgsector. Heel wat bevoegdheden in verband met arbeidszorg bevinden zich op Vlaams niveau, maar anderzijds zijn er onrechtstreeks een aantal onderwerpen die arbeidszorgmedewerkers aanbelangen waar de federale overheid voor bevoegd is. Deze federale en Vlaamse bevoegdheden zijn veelal niet afgestemd op elkaar. Hoewel het tewerkstellingsbeleid bijvoorbeeld voornamelijk een Vlaamse materie is, blijft de controle op het gebruik van verschillende tewerkstellingsmaatregelen of de toekenning van werkloosheidsuitkeringen een federale bevoegdheid. Doordat er geen duidelijke richtlijnen zijn vanuit de federale overheid, kijken de controleurs van federale instanties vaak argwanend naar arbeidszorg, zeker wanneer ze op fraude en zwartwerk controleren. Verschillende arbeidszorginitiatieven hebben rond deze materie al problemen ondervonden.

Arbeidszorginitiatieven streven ernaar om de arbeidszorgmedewerker niet de dupe te laten zijn van een beleid dat niet op elkaar afgestemd is, maar toch kan dit niet steeds verhinderd worden en er vallen dan ook wel eens slachtoffers van een wanbeleid. (zie het voorbeeld in 2.4.1) Met andere woorden: als Vlaanderen bijvoorbeeld een maatregel uitvaardigt waarbij Begeleid Werken een functie is geworden binnen Vlaanderen, moeten federale controleurs van de Sociale Inspectie weet hebben van deze vorm van arbeidszorg en moet het federale niveau duidelijke richtlijnen uitvaardigen, waardoor een vlotte werking mogelijk is.

Verder is de federale overheid wel bevoegd voor arbeidszorg binnen de geestelijke gezondheidszorg. Zoals in 2.4.1 reeds aangegeven is, heeft de federale overheid in 2001 een project 'Activering' opgestart binnen de geestelijke gezondheidszorg, dat nadien uitgemond is in een aantal begeleiders van Individueel Beschut Wonen (IBW) die zich moeten bezig houden met arbeidszorg en trajectbegeleiding. Zoals de titel van het pilootproject 'Activering' voor zich spreekt, ligt de klemtoon op de activering van personen met een psychische problematiek en dit is net té hoog gegrepen voor de doelgroep, die vooral zorg nodig heeft. Zoals wel vaker bij arbeidszorg naar voren komt is de doorstroom naar de reguliere of beschermde arbeidsmarkt slechts voor een zeer beperkte groep mogelijk en dit is niet anders binnen de geestelijke gezondheidszorg. Het oogt mooi dat de federale overheid voltijds equivalenten (VTE) van IBW inzet op arbeidszorg en trajectbegeleiding, maar dit bleek in de praktijk louter een verschuiving binnen het takenpakket van reeds aanwezige begeleiders binnen IBW. Sinds de jaren '90 werd van IBW verwacht dat ze rond activering zouden werken, maar hier is nooit een personeelsnorm op vast gepind. Alles rond activering zat bevat in de 'normale' begeleiding van de cliënt, waarbij activering al dan niet expliciet of impliciet aan bod kwam. In navolging van het pilootproject 'Activering' heeft de federale overheid deze vage taakomschrijving meer geëxpliciteerd, waardoor er momenteel begeleiders worden toegekend aan arbeidszorg en trajectbegeleiding in kader van de zorgfunctie 'activering'.

De federale overheid heeft behalve een verschuiving van het takenpakket van de begeleiders bij IBW, geen verdere stappen ondernomen om arbeidszorg binnen de geestelijke gezondheidszorg te ondersteunen. Alle middelen die nodig zijn om een arbeidszorginitiatief draaiende te houden, komen momenteel van privé investeringen door vzw's, welzijnsorganisaties of projecten binnen de provincies of lokale besturen.

Het besluit dat hier kan genomen worden is dat het federale niveau onvoldoende inspanningen levert om arbeidszorg op de kaart te zetten en dat er dringend maatregelen moeten genomen worden waardoor arbeidszorgmedewerkers zonder problemen hun arbeidsmatige activiteiten kunnen uitvoeren. Er moeten dus zowel op juridisch gebied als binnen de diensten van de federale overheid maatregelen genomen worden zodat meer zekerheid ingebouwd kan worden voor de arbeidszorgsector en zeker voor de arbeidszorgmedewerker. Arbeidszorg is een meerwaarde voor de arbeidszorgmedewerker en de maatschappij en dit moet ook door federale instanties erkend en herkend worden.

3.4.1.2 Vlaams

Vlaanderen is bevoegd voor drie van de vier grote sectoren waarbinnen arbeidszorg gerealiseerd wordt, namelijk de gehandicaptensector, de welzijnssector en de sociale tewerkstellingssector. Alle sectoren kennen verschillende financieringsmechanismen en de ene sector staat al verder in arbeidszorg ondersteunen dan de andere sector.

Sociale tewerkstellingssector

Een positieve noot die ik overal te horen heb gekregen is het feit dat binnen de sector van de sociale tewerkstelling arbeidszorg al meer op de kaart gezet is en dat er inspanningen geleverd zijn om arbeidszorg ook financieel te ondersteunen. Zo heeft de Vlaamse overheid namelijk in 2001 arbeidszorg voor het eerst opgenomen in het decreet sociale werkplaatsen dat zorgde voor een omkaderingssubsidie van de begeleiders binnen arbeidszorg, indien aan bepaalde voorwaarden werd voldaan. In 2007 ging dan eveneens een nieuw concept van start, namelijk het Meerbanenplan, waarbij arbeidszorginitiatieven een omkaderingssubsidie kunnen krijgen voor personen met een RVA-uitkering.

Toch kent een veelvoud aan regelgevingen ook nadelen. Een sociale werkplaats zoals 't Spit Tewerkstelling is meer dan twintig jaar geleden opgestart vanuit de behoefte dat een aantal mensen nergens terecht konden, maar die wel een wens hadden om arbeidsmatige activiteiten uit te voeren. Met deze doelgroep is destijds een activiteit opgestart, namelijk kringloopactiviteiten, waardoor deze mensen opnieuw ergens terecht konden. Door het project 'sociale werkplaatsen' in 1994 achteraf in een decreet te gieten, werden een aantal criteria voor de doelgroepmedewerkers naar voren geschoven, waardoor er opnieuw een restgroep werd gecreëerd die uit de boot viel. Dit is een problematiek die vandaag nog steeds voelbaar is. Volgens Lieven Van der Stock bieden de zwakste arbeidszorgmedewerkers zich niet langer aan bij 't Spit Tewerkstelling, terwijl ze vroeger de weg naar dit arbeidszorginitiatief gemakkelijk vonden. Het ruime vangnet dat vroeger bestond, voordat er enige regelgeving was, is momenteel een vangnet geworden met heel wat hiaten.

Een andere negatieve kanttekening die arbeidszorginitiatieven maken bij de subsidiëring van het omkaderingspersoneel van arbeidszorgmedewerkers is het feit dat deze subsidies prestatiegebonden zijn. Deze prestatiegebonden omkaderingssubsidie houdt in dat een arbeidszorginitiatief slechts een subsidie ontvangt voor de werkelijk gepresteerde uren van de arbeidszorgmedewerkers. Zoals in 3.3.2 even aan bod is gekomen, brengt deze manier van subsidiëring heel wat problemen met zich mee voor de arbeidszorginitiatieven.

Verder is er ook wel commentaar op het Meerbanenplan dat in 2008 van start gegaan is. Dit Meerbanenplan bepaalt dat er enkel voor mensen met een uitkering van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) een omkaderingssubsidie kan verleend worden. Verder speelt dit Meerbanenplan enkel in op de activering en vooral ook de doorstroom van laaggeschoolde, langdurig werklozen vanuit arbeidszorg naar de

beschermde of de reguliere arbeidsmarkt. Vele geïnterviewde personen geven aan dat deze visie van doorstroom binnen arbeidszorg veeleer de uitzondering op de regel is en daarom ook niet steeds realistisch. Arbeidszorg moet zeker ook een finaliteittewerkstelling kunnen garanderen, maar in dat verhaal gaat de overheid minder snel mee. In de oude regelgeving van arbeidszorg binnen sociale werkplaatsen wordt deze finaliteittewerkstelling geduld, maar in de recente evoluties van de maatschappij moet alles meer en meer doorstroom- en activeringsgericht zijn. Maar al bij al blijft de mening vaak: 'beter iets dan niets'.

Anderzijds klinkt de kritiek op het Meerbanenplan ook dat de toeleiding naar een arbeidszorginitiatief té omslachtig is voor de doelgroep die hiervoor in aanmerking komt. Vooreerst moet er een screening gebeuren bij de VDAB om na te gaan of de persoon al dan niet een attest arbeidszorg kan krijgen. Indien die persoon het attest krijgt, moet hij of zij op gesprek bij GTB. Deze instantie doet op zich nogmaals een intake om zeker te zijn of deze persoon wel voor arbeidszorg in aanmerking kan komen en eveneens om na te gaan wat deze persoon wil. Pas na enkele gesprekken en een screening kan de arbeidszorgmedewerker wel degelijk in het arbeidszorginitiatief instappen. Hierdoor worden heel wat drempels gecreëerd, waardoor vele van deze doelgroep eruit vallen en niet tot bij GTB geraken. Het systeem zou zo moeten draaien dat de arbeidszorgmedewerker, na het verkrijgen van een attest arbeidszorg vrij snel aan de slag kan in een arbeidszorginitiatief. Momenteel durft het wel eens een aantal maanden duren vooraleer de arbeidszorgmedewerker effectief aan de slag kan. Dit lijkt veeleer op een wanbeleid, dat niet inziet dat de doelgroep binnen arbeidszorg mensen zijn die zo laagdrempelig mogelijke begeleiding moeten krijgen.

Algemeen gezien heeft het beleid binnen de sociale tewerkstellingssector reeds stappen ondernomen om arbeidszorg min of meer structureel in te kaderen. Zeker door de uitbreiding van het 'oud' systeem arbeidszorg (zie 2.4.2, punt A) naar zowel de beschutte werkplaatsen als samenwerkingsverbanden met sociale en beschutte werkplaatsen, aan de hand van een duidelijke insteek van tewerkstelling, hebben meerder arbeidszorginitiatieven kunnen intekenen op een vorm van structurele omkaderingsfinanciering. Toch staat dit beleid helemaal nog niet op punt. Zo moet er bijvoorbeeld afgestapt worden van de prestatiegebonden financiering en moet er opnieuw nagedacht worden over de toeleiding van arbeidszorgmedewerkers in het kader van het Meerbanenplan. Arbeidszorg is vooral een finaliteittewerkstelling en in veel mindere mate een opstap naar een betaalde baan. Toch krijgt de idee van doorstroom meer ingang binnen het beleid rond deze sector dan de finaliteit van arbeidszorg.

Welzijnssector

Arbeidszorg binnen de welzijnssector komt vooral voort uit initiatieven van een Centrum voor Algemeen Welzijnswerk (CAW). Alle initiatieven die vanuit deze sector zijn ontwikkeld, zijn maar kunnen ontstaan bij de gratie van eerder genoemde 'moederorganisaties'. Het Rekenhof heeft ondertussen ook duidelijk laten weten dat arbeidszorginitiatieven uit de welzijnssector niet gefinancierd mogen worden met reguliere middelen. Er wordt een werkingsportefeuille voorzien voor de verschillende CAW's en met deze middelen moeten ze het geheel zien rond te krijgen.

Het komt er op neer dat arbeidszorginitiatieven uit de welzijnssector helemaal niet structureel gefinancierd zijn, maar uitsluitend afhangen van eerder lokale initiatieven en persoonlijke 'good will' waardoor de realisatie van arbeidszorg amper mogelijk is voor bepaalde doelgroepen. Vanuit de sector wordt dit ervaren als een gemiste kans van het beleid, aangezien de arbeidszorginitiatieven vanuit de welzijnssector open staan voor alle doelgroepen en dat deze sector dan ook garant zou kunnen staan voor de realisatie van het laatste vangnet dat arbeidszorg moet zijn. Deze lokale inbedding is ook zichtbaar in

de beperkte verspreiding van arbeidszorginitiatieven vanuit de welzijnssector. In Vlaams-Brabant is er bijvoorbeeld geen initiatief vanuit deze invalshoek en ook in andere provincies is er amper een aanbod vanuit het algemeen welzijnswerk.

Ook hier kan besloten worden dat de bevoegde minister van welzijn onvoldoende inspanningen geleverd heeft om arbeidszorg in de welzijnssector te ondersteunen en uit te bouwen. Er moet in de toekomst meer over de brug gekomen worden in de ondersteuning van arbeidszorg vanuit deze invalshoek. Momenteel wordt de verantwoordelijkheid rond arbeidszorg binnen welzijn bij de verschillende CAW's gelegd, terwijl de realisatie van arbeidszorg eerder een overkoepelende aangelegenheid moet zijn.

Gehandicaptensector

De gehandicaptensector kent een goede financiering van de arbeidszorginitiatieven, die vooral terug te vinden zijn binnen begeleid werken en de verschillende dagcentra. Vaak wordt er dan ook met convenanten gewerkt tussen de dagcentra en het begeleid werken. Een convenant is een schriftelijke overeenkomst of akte tussen een overheidsinstelling en een andere partij. Dit convenant bestaat tussen de dagcentra en het Vlaams Agentschap (VAPH). De dagcentra krijgen namelijk hun werkingsmiddelen vanuit het Vlaams Agentschap (VAPH). Van dit bedrag wordt een gedeelte doorgestuurd naar begeleid werken.

De kanttekening die vanuit de gehandicaptensector zelf ook komt, is vooral het feit dat binnen deze sector de doelgroep heel sterk afgebakend is, namelijk enkel mensen met een handicap die een erkenning hebben van het Vlaams Agentschap. Er is geen ruimte gecreëerd om niet-categoriaal te werken binnen begeleid werken. Toen de regelgeving nog niet 'zo scherp' stond, werd er af en toe in de mate van het mogelijke iemand buiten de gehandicaptensector opgenomen en begeleid, maar dit is vandaag de dag niet meer mogelijk. Ook de vele wachtlijsten spelen hierbij een rol, want daardoor worden nieuwe plaatsen binnen begeleid werken heel snel ingevuld door een arbeidszorgmedewerker van deze wachtlijst.

Een kritiek vanuit de hoek van begeleid werken is vooral dat de realisaties die binnen de gehandicaptensector tot stand gekomen zijn, vooral te danken zijn aan het werk van het Platform Begeleid Werken en de beleidscel Begeleid Werken, opgericht vanuit dit Platform. Het is eigenlijk de bevoegdheid van het Vlaams Agentschap om in te spelen op de realiteit en de noden binnen de sector en niet zozeer de job van het Platform en de beleidscel Begeleid Werken. Toch blijft het Vlaams Agentschap (VAPH) hier steeds nalatig in. Een voorbeeld van Francine Wastiels, begeleider bij Begeleid Werken MAGDA, heeft betrekking op de registratie van de mensen in begeleid werken. Het Vlaams Agentschap (VAPH) eist een registratie van de verschillende begeleidingen en heeft voor deze registratie de belangrijkste items op een rij gezet die de initiatieven moeten doorgeven. Logischerwijze mag er verwacht worden dat het Vlaams Agentschap (VAPH) hiervoor een format voorziet, maar dit is niet gebeurd. Elk initiatief begeleid werken heeft hier geld moeten investeren om dit formulier te laten ontwerpen, met eigen aanvullingen zodat het document volledig zou zijn. Dit is een voorbeeld van verloren tijd, tijd die naar begeleiding moet gaan.

De conclusies uit voorgaande opmerkingen hebben vooral betrekking op het feit dat de gehandicaptensector veruit de enige sector is die een degelijke financiering krijgt om arbeidsmatige activiteiten aan te bieden, of dit nu in dagcentra, begeleid werken of andere voorzieningen doorgaat. Toch blijft de ondersteuning heel sectorgebonden en kunnen andere doelgroepen niet genieten van de mogelijkheden en methodieken die binnen de gehandicaptensector zijn uitgewerkt. Daarbij komt ook dat het Vlaams

Agentschap (VAPH) onvoldoende zijn verantwoordelijkheid opneemt in het verhaal van arbeidszorg binnen deze sector. Ook hier zijn dus verbeteringen mogelijk, maar toch hebben al deze arbeidszorginitiatieven een degelijke financiering, waardoor zij reeds verder staan dan vele andere sectoren en arbeidszorginitiatieven.

Algemene opmerkingen

Hoewel de meeste opmerkingen sectoraal gebonden zijn, heb ik doorheen alle interviews ook gemerkt dat er opmerkingen zijn naar het beleid in zijn algemene vorm, positief en negatief. Hieronder schrijf ik dan ook de andere meningen neer die vanuit het werkveld naar voren zijn gekomen.

In eerste instantie is er een gedeeltelijke positieve feedback, gegeven vanuit GTB Vlaams-Brabant/Brussel. In de afgelopen Vlaamse legislatuur is er ongeveer een verdriedubbeling gekomen van het aantal plaatsen arbeidszorg. Het is moeilijk om dan te gaan beweren dat een beleid het volkomen slecht gedaan heeft. Toch is dit ontoereikend om echt te spreken van een succes, maar hier hebben ook de sociale partners hun fouten gemaakt. De werkgevers- en werknemersorganisaties moeten mee aan de kar trekken en dat is tot nu toe nog niet gerealiseerd. Het Samenwerkingsverband Sociale Tewerkstelling (SST) heeft reeds pogingen gedaan om samen met de vakbonden een gezamenlijke visie op papier te zetten over arbeidszorg, maar dit is op het laatste nippertje tot een bruusk einde gekomen en sindsdien zijn er geen toenaderingen meer geweest vanuit een van beide partijen om hier rond verder te werken. Het middenveld moet met andere woorden ook zijn verantwoordelijkheden durven opnemen in de toekomst, want tot nu toe is dit nog niet gebeurd voor de arbeidszorgsector.

Vanuit de sociale werkplaatsen is er ook kritiek op het systeem van de klaverbladfinanciering. Zoals in 1.1 reeds uitgelegd is, werkt het systeem van de klaverbladfinanciering aan de hand van verantwoordelijkheden van de verschillende partners in het verhaal. Al te vaak komt dit systeem er op neer dat de sociale werkplaatsen, ook voor arbeidszorg, zelf maar moeten uitzoeken waar ze terecht moeten om een deel van het klaverblad op te vullen. Het zou andersom moeten verlopen om er een efficiënt en werkbaar systeem van te maken. De verschillende overheidsniveaus zouden inspanningen moeten leveren, zodat het voor een arbeidszorginitiatief duidelijk is waar het terecht kan, zonder al teveel moeilijkheden. Dit gebeurt spijtig genoeg niet of onvoldoende, waardoor de 'schattenjacht' steeds opnieuw moet beginnen.

Een laatste opmerking die op het huidige beleid geformuleerd is, komt vanuit de invalshoek van het begeleid werken, maar tussen de regels was er ook wel te lezen dat dit ook een probleem is in andere sectoren. Het probleem is eerder van politieke aard, namelijk de overloop van een Vlaamse minister naar het federale niveau. Wanneer een organisatie contacten opbouwt met de verantwoordelijke minister, moet dit vaak helemaal opnieuw beginnen wanneer er iemand anders op die stoel komt te zitten, omdat de oorspronkelijk verantwoordelijke minister naar het federale niveau is 'overgelopen'. Het is reeds moeilijk genoeg om in het geval van Vlaamse overheid elke vijf jaar en de federale overheid elke vier jaar een nieuw bewind te moeten trotseren, laat staan dat er dan binnen die termijn tijd nog verschillende wissels komen, waardoor een kwalitatief beleid op poten zetten in het gedrang komt.

Als kers op de taart, in de evaluatie van het beleid dat tot nu toe is gevoerd, heb ik de vraag gesteld aan het werkveld welke score ze het beleid geven op 10. Het voorgaande zal zeker wel al een beeld gegeven hebben dat deze score niet hoog zal liggen. Ook hier spelen de visies uit de verschillende sectoren opnieuw een rol in de beoordeling. Hoewel dit geen wetenschappelijk verantwoorde cijfers zijn, wil ik toch deze expliciete mening van het werkveld meegeven. Indien ik het gemiddelde neem van alle scores kom ik op

een score van 3,7 op 10 of anders gezegd: het beleid is gebuigd op zijn prestaties van de afgelopen jaren. Ik benadruk nogmaals dat dit geen wetenschappelijk cijfer is, maar de perceptie in het werkveld wordt hierin wel duidelijk verwoordt. De nuancering die ik bij dit cijfer moet plaatsen is vooral dat het beleid binnen de sociale tewerkstellingssector algemeen ongeveer 5 op 10 gekregen heeft. Hiermee wil het werkveld aanduiden dat er nog veel werk voor de boeg staat, maar dat er anderzijds reeds inspanningen geleverd zijn die niet eenzijdig afgebroken mogen worden. Elke stap in de goede richting is een stap vooruit naar een beter beleid voor arbeidszorg. Zoals Katrien Van Den Broucke ook benadrukt heeft tijdens het interview is een beleid iets wat stap voor stap moet gerealiseerd worden, tot het moment dat het doel waar er naar gestreefd wordt, bereikt is. En om dat doel te bereiken is tijd nodig.

3.4.2 ... ten aanzien van de noden van de sector

De arbeidszorgsector wordt gekenmerkt door heel wat noden, die vaak bepalend zijn voor de goede werking van ofwel het arbeidszorginitiatief ofwel het welzijn van de arbeidszorgmedewerker. Deze noden zijn vaak niet nieuw, maar zijn al langer aanwezig binnen de sector, de ene al wat langer dan de andere. Tijdens elk interview zijn er specifieke noden naar boven gekomen, maar vaak heb ik ook dezelfde noden horen terugkomen in praktisch alle interviews. Indien het om een specifieke nood gaat, vermeld ik er de bron bij. Al de andere geschreven stukken zijn een synthese van verschillende nuances en visies op een probleem.

Dit deel is van groot belang, want hierop bouw ik verder in mijn kritische reflectie alsook in mijn beleidsaanbevelingen in hoofdstuk vier. Ik tracht hier dan ook enige structuur in aan te brengen, zodat de grote thema's onmiddellijk in het oog kunnen springen, wat ook de leesbaarheid van dit stuk moet verhogen.

Financieel

Financiële zorgen binnen de arbeidszorgsector zijn zowaar de grootste en meest herhaalde problemen door de jaren heen. Het mag dan ook duidelijk zijn dat de verschillende betrokken partners, zoals de Rondetafel Arbeidszorg of de federatie van de sociale werkplaatsen (SST) blijven ijveren om dit cruciale punt op de agenda te zetten. In de onderstaande paragrafen wordt weergegeven wat momenteel de grote knelpunten zijn waar het beleid zich de komende jaren over moet uitspreken en oplossingen voor moet zoeken.

Het financiële aspect blijft een heel problematische situatie voor arbeidszorg. Bijna elke geïnterviewde gaf het gebrek aan een **degelijke basisfinanciering** aan als een van de topprioriteiten voor het beleid in verband met arbeidszorg. Vele arbeidszorginitiatieven, zeker binnen de geestelijke gezondheidssector en het algemeen welzijnswerk, krijgen amper financiering van de bevoegde overheid. Hierdoor ontstaat er onzekerheid over de toekomst van een arbeidszorginitiatief op lange termijn, wat op zich ook de kwaliteit van de begeleiding ondermijnt. De enige sector die zich momenteel geen grote zorg hoeft te maken is de gehandicaptensector, omdat arbeidszorg binnen deze sector beschikt voor een degelijke basisfinanciering, waardoor kwalitatieve begeleiding en opvolging van de arbeidszorgmedewerkers kan gegarandeerd worden. Een basisfinanciering is noodzakelijk, omdat enkel omkaderingssubsidie problemen geeft met werkingskosten zoals de huur van een gebouw of facturen van de water- en elektriciteitsmaatschappij. Arbeidszorg mag niet van dien aard zijn dat er financiële opbrengsten uit gegenereerd moeten worden om deze kosten te financieren. Deze idee ondermijnt namelijk de kansen van de zwakkeren binnen de doelgroep van arbeidszorgmedewerkers, omdat er met deze mensen zeker geen opbrengsten kunnen gegenereerd worden. Het werkveld pleit dan ook voor een basisfinanciering voor arbeidszorginitiatieven, ongeacht de sector, waardoor

een ruim en gedifferentieerd aanbod kan aangeboden kan worden aan alle arbeidszorgmedewerkers, sterk of zwak.

Verder geven verschillende mensen aan dat de idee van **prestatiegebonden financiering niet werkbaar** is op lange termijn. Dit onderwerp is in 3.4.1 reeds aan bod gekomen, waardoor een uitgebreide uiteenzetting slechts herhaling zou zijn. Het belangrijkste is te weten dat het werkveld hier niet langer mee akkoord kan gaan, omdat dit de werking van het arbeidszorginitiatief ondermijnt en extra druk oplevert voor zowel de begeleiding als de arbeidszorgmedewerkers. Verschillende oplossingen zijn mogelijk volgens het werkveld, zoals overgaan van een prestatiegebonden financiering naar een inspanningsfinanciering of in plaats van uren te financieren overgaan tot een koppenfinanciering, waardoor er minder nadruk wordt gelegd op het aantal uren dat er uiteindelijk moeten bewezen worden. Dit probleem situeert zich momenteel vooral binnen de sociale tewerkstelling, omdat deze sector vanuit dit prestatiegebonden financieringsprincipe uitgaat.

Arbeidszorg bepaalt dat er **arbeid en zorg in een evenwichtige verhouding** aan bod moeten komen binnen de begeleiding van de arbeidszorgmedewerker. In arbeidszorginitiatieven van sociale werkplaatsen wordt de nadruk momenteel vooral op het arbeidsaspect gelegd, omdat het niet anders kan georganiseerd worden. Katrien Van Den Broucke, medewerkster bij de federatie voor sociale werkplaatsen SST, haalt namelijk aan dat één begeleider onmogelijk de decretaal bepaalde aantal koppen kan begeleiden binnen de arbeidszorgwerking. Één voltijds equivalent (VTE) begeleider staat gelijk aan vijf VTE arbeidszorgmedewerkers, wat neerkomt op 15 effectieve arbeidszorgmedewerkers of anders genaamd 'koppen' (zie voetnoot 44 in 2.4.2). Dit is niet realistisch aangezien deze verschillende arbeidszorgmedewerkers vaak te maken hebben met verschillende problematieken, elk een eigen ritme kent en iedereen uiteindelijk een intensieve begeleiding vraagt. Katrien Van Den Broucke geeft dan ook aan dat dit aantal koppen per begeleider moet dalen als een arbeidszorginitiatief binnen een sociale werkplaats zowel arbeid als zorg wil kunnen aanbieden.

Een andere financiële nood heeft te maken met de Rondetafel Arbeidszorg. Momenteel wordt de **stafmedewerker van de Rondetafel Arbeidszorg** gefinancierd door de verschillende provincies of steunpunten en enkele koepelorganisaties die hierin mee investeren. Zoals al eerder is aangeduid, is de rol van de provincies niet van dien aard dat ze iets structureels zouden moeten ondersteunen. Anders gezegd betekent het dus dat de financiering van deze stafmedewerker niet gegarandeerd is voor de toekomst, terwijl deze persoon er echter voor moet zorgen dat er een consensus bereikt wordt over de verschillende sectoren heen. Deze afstemming is van groot belang om kunnen in te spelen op het beleid. Vanuit de verschillende provincies, alsook van de huidige stafmedewerker wordt er het signaal gegeven dat de Vlaamse overheid deze taak op zich moet nemen om hierin een financiële ondersteuning te bieden, zodat het werk dat nog voor de boeg staat, kan gerealiseerd worden. Op zich kan de overheid de vraag stellen welk nut dit kan hebben voor hen en ook daarop hebben de verschillende deelnemers van de Rondetafel een antwoord op klaar, namelijk dat deze stafmedewerker over een grondige kennis van de sector beschikt en derhalve de ideale persoon is om beleidsvoorbereidend werk te verrichten, in samenspraak met de sector. Net zoals de federatie voor sociale werkplaatsen (SST) of de koepel van de beschutte werkplaatsen (VLAB), is er nood aan een duidelijke overkoepeling van de arbeidszorginitiatieven over de sectoren heen, die in staat is om een rol te spelen binnen het beleid dat uitgetekend wordt over arbeidszorg. Om dit te bereiken, moet er nog een lange weg gegaan worden, zowel naar gedragenheid en bekendheid van deze Rondetafel Arbeidszorg, alsook naar afstemming met de sector over verschillende thema's. Hiervoor is dus een structurele financiële insteek nodig, en dat kunnen de verschillende provincies niet garanderen, waardoor de hulp van de overheid noodzakelijk is.

Beleid

Arbeidszorg situeert zich op verschillende beleidsniveaus op zowel Vlaams als federaal vlak. Dat deze situatie problemen met zich meebrengt is ondertussen reeds duidelijk geworden in 3.4.1 waar duidelijk gesteld wordt dat er zich een **probleem situeert op het vlak van afstemming tussen de verschillende beleidsniveaus**. De Vlaamse overheid heeft van haar kant reeds inspanningen gedaan om arbeidszorg in zekere mate te erkennen en op de politieke agenda te zetten, met (matige) resultaten als gevolg. Anderzijds bestaat er een federaal niveau dat zich veel minder tot niet bekommert over arbeidszorg en waardoor er problemen ontstaat omtrent het bestaansrecht van arbeidszorg en de erkenning hiervan op federaal niveau, zeker binnen de federale instanties zoals de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA), het Rijksfonds voor Ziekte en Invaliditeitsuitkering (RIZIV) of de Sociale Inspectie. Deze overheidsdiensten erkennen veeleer lukraak dan gestructureerd het bestaan van arbeidszorg en de rechten die hieraan zouden verbonden moeten zijn voor de arbeidszorgmedewerker. Het is bijvoorbeeld heel sterk afhankelijk van de arbeidsgeneesheer van het RIZIV of die een toestemming geeft aan een cliënt om in te stappen in arbeidszorg of niet. Dit is geheel afhankelijk persoonlijke willekeur of een persoon uiteindelijk een toestemming krijgt of niet. Ook de RVA kent zulke problemen met arbeidszorg. In essentie kan arbeidszorg niet als arbeid aanzien worden, aangezien het geen erkende vorm van tewerkstelling is.⁶⁶ Heel vaak wordt de redenering dan doorgetrokken dat de arbeidszorgmedewerker dus beschikbaar moet zijn voor de arbeidsmarkt, met alle mogelijke gevolgen die hieraan vasthangen, zoals een schorsing van het recht op werkloosheidsuitkeringen. De sector geeft dan ook aan dat de federale overheid hier eindelijk eens paal en perk moet aan stellen aan dit wanbeleid. Dit kan de overheid doen door duidelijke richtlijnen uit te vaardigen voor de betrokken instanties, zodat arbeidszorg geen risicovol engagement betekent voor de arbeidszorgmedewerker.

Samenhangend met bovenstaande opmerking geeft de sector ook aan dat het broodnodig is om een **statuut voor de arbeidszorgmedewerker** op te stellen, gekoppeld aan voldoende financiële middelen, zodat heel wat problemen van de baan kunnen geraken. Een 'statuut arbeidszorgmedewerker' kan ervoor zorgen dat het voor alle instanties, lokaal, Vlaams of federaal, duidelijk is wie wel en wie niet binnen arbeidszorg tewerkgesteld is, weliswaar nog steeds onbezoldigd en met voldoende garanties dat de arbeidszorgmedewerker geen betaald werk ondermijnt.

Verder vermelden vele geïnterviewden eveneens dat **hogere niveaus** best nog wat kunnen **leren van de lokale besturen of provinciale besturen**. Zoals in 2.4 ook duidelijk in kaart gebracht is, hebben vooral provinciale overheden getracht om arbeidszorg te benaderen vanuit de visie van de Rondetafel Arbeidszorg, waar de hele sector akkoord mee gegaan is via de Visietekst Arbeidszorg (2006). Lokale besturen en provinciale overheden kennen een langere geschiedenis met de arbeidszorginitiatieven en zijn hebben al geruime tijd getracht om in te spelen op de noden van de arbeidszorginitiatieven binnen hun provincie, regio of gemeente. Hieruit zijn zeker een aantal 'good practices' te halen die het hogere beleid kan gebruiken om vanuit deze voorbeelden een beleid uit te stippelen dat reeds een aantal kinderziekten kan overslaan dankzij de input vanuit deze lagere overheden. Toch wordt hun rol binnen het beleid vaak geminimaliseerd tot onbekwaam of onvoldoende om een hoger beleid op af te stemmen. Vanuit het werkveld en zeker ook vanuit de bril van beleidsgericht werken binnen de sector wordt aangehaald dat de Vlaamse en federale overheid de lokale

⁶⁶ SOENEN, I., Mondelinge mededeling, Interview, 19 mei 2009.

besturen en provincies moeten erkennen in hun rol en ook met hen in dialoog gaan om zo tot een algemeen beter beleid te komen.

Een andere opmerking en nood die leeft binnen de arbeidszorgsector is het bestaan van juridische hiaten voor de arbeidszorgmedewerker. Anders genaamd vraag het werkveld naar **rechtszekerheid van de arbeidszorgmedewerker**, zowel naar statuut als naar arbeidsrechtelijke aspecten zoals een verzekering voor arbeidsongevallen. Momenteel bevindt arbeidszorg zich tussen het statuut van een vrijwilliger en de rechtszekerheid van een arbeidsovereenkomst, aangezien arbeidszorg niet langer onder de wetgeving van het vrijwilligerswerk valt en evenmin gelijk staat aan de betaalde tewerkstelling waar arbeidsovereenkomsten de basis vormen voor verdere juridische stappen te kunnen ondernemen bij problemen. De afwezigheid van deze rechtszekerheid kan leiden tot hachelijke situaties, zeker wanneer er sprake is van een arbeidsongeval. Het werkveld vraagt dan ook duidelijk dat de federale overheid afrekent met deze onzekere situatie en het arbeidszorg opneemt in een duidelijke wetgeving hieromtrent.

Erkenning

Het beleid gaat vaak uit van de visie dat arbeidszorg voornamelijk gericht moet zijn op toeleiding van de arbeidszorgmedewerker tot de arbeidsmarkt, of dit nu de beschermde of de reguliere arbeidsmarkt is. Het werkveld benadrukt heel sterk en duidelijk dat arbeidszorg nooit als doelstelling heeft gehad om arbeidszorgmedewerkers toe te leiden tot de arbeidsmarkt. De doelstelling waar arbeidszorg naar streeft, is arbeidszorgmedewerkers zodanig te stimuleren en te prikkelen dat ze het hoogst mogelijke niveau realiseren met hun kunnen. Dit uitgangspunt gaat er dan ook sterk vanuit dat **arbeidszorg zowel finaliteit als doorstroom** aanbiedt aan de arbeidszorgmedewerkers. In de praktijk is het zelfs zo dat het overgrote merendeel van de arbeidszorgmedewerkers uiteindelijk finaal binnen het arbeidszorginitiatief te werk gesteld wordt en dat slechts een klein percentage van de arbeidszorgmedewerkers doorstroomt naar een betaalde tewerkstelling. Het werkveld benadrukt dat deze finaliteitstewerkstelling nu eenmaal de realiteit is, hoe kwaliteitsvol en intensief de begeleiding ook is, arbeidszorg is niet enkel een verhaal van doorstroom. Het beleid moet deze finaliteitstewerkstelling ook kunnen erkennen binnen arbeidszorg, waar mensen tewerkgesteld worden die op dat moment nog niet, niet meer of niet terecht kunnen in een andere vorm van tewerkstelling.

Het probleem van **erkenning van arbeidszorg** draait niet alleen rond de realiteit van een mogelijke finaliteit of doorstroom van arbeidszorgmedewerkers en de vraag in welk deel de overheid mee investeert. Arbeidszorg kent problemen met de erkenning van zijn werkvorm als voorwaardige en noodzakelijke partner in de maatschappij en binnen de overheid. Vele mensen uit de maatschappij kennen het bestaan van arbeidszorg niet en omwille van het feit dat arbeidszorg momenteel nog in een grijze zone zit, is de richting van arbeidszorg ook niet altijd even aantrekkelijk voor mensen. Er zijn problemen met de uitkeringsinstellingen en er bestaat geen duidelijke rechtszekerheid voor de arbeidszorgmedewerkers, waardoor mensen geneigd kunnen zijn om hierin niet in te stappen. Anderzijds haken mensen vaak ook af omdat ze reeds heel wat teleurstellingen achter de rug hebben voordat ze bij arbeidszorg geraken. Om het met onderwijstermen te zeggen: momenteel belanden mensen vaak in arbeidszorg via het systeem van het waternalmodel, wat inhoudt dat mensen steeds een trapje lager moeten gaan staan en dus elke keer opnieuw met het hoofd tegen de muur lopen tot ze bij arbeidszorg terecht komen. Volgens het werkveld ontmoedigt dit model heel wat mensen om effectief vol te houden tot ze bij arbeidszorg aanbellen. Indien instanties zoals onder meer de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) arbeidszorg in eerste instantie meer gaan erkennen alsook bekend maken bij het personeel van de VDAB, dan bestaat de kans dat een deel van de cliënten in een veel sneller tempo op de

juiste plaats komen te zitten. Het werkveld maakt duidelijk dat deze erkenning samenhangt met duidelijke richtlijnen of in het beste geval, met een duidelijke regelgeving, waardoor arbeidszorg als volwaardige partner binnen de sociale kaart wordt aanzien.

In 3.4.1 is reeds uitgelegd dat criteria en voorwaarden in een reglement tot uitsluiting kunnen leiden van heel wat doelgroepen van mensen. Dit is ook gebeurd met het decreet voor de sociale werkplaatsen, waardoor de zwakkeren binnen de oorspronkelijke doelgroep niet langer terecht konden in een sociale werkplaats en waardoor arbeidszorg uiteindelijk op het toneel is moeten verschijnen. Lieven Van der Stock meent dat een overheid moet **uitgaan van een negatieve definitie** zodat het vangnet dat ooit geboden werd terug in de praktijk kan gebracht worden. Deze negatieve definitie houdt in dat iedereen die 'niet' in een andere tewerkstelling terecht kan, moet terecht kunnen in arbeidszorg. Arbeidszorg biedt de allerzwaksten in onze maatschappij een kans om terug te genieten van de vele maatschappelijke voordelen van arbeid, zoals status, zingeving, structuur of sociale contacten. Daarom pleit het werkveld er ook voor dat de overheid arbeidszorg erkend in zijn totaliteit en erover waakt dat er in de toekomst geen doelgroepen meer uitgesloten kunnen worden van

Ieder zijn verantwoordelijkheid binnen het klaverbladsysteem

Klaverbladfinanciering is een principe dat aan populariteit wint binnen het beleid, omdat dit benadrukt dat verschillende actoren verantwoordelijk zijn voor de realisatie van een eerder maatschappelijk thema, in het geval van dit eindwerk dus arbeidszorg. Op dit moment is het klaverbladmodel echter veeleer een kluwen van verschillende aanvragen en rapporten ter verantwoording, gericht naar alle beleidsniveaus in de hoop dat het klaverblad op die manier ingevuld geraakt, zonder al teveel kleerscheuren voor het arbeidszorginitiatief. Vanuit de arbeidszorginitiatieven wordt wel aangeduid dat het klaverbladsysteem 'an sich' geen slechte optie is, maar hier moet momenteel veel meer aan gesleuteld worden, zodat **arbeidszorginitiatieven niet langer elk stukje van het klaverblad bij elkaar moeten "schrappen"**.⁶⁷ Dit is een immens administratief en intensief werk, wat in principe veel vlotter zou moeten te regelen zijn. De verschillende overheden moet hun verantwoordelijkheid opnemen en het niet allemaal overlaten aan de organisaties om dit allemaal maar te regelen. Gedeelde verantwoordelijkheid impliceert ook dat elkeen zijn verantwoordelijkheid effectief opneemt.

Tevens is de klaverbladfinanciering gebaseerd op het principe van een gedeelde verantwoordelijkheid, wat ook betekent dat de arbeidszorginitiatieven, of vaak de sociale werkplaatsen of andere moederorganisaties, een deel van de som moeten aanleveren en die **druk van een eigen financiële inbreng** wordt alsmaar groter. Lieven Van der Stock gaf hier bij wijze van voorbeeld een kleine rekensom om aan te tonen in welke mate dit consequenties kent voor arbeidszorg en de sociale werkplaats 't Spit Tewerkstelling. Stel dat in jaar 1 de subsidiëring vanuit de overheid en de eigen inbreng van de sociale werkplaats elk 50% bedraagt, dan heb je een financiering van 100%. In het daarop volgende jaar (jaar 2) vindt er een indexering plaats en moet je van een totale financiering van 100% naar 104% gaan. De subsidiëring van de overheid stijgt niet in gelijke mate en komt neer op 51% van het totaalbedrag. De simpele rekensom 104% min 51% komt neer op een eigen financiering van de sociale werkplaats van 53%. In verhouding komt er dus steeds meer druk te liggen op de sociaal economische activiteiten van de sociale werkplaatsen, waardoor de druk op de doelgroepmedewerkers

⁶⁷ BEMELMANS, G., Mondelinge mededeling, Interview, 4 mei 2009.

ook hoger komt te liggen.⁶⁸ Hoewel arbeidszorg eigenlijk rol speelt in de mogelijke grotere winsten van een sociale werkplaats, wordt de druk op de arbeidszorgmedewerkers vaak ongewild eveneens opgevoerd doordat arbeidszorg niet afgescheiden is van de gewone werking van de sociale werkplaats. Enerzijds komt de financiering van de omkadering dus in het gedrang, zeker wanneer de sociale werkplaatsen hun eigen aandeel niet kunnen financieren en anderzijds stijgt de druk op de arbeidszorgmedewerkers, waardoor de zwakkere medewerkers uit de boot vallen en er dus een restgroep ontstaan wordt. Niet alleen de sociale werkplaats 't Spit Tewerkstelling ondervindt hier problemen mee, ook andere sociale werkplaatsen zoals Den Diepen Boomgaard of Boerderij De Brabander krijgen met deze moeilijkheden te maken. Het werkveld geeft aan dat het beleid hier op korte termijn een antwoord moet op kunnen bieden, want de kans bestaat dat arbeidszorg in zijn geheel op de helling komt te staan, omdat het niet meer haalbaar is voor de sociale economie organisatie om verder te investeren in arbeidszorg, aangezien dit een grote verliespost is voor vele organisaties. Er is met andere woorden nood aan een beleid dat mede haar verantwoordelijkheid opneemt en toeziet dat de blaadjes van het klaverblad allemaal even groot blijven zodat het evenwicht behouden blijft tussen inspanningen van de sociale economie organisatie en tegemoetkomingen van het beleid.

Administratie

Een heel sterke aanbeveling die ook gedaan wordt naar de overheid is om ervoor te zorgen dat al de verschillende administratieve formulieren gebundeld worden zodat een begeleider meer tijd kan overhouden voor de begeleiding van de arbeidszorgmedewerker. Er moet met andere woorden een **administratieve vereenvoudiging** doorgevoerd worden. Volgens Ine Soenen, coördinator van het Steunpunt Arbeidszorg in West-Vlaanderen, besteden begeleiders voor arbeidszorgmedewerkers ongeveer de helft van hun tijd aan administratieve taken, waardoor er logischerwijs slechts de andere helft van de tijd over is om de effectieve begeleiding te doen van de arbeidszorgmedewerkers. Deze vrees leeft ook binnen de provincie Vlaams-Brabant in verband met het voorstel tot een nieuw kwalitatief reglement arbeidszorg, waar begeleiders een registratieformulier zullen moeten invullen. Heel wat van deze administratieve 'rompslomp' kan opgelost worden indien eerder geformuleerde noden ingevuld geraken. Stel bijvoorbeeld dat er een statuut arbeidszorgmedewerker bestaat, dan hoeven er geen extra registratieformulieren ontworpen worden, want elke arbeidszorgmedewerker is normaliter terug te vinden in een database. Vanuit het werkveld klinkt het dan ook dat er meer samenwerking moet komen, ook op het administratieve vlak.

Middenveld

Een niet te verwaarlozen bedenking die eveneens gemaakt is door verschillende personen van overkoepelende organen, is het belang van een **samenwerking met het middenveld**, specifiek met de sociale partners. De sociale partners, zijnde werkgevers- en werknemersorganisaties, hebben binnen België de mogelijkheden om op het beleid te drukken. In het verleden zijn al pogingen gedaan om tot een akkoord te komen tussen de verschillende vakbonden en de sociale tewerkstellingssector, vertegenwoordigd door VLAB en SST, maar deze onderhandelingen zijn ondanks alles afgesprongen op het laatste moment. Er zijn twee grote problemen die uiteindelijk het overleg de das om hebben gedaan, namelijk het feit dat arbeidszorgmedewerkers op gemengde werkvloeren tewerkgesteld zijn en anderzijds dat arbeidszorg een finaliteitewerkstelling moet kunnen

⁶⁸ VAN DER STOCK, L., Mondelinge mededeling, Interview, 15 mei 2009.

zijn.⁶⁹ Het is niet onmogelijk dat de sector en het middenveld tot een samenwerking en goede afstemming komt, maar momenteel heersen er nog teveel onduidelijkheden over arbeidszorg in de samenleving. Dit is deels te wijten aan de arbeidszorginitiatieven zelf, die zich meer op de voorgrond moeten plaatsen, maar anderzijds is dit eveneens een gevolg van het gebrek aan duidelijkheid op beleidsniveau over arbeidszorg. Door een samenloop van omstandigheden blijft arbeidszorg slechts ter plaatse trappelen. De angst die bij de vakbonden leeft, namelijk dat er misbruik zou gemaakt worden van de onbezoldigde arbeid en dat deze arbeidszorgmedewerkers betaalde arbeid zouden innemen, is vooral een angst die voortkomt uit onwetendheid. Zoals Lieven Van der Stock het zegt: *"Dit is een zelfregulerend systeem. Ik heb hier nog nooit iemand gezien in arbeidszorg die hier bleef zonder dat die hier op zijn plaats zat. Er zijn mensen die hier jaren gebleven zijn en hier zijn mensen die na een halve dag al terug op mijn bureau staan en zeggen van 'Eh man, ikke niet bij die zotten'. ... Niemand blijft simpel onbezoldigd werk doen als ge u eigen kunt verbeteren."*⁷⁰ Ook Gard Bemelmans, coördinator van sociale werkplaats Boerderij De Brabander, geeft aan dat arbeidszorgmedewerkers geen bezoldigde banen kunnen innemen aangezien de begeleiders vaak het werk twee maal zo snel kunnen verrichten dan de groep arbeidszorgmedewerkers. Toch is samenwerking met de sociale partners noodzakelijk om aan het beleid een duidelijk signaal te geven dat arbeidszorg belangrijk genoeg is om in te investeren.

Werkveld

Vanuit de verschillende interviews heb ik ook nog enkele belangrijke aandachtspunten voor de toekomst meegekregen voor het werkveld zelf. Noden leven op vele vlakken en deze zijn niet enkel naar het beleid gericht, ook het werkveld moet meewerken aan de toekomst van arbeidszorg.

In eerste instantie kwam er in het interview met Gard Bemelmans aan bod dat arbeidszorg met een **imagoprobleem** kampt, in die zin dat arbeidszorg te weinig geprofileerd wordt naar de maatschappij. Weinig mensen weten wat arbeidszorg is en waarvoor het staat of wie binnen arbeidszorg terecht kan of welke activiteiten er doorgaan. Een maatschappij geeft niet om iets wat ze niet kennen, wat zich dan ook reflecteert in het beleid. Hoe je het draait of keert, arbeidszorg is geen 'hot item' in de politiek, maar evenmin voor de Vlaamse burgers die op zich niet met arbeidszorg in contact komen. Vermoedelijk is het onderwerp 'arbeidszorg' niet spectaculair genoeg om elke week wel eens in een krant te staan, maar ook hier moeten alle arbeidszorginitiatieven in investeren om arbeidszorg minstens bij de buurt gekend te maken. Velen kennen wel de 'sociale werkplaats' of 'beschutte werkplaats', maar arbeidszorg is eerder ongekend. Om dit probleem van imagovorming deels te verhelpen, moeten alle arbeidszorginitiatieven een tandje bijsteken in de bekendmaking van de principes en arbeidszorg een gezicht geven, zodat mensen ook een visualisering kunnen krijgen van arbeidszorg.

In verschillende interviews kwam verder nog aan bod dat de verschillende **arbeidszorginitiatieven onderling meer moeten samenwerken**. Enerzijds wordt er aangegeven dat arbeidszorginitiatieven zich moeten organiseren in verschillende koepels, die elk vanuit een eensgezinde visie binnen het ruime werkveld, op **het beleid trachten in te spelen**. Momenteel is het voor het Samenwerkingsverband Sociale Tewerkstelling

⁶⁹ VAN DEN BROUCKE, K., Mondelinge mededeling, Interview, 13 mei 2009.

⁷⁰ VAN DER STOCK, L., Mondelinge mededeling, Interview, 15 mei 2009.

(SST) en de federatie van de beschutte werkplaatsen (VLAB) die enig gewicht in de schaal kunnen leggen om arbeidszorg bespreekbaar te maken op beleidsniveau. Toch kunnen andere koepelorganisaties, gegroeid vanuit het werkveld inspelen op noden die er leven en deze noden ook signaleren bij het beleid en de bevoegde minister. Zoals Kaat Mortier, stafmedewerker van de Rondetafel Arbeidszorg, het zegt is België een land van verzuiling en kan arbeidszorg hier ook niet omheen. Arbeidszorginitiatieven moeten deze verzuiling in hun voordeel gebruiken en dus vanuit verschillende invalshoeken inspelen op het beleid rond arbeidszorg. Anderzijds is het van belang dat arbeidszorginitiatieven een goede samenwerking nastreven met andere initiatieven, over de grenzen van de sectoren heen, zodat **informatie en kennis makkelijker kunnen uitgewisseld worden**. Dit past zeker ook in de visie om niet-categoriale werking na te streven bij de verschillende sectoren en in zoveel mogelijk arbeidszorginitiatieven. Door informatie uit te wisselen kan er sneller ingespeeld worden op een problematiek en wordt de drempel van de begeleiders van een categoriaal arbeidszorginitiatief kleiner om over te stappen op de begeleiding van een niet-categoriale arbeidszorgmedewerker. Volgens enkele geïnterviewden gebeurt dit momenteel nog veel te vrijblijvend en is het contact vaak beperkt tot een klein aantal arbeidszorginitiatieven die samenwerken.

Besluit

Arbeidszorg kent vele knelpunten en noden, sommigen vragen dringende oplossingen, anderen raken dan wel weer opgelost indien bepaalde stappen ondernomen worden. Hoewel er altijd wel verbetering mogelijk is, ongeacht het thema of welke sector dit aanbelangt, kan er wel besloten worden dat arbeidszorg nog een lange weg te gaan heeft voordat bovenstaande noden ingewilligd zullen worden. Een deel moet komen vanuit de sector zelf en vanuit het middenveld en de samenleving, maar deze laatste twee actoren zijn niet in staat om wetten of decreten uit te vaardigen die alles in een degelijke structuur plaatsen waar voldoende financiële middelen tegenover worden geplaatst. Er is dus met andere woorden nog werk aan de winkel, maar ondanks de grote verbouwingswerken die nog moeten gebeuren, zijn er hier en daar al fundamenten aanwezig waarop verder kan gebouwd worden.

3.4.3 ... ten aanzien van de toekomst van arbeidszorg

Arbeidszorg kent heel wat knelpunten en noden, zoals hierboven duidelijk is uitgelegd. De vraag is dan ook in welk opzicht het werkveld denkt dat er de komende jaren veranderingen zullen komen. Daardoor heb ik al de geïnterviewden de vraag gesteld in welke mate volgende drie thema's een invloed zullen hebben op arbeidszorg. Ik wil vermelden dat dit eerder een voorzichtige blik op de toekomst is en dat dit niet betekent dat de geïnterviewden met zekerheid kunnen zeggen hoe het zal lopen.

Crisis

De crisis lijkt op elk aspect van het maatschappelijk leven invloed te hebben en zeker wat de werkgelegenheid betreft. De laatste maanden puilden de kranten uit met artikels in verband met allerlei ontslagen of nakende herstructureringen. De vraag is dan in hoeverre ook arbeidszorginitiatieven enig effect ondervinden van de crisis.

Wanneer enkele geïnterviewden de crisis in het teken van arbeidszorg plaatsen om op die manier op het beleid te wegen, zien velen hier mogelijkheden in. Kaat Mortier, stafmedewerker van de Rondetafel Arbeidszorg, meent dat de crisis, het huidige activeringsverhaal en de uitzichtloze situatie van arbeidsmogelijkheden een goede basis vormen om het beleid in beweging te zetten rond arbeidszorg. Ook Peter Reynders, coördinator van het Provinciaal Steunpunt Arbeidszorg in Limburg, is van het idee dat de crisis een positief effect kan hebben om arbeidszorg meer op de voorgrond te plaatsen.

Toch moet hier rekening mee gehouden worden dat arbeidszorg vaak in het activeringsverhaal zal geplaatst worden met de reden van de crisis in het achterhoofd. Arbeidszorg is echter meer dan enkel een tewerkstellingsverhaal, zoals voorheen al duidelijk aan bod gekomen is. Verder waarschuwt Peter Reynders ook voor de mogelijke realiteit dat er sterkere arbeidszorgmedewerkers in arbeidszorg terecht zouden kunnen komen, wat in het nadeel kan spelen van de zwaksten, die er dan dreigen uit te vallen.

Het effect van de crisis is volgens Ine Soenen, coördinator van het steunpunt arbeidszorg in West-Vlaanderen, vooral pijnlijk voelbaar binnen de beschutte werkplaatsen. Midden mei is er zelfs nog een vakbondstaking geweest in de beschutte werkplaatsen om de harde realiteit aan te kaarten en om te ijveren voor het behoud van de arbeidsplaatsen in de beschutte werkplaatsen. Het grote probleem voor de beschutte werkplaatsen is namelijk dat ze onvoldoende werkopdrachten kunnen vinden, aangezien zij sterk afhankelijk zijn van werkopdrachten uit het normale economische circuit. Ook arbeidszorg binnen de beschutte werkplaatsen staat momenteel op de helling.

De vraag is dan hoelang deze crisis nog zal doorbomen en wanneer er opnieuw mogelijkheden ontstaan om arbeidszorg aan te bieden binnen deze werksetting. Anderzijds weet Ine Soenen te vertellen dat de kringloopcentra heel goed draaien en dat dit arbeidszorgaanbod staande blijft. Het is met andere woorden een situatie met grote 'ups' maar ook diepe 'downs'. Lieven Van der Stock zegt hierover het volgende: "*Hoe beter de conjunctuur is, hoe meer plaatsen er open blijven staan voor arbeidszorg en binnen de sociale werkplaats. Hoe slechter de conjunctuur is, hoe harder de mensen moeten werken.*"⁷¹ Dit betekent dus niet dat een crisis voor meer arbeidszorgplaatsen zorgt, of dat er meer mensen in arbeidszorg terecht komen. In tegendeel, vanuit de kant van GTB Vlaams-Brabant/Brussel werd er aangegeven dat deze crisis een ongekende crisis is. Enerzijds stijgt het aantal arbeidszorgmedewerkers, omdat de grenzen van de betaalde tewerkstelling hoger worden gelegd, wat in contradictie is met een jaar geleden toen werkgevers nog mensen kwamen rekruteren uit de sociale economie en zelfs uit arbeidszorg. Anderzijds zegt GTB Vlaams-Brabant/Brussel dat er arbeidszorgplaatsen opgelaten worden en dat arbeidszorginitiatieven bang zijn om de 'woede van de werklozen' op hun dak te halen door arbeidszorg aan te bieden. Arbeidszorginitiatieven zouden angst hebben om de kritiek over hun te krijgen dat ze bezoldigde arbeid 'inpikken'.

Jan Raymaekers, coördinator van De Wroeter, zegt dat door de crisis arbeidszorg terug tot zijn oorspronkelijke doelstelling komt, namelijk zorg aanbieden aan de hand van arbeid. De nadruk ligt niet langer op zoveel mogelijk doorstroom. Dit is niet langer mogelijk en haalbaar, aangezien er momenteel immens veel potentieel en talenten in de werkloosheid terecht gekomen zijn. Indien een werkgever iemand zoekt voor een bepaalde post, heeft hij momenteel een enorme 'vijver' waaruit hij de geschikte persoon kan vissen. Hierdoor komt het accent terug op de zorg te liggen, iets wat in de beginfase van arbeidszorg ook het uitgangspunt was.

Het werkveld meent dus dat de crisis zijn positieve kanten kan hebben, zeker wanneer er naar het beleid gekeken wordt, maar dat er toch rekening moet gehouden worden met het feit dat ook arbeidszorg onder de crisis 'lijdt' in die zin dat er niet zozeer extra plaatsen arbeidszorg bijkomen, maar wel dat arbeidszorg te maken kan krijgen met een negatieve connotatie vanuit de vele ontslagen werknemers die menen dat arbeidszorg 'hun' werk afneemt. Toch kan arbeidszorg terug grijpen naar zijn oorspronkelijk

⁷¹ VAN DER STOCK, L., Mondelinge mededeling, Interview, 15 mei 2009.

doelstelling en kan het zo ook een adempauze bieden om binnen de arbeidszorgsector uit te zoeken hoe het nu verder moet.

Verkiezingen voor de Vlaamse overheid

Alle geïnterviewden en vele arbeidszorginitiatieven zullen met spanning uitkijken naar de uitslag van de verkiezingen op Vlaams niveau van zondag 7 juni. Niemand kan voorspellen wie uiteindelijk de bevoegdheid rond arbeidszorg zal opnemen en in hoeverre arbeidszorg een rol zal spelen in het beleid van de komende vijf jaar. Katrien Van Den Broucke meent wel dat arbeidszorg een rol zal blijven spelen binnen het activeringsverhaal. Arbeidszorg is nu eenmaal één van de mogelijkheden om mensen te activeren of minstens een structuur mee te geven en dat zal arbeidszorg ook altijd aantrekkelijk maken binnen het tewerkstellingsbeleid.

Iedereen hoopt dat arbeidszorg meer op de agenda zal komen te staan, zeker na de inspanningen van de Rondetafel Arbeidszorg en de stafmedewerker van deze Rondetafel. Toch zal de richting die het beleid zal uitgaan afhankelijk zijn van de 'kleur' die deze bevoegdheid bij zich neemt, alsook de persoonlijkheid van de minister die uiteindelijk de definitieve klemtonen legt. Het zal er dus voor de sector op aankomen om in te spelen op de voorbereidingen voor de komende vijf jaar en eventueel een plaatsje te veroveren binnen het Regeerakkoord dat in de eerste weken of maanden van de legislatuur een beslissende rol zal spelen voor de komende jaren.

Europa

De Vlaamse verkiezingen zijn moeilijk in te schatten voor velen, laat staan om nog verder te kijken en een blik te werpen op de mogelijkheden die Europa kan bieden. In eerste instantie verwachten de ondervraagde personen niet veel van Europa, maar na een beetje aandringen hebben ze dan uiteindelijk hun visie toch even weergegeven.

Europa kan een belangrijke rol spelen in de toekomst van arbeidszorg, indien het spel op de juiste manier gespeeld wordt. Dit beleidsniveau is het gedroomde niveau dat zijn invloed kan laten gelden binnen het nationale beleid en op die manier ook op het gewest- en gemeenschapsniveau in België. Europa kan bijvoorbeeld een onderzoek laten uitvoeren naar arbeidszorg over de landsgrenzen heen. Uit dit onderzoek kan Europa dan de beste methoden en regelgevingen halen waarmee het een algemeen beleid kan uitstippelen rond arbeidszorg. De vraag is echter of dit een realistische wens is voor het Europees niveau. Deze visie vraagt om een sociaal Europa, iets dat momenteel amper aan de orde is.

Verder zijn de meeste van mening dat Europa geen grote antwoorden in zich draagt. Om een invloed te hebben op Europa moet er een heus lobbystelsel uitgebouwd worden, vanuit de verschillende betrokken landen, om zo enige realisaties te verkrijgen. Wanneer er dan gekeken wordt in hoeverre de sector zijn stempel kan drukken op het beleid, leven weinigen op hoop dat dit soort van lobbywerk op Europees niveau kan verricht worden. Eventueel kan er vanuit gegaan worden dat de Belgische delegatie in Europa enigszins voor arbeidszorg gaat pleiten, maar ook hier bestaan weinig hoop voor. In eerste instantie is er momenteel weinig interesse voor arbeidszorg en anderzijds hebben de ministers en de parlementairen nu al moeilijkheden om elkaars dossiers te kennen, laat staan dat ze dit op Europees niveau wel kunnen.

De sector hoopt dat Europa eventueel een positieve invloed zal kunnen uitoefenen op nationaal niveau (en derhalve ook het gewest- en gemeenschapsniveau), maar dit slechts een ijdele hoop. Momenteel zien de arbeidszorginitiatieven niet zozeer problemen in verband met een mogelijke financiering van arbeidszorg. Indien het om

omkaderingssubsidie gaat, zorgen Europese richtlijnen geen probleem. Hoe het verhaal van de doelgroepfinanciering zal aflopen is een andere kwestie en blijft voor velen een vraagteken.

3.5 Het beleid onder de kritische loep genomen

Dit eindwerk zou maar een droog verhaal zijn, mochten er geen reflecties aan te pas komen waar ik mijn bedenkingen en bevindingen uiteen zet. Dankzij al het onderzoek voor het theoretisch kader en de vele interviews die ik afgenomen heb om de praktijktoets te kunnen doen in hoofdstuk vier heb ik heel wat kennis kunnen opdoen over arbeidszorg en waar zich nu juist problemen situeren.

In deze kritische bespreking van het beleid tracht ik een visie neer te schrijven over mijn bevindingen en bedenkingen in verband met arbeidszorg in België, verspreid over de verschillende niveaus. Mijn invalshoek is vooral het belang van de arbeidszorgmedewerker in dit hele verhaal, want uiteindelijk is het voor deze doelgroep dat alles gerealiseerd wordt of zou moeten worden. Als puntje bij paaltje komt, dan zijn het vooral de arbeidszorgmedewerkers die ofwel de dupe zijn van een beleid, ofwel worden ze er beter van. Met deze gedachte in het achterhoofd wil ik het beleid aan mijn kritische geest onderwerpen en uiteindelijk de balans opmaken wat er dan moet veranderen. De concrete uitwerking van de balans zal in hoofdstuk vier aan bod komen, maar dit stuk, samen met de praktijktoets van het werkveld, vormen de basis om de beleidsaanbevelingen op punt te zetten.

3.5.1 Het kwantitatieve reglement in Vlaams-Brabant

De inhoud van het kwantitatieve reglement arbeidszorg (2002) is in 2.5 uitvoerig aan bod gekomen. De belangrijkste doelstelling die in 2002 op papier werden gezet, waren de jaarlijkse groei van 10% arbeidszorgmedewerkers en het feit dat dit reglement arbeidszorg enkel open staat voor sociale werkplaatsen. Dit reglement heeft een uitvoerige evaluatie ondergaan in 3.1 waar de knelpunten duidelijk naar voren zijn gekomen.

Arbeidszorg was in 2002 minder afgebakend en minder duidelijk geformuleerd dan dit nu het geval is. Dankzij veel overleg met de verschillende sectoren binnen de Rondetafel Arbeidszorg zijn er positieve evoluties geweest die er voor gezorgd hebben dat er momenteel duidelijke richtlijnen en visies zijn, die helder weergeven wat een arbeidszorginitiatief is en aan welke voorwaarden deze initiatieven moeten voldoen om effectief als arbeidszorginitiatief aanzien te worden. Deze kennis was echter bij de opstart van het kwantitatieve reglement arbeidszorg nog niet gekend, waardoor er destijds verder gegaan is op reeds gekende paden, namelijk deze van de arbeidszorginitiatieven binnen de sociale werkplaatsen. Dat hier geen discussie over was, is duidelijk gebleken in het decreet van de sociale werkplaatsen, alsook in de visie van de sociale werkplaatsen.

Het mag dus duidelijk zijn dat de provincie Vlaams-Brabant met het reglement arbeidszorg een tegemoetkoming wilde bieden aan de vraag van de arbeidszorgsector, die destijds vooral vanuit de hoek van de sociale werkplaatsen kwam. De provincie Vlaams-Brabant heeft destijds zeker geen foute richting gekozen door arbeidszorg enkel binnen sociale werkplaatsen te erkennen, omdat dit op dat moment de meest gangbare en klare weg was. De kritische noot die ik wel stel naar het beleid binnen de provincie Vlaams-Brabant, is de realiteit dat de administratie tot 2009 heeft moeten wachten vooraleer er groen licht gegeven is door de politici van de provincie om het reglement arbeidszorg te veranderen. Binnen de administratie van de provincie Vlaams-Brabant was namelijk al langer duidelijk dat het reglement arbeidszorg (2002) aan veranderingen toe was, omdat het reglement neveneffecten met zich mee bracht. Het feit dat de bevoegde

politici geen veranderingen wilden doorvoeren, duidt mijn inziens op een probleem van inzicht en kennis rond de sector van arbeidszorg. Ik juich dan ook toe dat er ondertussen veranderingen in de visie zijn doorgevoerd, waardoor er openingen zijn ontstaan om over te schakelen op een kwalitatief reglement arbeidszorg.

Persoonlijk vind ik het goede zaak dat er in 2002 in de provincie al een belletje gaan rinkelen is dat arbeidszorg ook noden heeft en dat hier veel te weinig op ingespeeld wordt. Het kwantitatieve reglement arbeidszorg van 2002 heeft zijn nut bewezen en is zeker geen slechte stap geweest. Arbeidszorg werd op een structurele manier ingebed binnen de provincie Vlaams-Brabant dankzij het reglement arbeidszorg (2002) en werd eveneens op de kaart gezet, waardoor arbeidszorg een volwaardige speler werd binnen de provincie. Hoewel er veel neveneffecten zijn aan het kwantitatieve reglement arbeidszorg, ben ik van mening dat de verdienste om arbeidszorg een duidelijke plaats te geven binnen de provincie een belangrijke meerwaarde is van dit reglement. Het geeft openingen voor de toekomst van arbeidszorg in die zin dat er verbeteringen kunnen aangebracht worden, zodat arbeidszorginitiatieven en vooral de arbeidszorgmedewerker er beter van kan worden.

Dankzij de vele nieuwe instrumenten en kennis die voorhanden zijn, kan er vanaf heden op een kwalitatieve manier ingespeeld worden op arbeidszorg. Deze kans is uiteindelijk gegrepen door de provincie Vlaams-Brabant, wat hopelijk zal resulteren in het nieuwe reglement arbeidszorg zoals beschreven in 3.2.

3.5.2 Een kwalitatief beleid in Vlaams-Brabant

Afgelopen jaren zijn er heel wat veranderingen geweest in het werkveld, vooral op het vlak van inzicht, kennis en eenduidigheid binnen de arbeidszorgsector over wat arbeidszorg nu juist inhoudt. De politieke belangstelling op Vlaams en federaal niveau is afgelopen jaren weliswaar beperkt gebleven, maar anderzijds hebben de sector en de verschillende provincies niet stilgezeten om arbeidszorg verder op de maatschappelijke kaart en de politieke agenda te zetten. Er is hard gewerkt aan een overkoepelende Visietekst Arbeidszorg, die uiteindelijk in 2006 gefinaliseerd is. Hierop heeft de Rondetafel Arbeidszorg verder gebouwd en in 2008 is er dan een stafmedewerker aangeworven die een aantal criteria en streefdoelen heeft uitgewerkt zodat er duidelijk en meetbaar kan nagegaan worden of een initiatief al dan niet een arbeidszorginitiatief is.

De provincie Vlaams-Brabant heeft dan ook deze troeven ten volle uitgespeeld in het opstellen van een voorstel tot nieuw reglement arbeidszorg dat vooral uit gaat van de belangen van de arbeidszorgmedewerkers. De doelstelling is altijd al geweest om arbeidszorg mee uit te bouwen tot een laatste vangnet. Met het begrip 'laatste' wordt vooral bedoeld dat arbeidszorg geen mensen mag uitsluiten, zodat het werkelijk het onderste vangnet is waar mensen terecht kunnen, ongeacht hun problematiek, inkomensstatuut of capaciteiten. Arbeidszorg moet namelijk voor iedereen toegankelijk kunnen zijn.

Deze filosofie van het 'laatste vangnet' is een streefdoel binnen de Rondetafel Arbeidszorg en is het richtpunt waar arbeidszorg naartoe moet. Streefdoelen worden in de realiteit amper gehaald, zeker wanneer ze zo ambitieus zijn als deze voor het voorstel tot reglement arbeidszorg. Eenmaal iets in een regelgeving wordt gegoten, zoals ook voor arbeidszorg geldt in sommige sectoren, bestaat de kans dat bepaalde doelgroepen uit de boot vallen, omdat ze niet voldoen aan bepaalde voorwaarden of criteria. Dit is ook het verhaal van arbeidszorg binnen de sociale werkplaatsen. Hoewel dit vangnet vroeger wel aanwezig was, heeft de regelgeving arbeidszorg eerder in een keurslijf gegoten, waardoor bepaalde doelgroepen eruit vallen, zoals gepensioneerden, legale vluchtelingen

of jongeren. Lieven Van der Stock beweert dat niemand exact kan zeggen waarom ze niet meer binnen arbeidszorg terecht mogen, de enige uitleg is dat ze niet voldoen aan de criteria. Persoonlijk vind ik de doelstelling van arbeidszorg als een laatste vangnet zeker een streefdoel waar zo goed en zo kwaad mogelijk aan gewerkt moet worden, maar ik vrees dat de situatie zoals meer dan twintig jaar geleden momenteel geen realiteit meer zal kunnen worden. Misschien is de redenering 'voor wat hoort wat' hier wel op zijn plaats in die zin dat een regelgeving en de nodige financiële middelen die hieraan verbonden zijn, met zich meebrengen dat arbeidszorg geen laatste vangnet meer zal kunnen zijn.

Positieve bemerkingen

Er zijn verschillende aspecten van het voorstel tot nieuw reglement arbeidszorg waar ik helemaal mee akkoord ben en die ik dan ook een positieve wendingen vind in de kwalitatieve visie van de provincie Vlaams-Brabant.

In eerste instantie ga ik helemaal akkoord om een externe trajectbegeleiding in te bouwen in het voorstel tot reglement arbeidszorg. Naar mijn mening moet arbeidszorg als doel hebben de arbeidszorgmedewerker op een zo hoog mogelijk niveau te brengen, zolang er natuurlijk eveneens rekening gehouden wordt met de persoonlijk mogelijkheden. Deze externe trajectbegeleiding kan best gebeuren door een instantie die enerzijds inzicht en kennis heeft van de arbeidszorgsector en anderzijds voldoende afstand kan bewaren zodat een objectief oordeel uitspreken mogelijk is. Binnen de provincie Vlaams-Brabant is hiervoor GTB Vlaams-Brabant/Brussel aangesproken en zij willen deze taak op zich nemen. Of GTB Vlaams-Brabant/Brussel de beste partner is om dit te realiseren kan ik niet met zekerheid zeggen, aangezien zij momenteel binnen het departement Werk opgenomen zijn en dus steeds meer in het verhaal van activering opgenomen worden. Langs de andere kant kan ik ook geen alternatieven aanbieden en ben ik momenteel wel overtuigd van hun kunnen op het vlak van trajectbegeleiding. Toch moet er gewaakt worden dat deze externe trajectbegeleiding niet de connotatie krijgt van een extra doorstromingskanaal om mensen te activeren.

Een tweede positieve evolutie in het voorstel tot reglement arbeidszorg is de verruiming van de mogelijke subsidieaanvragers. Met andere woorden houdt deze verruiming in dat de provinciale financiële middelen opengesteld worden voor verschillende arbeidszorginitiatieven, ongeacht de sector waarbinnen ze gesitueerd zijn. De aanvragers moeten voldoen aan de criteria voor arbeidszorginitiatieven zoals opgesteld door de Rondetafel Arbeidszorg, zodat er gegarandeerd kan worden aan de verschillende arbeidszorgmedewerkers dat ze kwaliteit aangeboden krijgen. Doorheen de verschillende interviews heb ik heel sterk opgemerkt en met mijn eigen ogen kunnen zien dat de activiteitencentra in de geestelijke gezondheidszorg wel degelijk aanbod realiseren als arbeidszorginitiatieven binnen sociale werkplaatsen. In dat opzicht vind ik het rechtvaardig dat ook deze activiteitencentra van de geestelijke gezondheidszorg aanspraak kunnen maken op de provinciale middelen, want ook zij bieden arbeidszorg aan.

De trajectbegeleiding binnen arbeidszorg vraagt heel wat inspanningen en kost in vergelijking met het product, namelijk het gerealiseerde werk van de arbeidszorgmedewerkers, heel wat geld. Anderzijds is het zo dat een arbeidszorginitiatief niet van dien aard is dat het voldoende financiële middelen kan genereren om deze begeleiding zelfs maar gedeeltelijk te betalen, waardoor arbeidszorg dus een dure aangelegenheid kan zijn voor de moederorganisaties als er onvoldoende subsidies worden voorzien. De provincie Vlaams-Brabant is zich bewust van de realiteit van de financiële situaties van de arbeidszorginitiatieven en beseft dat de begeleiding van niet-categoriale arbeidszorgmedewerkers een intensieve taak is, zeker wanneer het

arbeidszorginitiatief oorspronkelijk categoriaal tewerk gaat. Om arbeidszorginitiatieven van voldoende financiële middelen te voorzien om de doelstellingen van het voorstel tot reglement arbeidszorg te realiseren, gaat de provincie Vlaams-Brabant uit van een minimum- en maximumfinanciering dat in verhouding staat tot het aantal begeleidde uren arbeidszorg. Ik ben helemaal akkoord met de visie dat er een minimumbedrag voorzien moet worden door de provincie, want het gaat niet op dat er bepaalde voorwaarden worden gesteld zonder dat er voldoende middelen voorzien zijn om deze doelstellingen te realiseren. Dit zou nadelig kunnen uitdraaien voor de arbeidszorgmedewerkers indien arbeidszorginitiatieven enkel aan hogere eisen moeten voldoen zonder dat er voldoende middelen tegenover staan. Hierin heeft de provincie Vlaams-Brabant dus op geanticipeerd door de minimumbedragen in te voeren. Verder heeft de provincie Vlaams-Brabant eveneens een budgetverhoging voor arbeidszorg ingeschreven in de begroting voor 2010. Het budget dat dan ter beschikking komt, ligt 50% hoger dan het huidige bedrag en komt neer op een bedrag van 150 000 euro. Het is met andere woorden een positieve evolutie dat de provincie wil overstappen naar een kwalitatief reglement waar dan tegelijkertijd extra middelen voor worden voorzien.

Een laatste positieve noot binnen het hele opzet van dit voorstel tot nieuw reglement is het feit dat de provincie Vlaams-Brabant geluisterd heeft naar de opmerkingen van het werkveld en hier ook in de mate van het mogelijke inspanningen heeft gedaan om met deze opmerkingen rekening te houden. Het is belangrijk dat het werkveld betrokken wordt omdat zij juist kunnen aangeven waar mogelijke knelpunten kunnen komen. Hierdoor kunnen negatieve consequenties deels vermeden worden door er op voorhand op te anticiperen. De provincie Vlaams-Brabant heeft bijvoorbeeld aanpassingen aangebracht door het schrappen van de verplichting om activeringsstages aan te bieden of met de toegeving aan de arbeidszorginitiatieven van de sociale werkplaatsen om een overbrugging te voorzien in de financiële tussenkomst van de provincie voor het werkjaar 2009. Ik vind het positief dat de provincie effectief iets doet met de vragen, zorgen en verbeteringsuggesties van de sector om zo het voorstel tot reglement ook een ruime ingang te laten vinden binnen het werkveld.

Bedenkingen

Toch zijn er ook een aantal bedenkingen van mijn kant over enkele voorwaarden die ingeschreven zijn in het voorstel tot reglement. Enerzijds blijf ik mezelf de vraag stellen of de niet-categoriale werking van arbeidszorginitiatieven de enige oplossing kan bieden voor om een vangnet te creëren waarbinnen iedereen die het nodig heeft terecht kan. Volgens mij is de niet-categoriale werking een middel om dit vangnet te realiseren, maar zeker niet het enige. Uit de sector is de opmerking gekomen dat niet-categoriale werking niet steeds mogelijk is en voor sommige doelgroepen is het zelfs niet gewenst. Ik kan begrijpen dat een niet-categoriale werking de meest optimale weerspiegeling is van de maatschappij en dat het belangrijk is dat de arbeidszorginitiatieven zoveel als mogelijk richting inclusie moeten werken. Toch heb ik uit de verschillende interviews verstaan dat niet-categoriale werking niet altijd haalbaar is en dat categoriale werking soms wel aangewezen is om een bepaalde doelgroep te kunnen begeleiden en voldoende zorg te bieden. Specifieke problematieken zoals autisme, niet aangeboren hersenletsel of mensen met een psychische problematiek vereisen vaak gespecialiseerde methodieken en intensievere begeleiding dan bijvoorbeeld een langdurig werkloze die gemakkelijker participeert in een niet-categoriale groep.

Elke vorm van arbeidszorg, of dit nu categoriaal of niet-categoriaal is, is belangrijk om het vangnet te realiseren en beide werkvormen moeten dus ondersteuning kunnen krijgen vanuit de overheid. Op zich kan de provincie Vlaams-Brabant, of enig andere provincie de keuze maken om enkel niet-categoriaal aan te prijzen en te stimuleren, maar dit is misschien niet de enige of beste oplossing voor een hoger beleid. Het vangnet

realiseren is vooral afhankelijk van de mogelijkheid voor de verschillende doelgroepen om te kunnen instappen in arbeidszorg. Momenteel is het zo dat het beleid er voor kiest om slechts enkele doelgroepen te financieren, zoals in het kader van het Meerbanenplan of de ruimere doelgroep, maar dan specifiek binnen de sociale werkplaatsen. Uitsluiting gebeurt momenteel vooral op basis van onvoldoende middelen waardoor een arbeidszorginitiatief soms mensen moet weigeren omdat er anders onvoldoende begeleiding kan geboden worden. Uitsluiting gebeurt eveneens omdat de financiële ondersteuning bijvoorbeeld prestatiegebonden is waardoor de verleiding groter kan zijn om enkel de sterkste arbeidszorgmedewerkers op te nemen in het arbeidszorginitiatief. De niet-categoriale werking kan tot op zekere hoogte het streefdoel van een laatste vangnet mee onderbouwen, maar dit mag niet tot gevolg hebben dat bepaalde doelgroepen opnieuw uitgesloten worden omdat ze net niet functioneren binnen een niet-categoriale werking.

Een andere bedenking die ik me heb gemaakt, draait rond de zwaarte van de gevraagde inspanningen van de arbeidszorginitiatieven. Zo moeten de arbeidszorginitiatieven een gemotiveerde aanvraag insturen en indien ze ontvankelijk verklaard worden door de provincie Vlaams-Brabant en aanspraak kunnen maken op deze subsidies, moeten de arbeidszorginitiatieven tussentijdse en eindrapporten indienen, ze moeten externe begeleiding toelaten en ze dienen eveneens een registratieformulier in te vullen. Verder moeten ze voldoen aan alle criteria zoals ze opgesteld zijn door de Rondetafel Arbeidszorg (zie bijlage 1) wat voor sommige initiatieven een extra inspanning zou kunnen vragen, bijvoorbeeld persoonlijke begeleidingsplannen opstellen, een huishoudelijk reglement op papier zetten of arbeidszorgovereenkomsten afsluiten. Daarnaast betekent de voorwaarde van een niet-categoriale werking voor enkele arbeidszorginitiatieven, die momenteel categoriaal werken, een hele investering in opleiding van het omkaderingspersoneel. Al deze voorwaarden lijken op het eerste zicht eenvoudig realiseerbaar, maar ik ben van mening dat dit toch niet te onderschatten valt in een sector die op dit moment reeds onder druk staat. De provincie Vlaams-Brabant heeft weliswaar een toegeving gedaan en heeft de verplichting van de activeringsstage omgebogen tot een warme aanbeveling om hier inspanningen voor te doen, maar dan op vrijwillige basis.

Ik denk dat alle reglementen, decreten of wetten attentie moeten hebben voor de zwaarte die ze in deze regelgeving inbouwen. Er moet vooral gekeken worden op het belang van de arbeidszorgmedewerker, want uiteindelijk draait het altijd om de doelgroep die kansen moet krijgen aan de hand van een systeem of initiatief. Verschillende registratieformulieren laten invullen, of onnodig vele of lange rapporten laten schrijven over het verloop van het project, ondermijnt vooral de begeleiding die de arbeidszorgmedewerker moet toekomen. Er moeten minimumvereisten gesteld worden en misbruik moet zeker ook voorkomen worden, maar dit mag niet ten koste gaan van de begeleiding die de arbeidszorgmedewerker nodig heeft.

Besluit

Al bij al levert de provincie Vlaams-Brabant een kwalitatieve en inhoudelijke bijdrage aan de realisatie van arbeidszorg als laatste vangnet in de maatschappij. Ik besef dat de provincie niet alle antwoorden in petto heeft en dat ze evenmin alle problemen die de sector kent kan oplossen. Een provincie vertrekt vanuit een eigen filosofie en om een deel van deze filosofie toe te passen worden er klemtonen gelegd binnen de verschillende reglementen, net zoals dat gebeurt bij het voorstel tot reglement arbeidszorg. De provincie Vlaams-Brabant heeft gekozen voor de ondersteuning van de basisprincipes arbeidszorg en voor een verruiming van de definitie van mogelijke subsidieaanvragers. Hiermee hoopt de provincie om een ruimer en wijdverspreid aanbod van arbeidszorg te realiseren binnen de provincie Vlaams-Brabant en dit op lange termijn.

Veranderingen zijn niet altijd even prettig en niet iedereen zal tevreden gesteld zijn met de wijzigingen in verband met arbeidszorg binnen de provincie. De voornaamste bezorgdheid komt van de sociale werkplaatsen die vrezen dat ze zullen moeten inboeten aan financiële middelen en dit ten koste van hun werking. Deze vrees is reëel en zeker niet ongegrond, maar anderzijds moeten ook deze initiatieven verstaan dat een andere wending niet per sé slecht is. Ook andere sectoren hebben moeilijkheden en vanuit de visie van een gelijke verdeling van de middelen, tracht de provincie op zoveel mogelijk noden in te spelen, met het welzijn van de doelgroep binnen arbeidszorg als vertrekpunt.

3.5.3 Het huidige beleid in België

Arbeidszorg is kent een complex verhaal wanneer het aankomt op wie wel en wie niet bevoegd is voor arbeidszorg. Arbeidszorg is verspreid over verschillende sectoren heen en elke sector kent een aparte geschiedenis, waardoor klemtonen wel eens gaan verschillen. Algemeen bestaat de tendens nog steeds heel sterk om arbeidszorg binnen de muren van de eigen sector te bekijken en niet verder dan dat. Het werkveld neigt ook nog sterk naar het sectoraal bekijken van arbeidszorg, hoewel her en der al muren beginnen af te brokkelen en er meer over de grenzen heen gekeken wordt.

In 2.4 is uitgebreid aan bod gekomen welke overheid instaat voor welk deel van arbeidszorg en in hoeverre er reeds acties ondernomen zijn om knelpunten binnen de sector weg te werken. Algemeen vind ik vooral dat de gehandicaptensector, maar zeker ook de sociale tewerkstellingssector op het goede pad zijn en al enkele stappen hebben ondernomen om arbeidszorg mogelijk te maken. Welke mening ik over het genomen beleid heb, zal in onderstaande paragrafen weer gegeven worden. Toch blijven de grote voorlopers binnen een degelijk en kwalitatief beleid vooral enkele provincies die reeds een sectoroverschrijdende visie trachten om te zetten in provinciale reglementen, waaronder binnenkort hopelijk ook de provincie Vlaams-Brabant.

Federaal

Het federale beleidsniveau is bevoegd voor de arbeidszorginitiatieven in de geestelijke gezondheidszorg, of anders genaamd de dagactiviteitencentra. Deze centra staan in voor de begeleiding van mensen met een psychische problematiek en ze krijgen momenteel begeleiders vanuit de Initiatieven Beschut Wonen. Het federale niveau heeft in 2001 een projectfinanciering opgestart in het kader van het pilootproject 'Activering' binnen de geestelijke gezondheidszorg, maar dit experiment heeft niet lang standgehouden en uiteindelijk is de doelstelling van dit project vertaald in een verschuiving van het takenpakket van de trajectbegeleiders van de Initiatieven Beschut Wonen. Met andere woorden heeft de federale overheid geen inspanningen geleverd om de hachelijke toestand van de arbeidszorginitiatieven in een minder uitzichtloze situatie te plaatsen.

Verder speelt de federale overheid vooral een rol binnen arbeidszorg in die zin dat op dit huidige moment uitkeringen van allerlei instanties nog steeds een federale bevoegdheid inhoudt. Doordat er een gebrek aan erkenning is bij de federale overheid en eveneens bij de federale instellingen, krijgen arbeidszorgmedewerkers wel meer dan eens te maken met problemen omtrent hun uitkeringen en het recht om deze uitkeringen te behouden.

Ik ben van mening dat de federale overheid ondertussen al veel sneller had moeten inspelen op de problemen die er heersen binnen de arbeidszorgsector en die op federaal niveau kunnen opgelost worden. Enerzijds was het pilootproject 'Activering' geen slechte insteek voor de arbeidszorginitiatieven, maar de verwachten lagen veel te hoog, zeker wanneer de doelgroep binnen de geestelijke gezondheidszorg in ogenschouw wordt genomen. Voor deze doelgroep is arbeidszorg veeleer een manier om terug enige structuur in hun leven te krijgen en veel minder gericht op de 'pure' arbeidsmatige

activiteiten. Arbeid is een middel om zorg aan te bieden en zorgt ervoor dat de arbeidszorgmedewerkers op hun tempo een ritme kunnen aannemen, waardoor deze doelgroep in staat is om in de maatschappij te 'overleven' en een waardige plaats in te nemen. Om van deze arbeidszorgmedewerkers te verwachten dat ze op een relatief korte periode kunnen doorstromen naar een betaalde baan, is vaak een te ver gegrepen verwachting. Hiermee wil ik niet zeggen dat doorstroom van een arbeidszorgmedewerker uit de geestelijke gezondheidszorg naar een betaalde baan niet onmogelijk is, maar de revalidatie is vaak veeleer een proces van jaren in plaats van maanden. De federale overheid moet durven investeren in deze arbeidszorginitiatieven, omdat vele coördinatoren en ook arbeidszorgmedewerkers zelf aangeven dat het dankzij de mogelijkheid van arbeidszorg is dat de doelgroep in staat is om in de maatschappij te integreren. Hoewel het moeilijk tot onmogelijk is om effectief wetenschappelijk bewijs te leveren dat arbeidszorg op lange termijn minder kost dan constante hospitalisatie, is dit een realiteit die vele arbeidszorginitiatieven zullen onderschrijven. Verder moet de overheid ook voor ogen houden dat enkel omkaderingssubsidiëring onvoldoende is om een arbeidszorginitiatief te laten draaien zoals het hoort.

De problemen omtrent het behoud van de uitkering is een ander paar mouwen dan de problemen in de geestelijke gezondheidszorg. Deze moeilijkheden met de uitkeringen van de arbeidszorgmedewerkers treffen alle sectoren waarbinnen arbeidszorg wordt aangeboden en alle arbeidszorgmedewerkers in de Belgische maatschappij. Volgens de Belgische Grondwet is iedereen gelijk voor de wet, maar wanneer het aankomt op wetten interpreteren, zijn er vele verschillende praktijken gangbaar. Dit is niet anders binnen de federale instellingen zoals de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) of de mutualiteiten. Afhankelijk van de interpretatie van de directeur van een voorziening wordt een arbeidszorgmedewerker wel of niet geschorst van zijn uitkering. Momenteel proberen de begeleiders voldoende communicatie te onderhouden met de verschillende instanties, maar er zijn praktijken waarbij er bijvoorbeeld bij de RVA gemeld wordt dat persoon A binnen arbeidszorginitiatief Z arbeidsmatige activiteiten uitoefent en dat persoon A dus niet beschikbaar kan zijn voor de arbeidsmarkt. Dit niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt is zowel omwille van het functioneren van persoon A binnen het arbeidszorginitiatief en tevens omdat persoon A niet in staat is om een betaalde baan uit te oefenen, wat eigen is aan de doelgroep binnen arbeidszorg. De RVA laat weten dat ze kennis genomen hebben van de situatie, maar dit betekent niet dat persoon A niet beschikbaar moet blijven voor de arbeidsmarkt en dat derhalve een mogelijke schorsing zal plaatsvinden indien persoon A onvoldoende inspanningen levert om zijn werkwillegheid te tonen.

Ik vind het ronduit overdreven en streng dat zulke wantoestanden kunnen plaatsvinden binnen een land als België dat zichzelf beschouwt als een *sociale* welvaartstaat. Het is onvoldoende dat de federale overheid arbeidszorg als methodiek wil erkennen. De federale overheid moet dringend alle neuzen binnen zijn eigen instellingen in dezelfde richting duwen en een positie innemen ten opzichte van arbeidszorg, zodat deze wanpraktijken een halt kunnen geroepen worden.

Net zoals de mensen die ik geïnterviewd heb, ben ik van mening dat de federale overheid zijn verantwoordelijkheid niet opgenomen heeft wat arbeidszorg betreft, zowel niet bij de geestelijke gezondheidszorg als een regeling treffen wat de uitkeringszekerheid van de arbeidszorgmedewerkers. Deze problemen zijn sinds geruime tijd bekend en worden op herhaaldelijke manier aangekaart bij de federale overheid, maar toch blijft deze overheid weigeren om hier enige verandering in te brengen. Het is weliswaar zo dat de federale overheid geruim een dik jaar ondertussen zo goed als onwerkbaar is en dat er dus geen grootse realisaties mochten verwacht worden voor arbeidszorg. Maar toch blijkt in de verste verte niet dat arbeidszorg een ingang kan vinden binnen de federale overheid. De

vraag is natuurlijk welke oplossingen er kunnen geboden worden om veranderingen teweeg te brengen.

Vlaams

In Vlaanderen spelen verschillende sectoren een rol in het verhaal rond arbeidszorg. Arbeidszorg wordt georganiseerd in zowel de sociale tewerkstellingsector, de gehandicaptensector en de welzijnssector. Derhalve zijn er ook verschillende departementen bevoegd voor arbeidszorg. De vraag is wel in hoeverre de verschillende ministers hun bevoegdheid daadwerkelijk opnemen.

De belangrijkste realisaties tot op heden voor arbeidszorg hebben plaatsgevonden in de sociale tewerkstellingssector alsook in de gehandicaptensector. Vooral de sociale tewerkstellingssector heeft er voor gezorgd dat arbeidszorg een stuk in beeld is gebracht binnen de politiek, maar de nadruk binnen dit departement ligt vooral op het aspect arbeid en is veel minder op zorg gericht. Dit is een filosofie van het beleid en niet van het werkveld. Ook binnen de sociale tewerkstellingssector is de idee dat arbeidszorg zowel arbeid als zorg inhoudt, maar het nuanceverschil met de welzijnssector ligt vooral in het feit dat arbeid een manier van zorg is, terwijl de welzijnssector arbeid veeleer beschouwt als één van de mogelijkheden om zorg aan te bieden. Ik ben ervan overtuigd dat beide visies bijdragen tot een grotere diversiteit en dus ook bijdragen tot een groter aanbod voor de arbeidszorgmedewerker, wat noodzakelijk is in het werkveld.

Arbeidszorg kan zowel doorstroom realiseren als een finaliteitstewerkstelling zijn voor de arbeidszorgmedewerker. Het werkveld heeft nooit getwijfeld aan de mogelijkheid dat arbeidszorg een finaliteit kan zijn voor de arbeidszorgmedewerker. De visie die arbeidszorg nastreeft is vooral zoveel mogelijk uit een persoon halen en die persoon op een maximaal niveau brengen, ongeacht of dit binnen arbeidszorg is of binnen een betaalde tewerkstelling. Toch leeft de discussie bij de overheid of arbeidszorg wel een finaliteit kan zijn. Ook de vakbonden vinden deze realiteit van finaliteit voor de arbeidszorgmedewerker problematisch in hun visie dat dit kan leiden tot uitbuiting van deze doelgroep. Ik heb reeds geruime tijd de mogelijkheid gehad om te leren wat arbeidszorg is, waarvoor arbeidszorg staat en wie arbeidszorg aanbiedt. Hoewel voorzichtigheid en waakzaamheid zeker aan bod moet kunnen komen, ben ik van mening dat de overheid en de vakbonden onvoldoende weten wat arbeidszorg is.

Zoals Lieven Van der Stock vertelde, is arbeidszorg een zelfregulerend systeem. Iemand die meer aan kan, zal niet in arbeidszorg blijven 'hangen', maar zoekt een manier om zichzelf zo maximaal mogelijk te ontplooien. Hoewel ik niet naïef wil overkomen, geloof ik wel in het gegeven dat arbeidszorg een zelfregulerend systeem is en dat mensen inderdaad niet in arbeidszorg blijven vertoeven indien ze zelf weten dat ze meer mogelijkheden in zich dragen. Ik vind het een spijtige zaak dat de overheid en ook de vakbonden eerder weigerachtig tegenover deze finaliteit staan. Het zijn niet die 2 000 arbeidszorgmedewerkers die momenteel in arbeidszorg vertoeven, die het systeem van uitkeringen zouden oplichten of misbruik zouden maken van de mogelijkheid die arbeidszorg biedt. Deze eerder ongegronde angst heeft volgens mij heel veel te maken met onwetendheid en onvoldoende inzicht in de arbeidszorgsector. Een gezonde terughoudendheid en een evenwichtige portie wantrouwen is zeker geen misdaad, maar desondanks moet het mogelijk zijn dat arbeidszorg zich kan ontplooien met de 'zegen' van alle actoren in de samenleving, de bevolking, het middenveld en het beleid.

Om gedeeltelijk dezelfde structuur aan te houden die ik in dit eindwerk heb gehanteerd, maak ik in onderstaande paragrafen een indeling in de verschillende sectoren die arbeidszorg aanbieden, om hier de beste elementen en kritische bemerkingen weer te geven op het beleid.

Sociale tewerkstelling

Zoals hierboven reeds gezegd, heeft de bevoegde minister voor de sociale tewerkstellingssector er toe bijgedragen dat arbeidszorg min of meer op de kaart is gezet binnen de maatschappij. Het feit dat het decreet van de sociale werkplaatsen is uitgebreid naar de arbeidszorginitiatieven van deze sociale werkplaatsen is een eerste positieve stap voorwaarts. Het meest positieve aan deze regelgeving vind ik de toegankelijkheid van een ruime diversiteit aan doelgroepen die een financiering kunnen krijgen vanuit de overheid, voor hun zogenaamde rendementsverlies. Deze regelgeving gaat ook nog heel sterk uit van de dubbele houding van arbeidszorg, in die zin dat arbeidszorg zowel finaliteit als doorstroom kan betekenen voor de arbeidszorgmedewerker.

Verder is het Meerbanenplan eveneens een realisatie binnen de sociale tewerkstellingssector. Persoonlijk vind ik dit systeem minder geslaagd als het 'oude' systeem voor arbeidszorginitiatieven binnen de sociale tewerkstelling. Het Meerbanenplan kent namelijk slechts financiering toe voor de doelgroep die vanuit de VDAB is toegeleid. Met andere woorden sluit het Meerbanenplan een heel deel andere doelgroepen uit van de mogelijkheid om arbeidszorg te genieten. Een positieve noot binnen dit Meerbanenplan is weliswaar de mogelijkheid van kleine arbeidszorginitiatieven, buiten de sociale en beschutte werkplaatsen, om eveneens financiële middelen te ontvangen voor de beoogde doelgroep in het Meerbanenplan. De overheid heeft namelijk bepaald dat arbeidszorginitiatieven met een sterke focus op arbeid, via samenwerkingsverbanden mee in het verhaal van het Meerbanenplan kunnen stappen.

Hoewel ik de geleverde inspanningen voor arbeidszorg binnen de sociale tewerkstellingssector kan appreciëren, net zoals het werkveld dat kan appreciëren, ben ik wel van mening dat de prestatiegebonden subsidiëring een ondermijning is van arbeidszorg. De doelgroep binnen arbeidszorg is dermate labiel en 'zwak' dat enkel subsidies leveren voor de effectief gepresteerde uren een contradictie is op datgene wat arbeidszorg inhoudt en aanbiedt. Niet elke arbeidszorgmedewerker is in staat om het theoretisch afgesproken aantal uren effectief te presteren, omdat er altijd wel iets kan tussenkomen dat het onmogelijk maakt voor de arbeidszorgmedewerker om langs te gaan bij het arbeidszorginitiatief. Toch gaat de redenering niet op dat de begeleider tijdens de momenten van afwezigheid geen begeleiding zou aanbieden, in tegendeel zelfs. Op dat moment begint een begeleider vaak rond te bellen om zeker te zijn dat de arbeidszorgmedewerker niets overkomen is. Mensen met een psychische problematiek bijvoorbeeld vragen op dat moment net een extra inspanning, omdat een begeleider nooit met zekerheid kan zeggen dat er niets aan de hand is. Het is zelfs zo dat een afwezigheid een indicatie kan zijn van een levensbedreigende situatie voor de arbeidszorgmedewerker. De begeleiding stop met andere woorden niet wanneer de arbeidszorgmedewerker niet komt opdagen. Deze wetenschap moet naar mijn mening stilaan doordringen binnen de overheid of anders gezegd: het wordt dringend tijd dat het beleid met eigen ogen ziet welke doelgroep binnen arbeidszorg terecht komt en hoe de werking in realiteit draait.

Het beleid heeft op het vlak van de sociale tewerkstelling reeds stappen ondernomen om de arbeidszorginitiatieven in een betere financiële positie te plaatsen, zodat arbeidszorg blijvend aangeboden kan worden. Hoewel er kritiek kan geleverd worden op de verschillende systemen of de manier van de financiering, wil ik toch benadrukken dat elke stap in de goede richting het werkveld een stap dichterbij brengt bij de realisatie van arbeidszorg als laatste vangnet in de maatschappij. Het beleid heeft deels zijn verantwoordelijkheid opgenomen in verband met arbeidszorg binnen de sociale tewerkstellingsfeer, maar dit mag niet betekenen dat er vanaf nu stilgezeten wordt. Er

zijn nog vele noden binnen de sector, ook binnen de sociale tewerkstellingssector en vele arbeidszorginitiatieven kampen nog steeds met serieuze financiële problemen wat spijtig genoeg nog steeds betekent dat het beleid onvoldoende tegemoetkomt.

Welzijnswerk

Binnen het welzijnswerk spelen de Centra voor Algemeen Welzijnswerk (CAW) een rol in de realisatie van arbeidszorg op een eerder lokaal niveau. Deze initiatieven werden destijds vooral opgezet om doelgroepen op te vangen die niet binnen de bestaande tewerkstellings- en opleidingsinitiatieven terecht kunnen, maar ook niet binnen de gehandicaptensector, omdat ze geen 'ticket' krijgen van het Vlaams Agentschap (VAPH). Onlangs heeft het Rekenhof beslist dat de arbeidszorginitiatieven, opgestart door een CAW, niet langer middelen mogen ontvangen uit de werkingsportefeuille van dit CAW, omdat deze middelen besteed moeten worden aan de kerntaken van een CAW. Dit houdt dan ook in dat het Rekenhof met deze uitspraak een mogelijke financiële insteek voor de arbeidszorginitiatieven vanuit het CAW heeft teniet gedaan. Deze arbeidszorginitiatieven kennen geen structurele financiering en moeten vaak overleven van lokale financiële bijdragen, maar zoals iedereen wel weet zijn deze nooit van onbeperkte duur.

De arbeidszorginitiatieven die weliswaar wel voorkomen binnen het welzijnswerk kampen met het probleem dat de subsidiëring van dit initiatief op korte termijn kan stop gezet worden. Dit is een spijtige zaak, want in de filosofie dat arbeidszorg een laatste vangnet moet bieden, ongeacht het statuut of de problematiek van de arbeidszorgmedewerker, bieden deze arbeidszorginitiatieven een 'good practice'. De arbeidszorginitiatieven, oorspronkelijk vanuit het CAW opgestart, staan namelijk open voor alle doelgroepen, iets wat niet in elke sector evident lijkt te zijn.

Indien arbeidszorg binnen de welzijnssector aangeboden wordt, dient ook hier een structurele financiering aangeboden te worden. Een financiering vanuit de CAW werkingsportefeuille kan structureel zijn, maar de klemtonen die binnen het beleid van het CAW worden gelegd kunnen verschillen, waardoor arbeidszorg ook niet overal wordt aangeboden binnen de welzijnssector. Ik kan enkel verwoorden dat dit een spijtige zaak is, omdat deze vorm van arbeidszorg, namelijk een toegankelijkheid voor alle doelgroepen, een voorbeeld kan zijn voor de hele arbeidszorgsector.

Gehandicaptensector

De gehandicaptensector kent een heel eigen financiering die verleend wordt vanuit het Vlaams Agentschap (VAPH). De arbeidszorginitiatieven, voornamelijk gekend als de dagcentra of begeleid werken krijgen een degelijke basisfinanciering om de werking te garanderen. Daarenboven komt dat een persoon met een handicap een PEC-erkenning 'Zorg' kan ontvangen. Hieraan worden eveneens financiële middelen gekoppeld, zodat deze persoon zichzelf de zelf gekozen zorg kan veroorloven. Indien iemand graag in begeleid werken stapt of in een dagcentrum zijn dag doorbrengt, is dit mogelijk dankzij de financiële middelen die deze persoon meekrijgt vanuit het Vlaams Agentschap (VAPH).

Ik begrijp dat de gehandicaptensector niet staat te springen om te ijveren voor een overkoepelende financiering van arbeidszorg. Op zich hebben de arbeidszorginitiatieven binnen de gehandicaptensector helemaal niet te klagen over de financiële toestand waarin ze zich bevinden. Het enige nadeel aan dit systeem vind ik vooral het feit dat deze sector zich volledig gaat afsluiten van de andere sectoren, wat betekent dat al deze dagcentra en initiatieven begeleid werken categoriaal werken. Ik heb voordien reeds aangehaald dat categoriaal werken mogelijk moet kunnen zijn, zeker wanneer dit noodzakelijk is voor de arbeidszorgmedewerkers. Toch vind ik niet dat elk initiatief begeleid werken of elk dagcentrum zich moet afsluiten voor de andere doelgroepen

binnen arbeidszorg. Momenteel is het echter niet mogelijk voor deze initiatieven om niet-categoriaal te werken, aangezien ze enkel middelen krijgen voor mensen met een handicap en er anderzijds binnen de gehandicaptensector heuse wachtlijsten bestaan.

Persoonlijk ben ik van mening dat ook de gehandicaptensector mee aan de kar van arbeidszorg moet trekken, want ook zij kunnen hier op lange termijn voordeel uithalen. Ik bedoel hiermee vooral dat het een voordeel kan zijn voor de arbeidszorgmedewerkers die mede leren omgaan in een inclusieve omgeving. Hier doel ik vooral op de dagcentra, want de initiatieven begeleiden werken, werken aan de hand van de methodiek 'supported employment', wat inhoudt dat ze reeds een inclusieve omgeving zoeken waarbinnen de cliënt arbeidsmatige activiteiten kan uitvoeren. Het zal een hele opgave zijn om ook deze sector ten volle te betrekken in de zorgen van de andere sectoren. Toch vind ik het belangrijk, zeker als signaal naar het beleid, dat alle sectoren op dezelfde golflengte zitten wat arbeidszorg betreft.

Persoonlijk vind ik dat vooral de sociale tewerkstellingssector reeds vruchten heeft kunnen plukken van enige vorm van beleid dat rond arbeidszorg gevoerd is. De gehandicaptensector kent ook een goed gefinancierd systeem, maar het nadeel binnen deze sector ligt voor mij persoonlijk vooral in het feit dat dit een afgesloten sector is ten opzichte van de andere sectoren. Het beleid heeft nog wel werk aan de winkel om de problemen die zich momenteel binnen de arbeidszorgsector voordoen het hoofd te kunnen bieden. Er moet ook een duidelijke erkenning komen dat arbeidszorg zowel finaliteit als doorstroom inhoudt, maar dat het merendeel van de arbeidszorgmedewerkers vooral binnen de tak van de finaliteit terecht komt en dat doorstroom naar een betaalde tewerkstelling slechts een klein aantal arbeidszorgmedewerkers gegeven is.

Provinciaal

De verschillende provincies hebben reeds sinds vele jaren initiatief genomen om hiaten in het beleid rond arbeidszorg op te vullen. Vooral de provincie Oost-Vlaanderen sprint eruit in het streven naar de doelstellingen van de Rondetafel Arbeidszorg.

De provincie Oost-Vlaanderen staat veruit het verste in haar beleid rond arbeidszorg als ik alle provincies met elkaar vergelijk. Reeds sinds enkele jaren ondersteunt de provincie Oost-Vlaanderen de niet-categoriale werking van arbeidszorg en betrekken ze alle arbeidszorginitiatieven in hun Platform Arbeidszorg, waar informatie-uitwisseling mogelijk is. Sinds kort is hun reglement arbeidszorg eveneens gewijzigd en spelen ze nog meer in op de niet-categoriale werking aan de hand van een beloningssysteem. Ik besef dat de provincie Vlaams-Brabant zich deels heeft gebaseerd op de provincie Vlaams-Brabant, zeker in de richting van niet-categoriale werking en het feit dat enkel arbeidszorgmedewerkers waarvoor geen financiële tegemoetkoming bestaat, een ondersteuning moeten krijgen. Ik heb voordien mijn vragen reeds geformuleerd over het uitgangspunt van niet-categoriale werking als enige mogelijkheid om het laatste vangnet te realiseren. Toch vind ik het bewonderenswaardig dat de provincie Oost-Vlaanderen zoveel investeert in arbeidszorg, zowel in tijd als in middelen. Ik ben ervan overtuigd dat een constante inzet op arbeidszorg ertoe zal leiden dat de provincie Oost-Vlaanderen op langere termijn een goede spreiding zal kennen van een arbeidszorgaanbod voor de arbeidszorgmedewerker, zodat het niet langer afhankelijk zal zijn van de regio waar de arbeidszorgmedewerker woont, om een aanbod op maat te vinden.

Ook de provincie West-Vlaanderen levert inspanningen om arbeidszorg mee te ondersteunen, specifiek ondersteunen zij arbeidszorginitiatieven die geen enkele financiering ontvangen. In de praktijk komt dit vaak neer op de ondersteuning van arbeidszorginitiatieven binnen de geestelijke gezondheidszorg. Ik ben akkoord met de

visie om voornamelijk de gaten op te vullen waar er momenteel nog geen enkele investering gebeurt vanuit een ander beleidsniveau. Dankzij deze visie is het voor arbeidszorginitiatieven met onvoldoende financiële middelen mogelijk om toch een aanbod aan te bieden aan deze mensen die met een arbeidszorgvraag zitten.

Hoewel de provincie Limburg in het verleden enkele projecten ondersteund heeft om arbeidszorg te bestuderen en een duidelijk beeld te geven over arbeidszorg in Limburg, vind ik het spijtig dat er momenteel niet verder gewerkt wordt aan een beleid om arbeidszorg mee te ondersteunen. Er is weliswaar een coördinator binnen het Provinciaal Steunpunt Arbeidszorg die een aantal taken heeft met betrekking tot de ondersteuning van arbeidszorginitiatieven, maar desondanks kunnen de arbeidszorginitiatieven niet meer terugvallen op een financiële ondersteuning. Ik hoop dat er in de toekomst opnieuw een pilootproject wordt uitgewerkt dat arbeidszorg verder ondersteunt in de realisatie van een gedifferentieerd aanbod waardoor een vangnet mogelijk kan worden.

Het ergste vind ik vooral de situatie in de provincie Antwerpen. Ik heb niet het gevoel dat hier echt inspanningen gedaan worden om arbeidszorg te ondersteunen. Een handboek voor begeleiders binnen arbeidszorg kan handig zijn, maar in principe is de opleiding sociaal werk of pedagogische vormingen ruimschoots voldoende om een degelijke trajectbegeleiding te kunnen bieden. Het is natuurlijk leuk dat er een soort van draaiboek ter beschikking is, maar dit lost geen noden op binnen de arbeidszorgsector. Ik heb namelijk niet gehoord dat de trajectbegeleiding ondermaats zou zijn omwille van onvoldoende kwaliteiten bij het omkaderingspersoneel. Ik kan alleen maar hopen dat de provincie Antwerpen tot inkeer komt en dat ze opmerken dat arbeidszorg alle steun kan gebruiken die ze kunnen krijgen.

In 3.5.2 heb ik uitvoerig gesproken over de mogelijke toekomst van arbeidszorg in de provincie Vlaams-Brabant. In het kader van dit overzicht wil ik meegeven dat het kwantitatieve reglement zeker niet het beste uitgangspunt is, maar ondanks de negatieve punten investeert de provincie in arbeidszorg, hoe kleinschalig ook, elke ondersteuning is belangrijk om arbeidszorg te blijven organiseren.

De provinciale ondersteuning van arbeidszorg is op dit huidige moment nog steeds een broodnodige vorm van inkomsten voor de arbeidszorginitiatieven, vaak omdat het mankeert aan een degelijke basisfinanciering voor vele arbeidszorginitiatieven. Enkel provincies, zoals de provincie Oost-Vlaanderen, de provincie West-Vlaanderen en de provincie Vlaams-Brabant, spelen in op de noden van de arbeidszorgsector. Hoewel deze provincies elk hun eigen klemtonen leggen, komt het er vaak op neer dat de niet-categoriale werking en evenwichtige spreiding belangrijk zijn om het laatste vangnet te realiseren.

Ik weet dat de provincies echter niet in staat zijn om alle problemen binnen de sector op te lossen, hiervoor beschikken ze niet over de nodige middelen. elkeen probeert op zijn manier een inbreng te doen, hoe groot het bedrag ook moge wezen, zoals Gard Bemelmans aanhaalt: elke euro is een extra kracht voor het arbeidszorginitiatief en daarom is elke euro dan ook belangrijk om de arbeidszorginitiatieven verder te laten bestaan.

Samenvattend wil ik dit hoofdstuk drie besluiten met de wetenschap dat arbeidszorg heel wat noden heeft en dat het beleid nog een lange weg te gaan heeft om arbeidszorg de ondersteuning te geven die ze verdient. Toch hou ik de wijze raad van Katrien Van Den Broucke in mijn achterhoofd dat een beleid vormen stapsgewijs gaat. Elke stap, hoe klein ook, draagt bij tot de realisatie van een hoger gesteld doel. Arbeidszorg zal alle zeilen moeten bijzetten om het beleid te stimuleren de knelpunten binnen de sector op de agenda te zetten en hier actief oplossingen voor te zoeken. Kwestie dat het beleid dit

werk niet alleen moet uitdenken en realiseren, tracht ik in hoofdstuk vier gerichte beleidsaanbevelingen te formuleren, die ik zo concreet mogelijk probeer uit te werken, in de hoop dat ik hiermee een bijdrage kan leveren aan de lange weg die zowel de sector als het beleid samen moeten bewandelen.

4 Hoofdstuk 4: Beleidsaanbevelingen

Net zoals Bram Vermeulen tracht ik een steen te verleggen in een rivier in de hoop dat die rivier nooit meer dezelfde zal zijn, maar rustiger verder kabbelt en woeliger tijden achter zich laat.

Arbeidszorg kent heel wat knelpunten en problemen waar dringend antwoorden op moeten gezocht worden in functie van het algemeen welzijn van de arbeidszorgmedewerker en de leefbaarheid voor organisaties om arbeidszorg te organiseren. De verschillende beleidsaanbevelingen zijn ingedeeld in zowel aanbevelingen naar de organisaties toe, maar ook aanbevelingen naar de verschillende beleidsniveaus. De overkoepelende noden, waarbij het niet zozeer uitmaakt welk overheidsniveau de taak op zich neemt, of dat beide dit doen, staan onder het punt van de algemene beleidsaanbevelingen.

4.1 Beleidsaanbevelingen

Beleidsaanbevelingen hebben als doel om het probleem nog even te kaderen en dan na te denken hoe het probleem mogelijks kan verholpen worden. De realisatie van deze aanbevelingen is een taak van de verschillende overheden, maar het kan geen kwaad om reeds zelf na te denken over mogelijke oplossingen. Ik kan enkel maar hopen dat deze beleidsaanbevelingen vroeg of laat een ingang vinden binnen het politieke beleid in België en dat er effectief mee aan de slag gegaan wordt zodat arbeidszorg en de arbeidszorgmedewerkers er in de toekomst beter van kan worden.

4.1.1 Organisaties

Hoewel de 'organisaties' niet zozeer een beleidsniveau is, zijn zij wel van essentieel belang om een beleid te kunnen ontwikkelen. Het werkveld kan namelijk heel duidelijk aanduiden waar de problemen en knelpunten zich bevinden en wat mogelijke oplossingen kunnen zijn. Toch is het van belang dat ook de organisaties en de verschillende sectoren inzien dat er ook bij hen veranderingen moeten komen in hun aanpak naar het beleid toe, om zo tot enig resultaat te komen.

Samenwerking

De eerste aanbeveling voor de organisaties situeert zich op het gebied van de samenwerking. Een goede samenwerking, over de grenzen van de sectoren heen, kan meerdere positieve effecten in zich dragen. In eerste instantie staat het werkveld sterker indien ze alle krachten bundelen en tonen dat ze, ondanks de verschilpunten tussen de sectoren, toch een eensgezinde visie op tafel kunnen leggen. Momenteel gebeurt dit werk in de Rondetafel Arbeidszorg, maar toch merk ik dat de gedragenheid van het werk dat deze Rondetafel levert, niet altijd bestaande is. De vraag of de Rondetafel Arbeidszorg de taak van overkoepelend orgaan op zich kan en mag nemen, daar spreek ik mij niet over uit. Dat is een andere discussie en de toekomst zal uitwijzen of dit medium hiervoor geschikt is. Toch is het van belang dat de organisaties meer gaan samenwerken, om hun krachten en ideeën te bundelen, zodat er met een duidelijke visie en eisenbundel naar de overheid kan gestapt worden.

Concreet kunnen deze beleidsgerichte samenwerkingsverbanden op provinciaal vlak georganiseerd worden. Momenteel bestaan er reeds Platformen en Steunpunten Arbeidszorg op provinciaal niveau die zoveel mogelijk arbeidszorginitiatieven, ongeacht de sectoren, bij elkaar brengen. Deze steunpunten of platformen kunnen een belangrijke rol gaan spelen in het beleidsgericht werken en denken van de verschillende leden. Het belangrijkste is wel dat het initiatief eveneens vanuit het werkveld komt en dat het niet

'opgelegd' wordt door de provincie of het hogere beleidsniveau. Ik ben er van overtuigd dat de motivatie groter zal zijn indien het werkveld deze taak met beide handen vast neemt. Een of meerdere onafhankelijke provinciale coördinatoren, die in nauw contact staat met het werkveld, kunnen het geheel organiseren en een vertrouwenspersoon worden bij de verschillende sectoren binnen de provincie of een regio. De basis kan dan alle problemen en noden aangeven die zij ondervinden, waarmee deze onafhankelijke coördinatoren dan verder aan de slag gaan. Er kan bijvoorbeeld een interprovinciale werkgroep opgericht worden, waar deze coördinatoren samen komen om enkele krijtlijnen uit te tekenen voor het beleid. Deze kunnen dan gebundeld worden met de kennis en het inzicht van de stafmedewerker van de Rondetafel Arbeidszorg, die de contacten legt met de verschillende overheden en instanties.

Kort samengevat kan deze samenwerking mogelijks inhouden dat er vanuit de basis knelpunten worden aangegeven. Enkele onafhankelijke coördinatoren overleggen dan in een interprovinciaal overleg om zo, in samenwerking met de stafmedewerker van de Rondetafel Arbeidszorg, in te spelen op het beleid. Op die manier worden alle sectoren betrokken en kan er sneller en gericht ingespeeld worden op het beleid.

Deze samenwerking kent ook nog een ander inhoudelijk niveau. Door samenwerking te stimuleren, kunnen arbeidszorginitiatieven meer informatie uitwisselen wat zeker een positieve invloed kan hebben op de realisatie van een goede begeleiding en tevens ook insteek is voor de creatie van een laatste vangnet. Een 'good practice' hiervan heb ik gevonden in West-Vlaanderen. In West-Vlaanderen experimenteren ze momenteel met de uitwisseling van de begeleiders tussen de verschillende arbeidszorginitiatieven. Zo kunnen de begeleiders nieuwe methodieken en werkvormen ontdekken en dit bevordert ook de onderlinge communicatie tussen de verschillende arbeidszorginitiatieven. Volgens Ine Soenen zijn de deelnemers van dit project enthousiast over de methodiek. Ze willen dit experiment uitbreiden naar een uitwisseling van arbeidszorgmedewerkers, weliswaar op vrijwillige basis van de arbeidszorgmedewerkers. Op die manier kunnen de arbeidszorgmedewerkers proeven van andere mogelijkheden in het werkveld en eventueel opmerken dat een ander arbeidszorginitiatief beter kan voldoen aan zijn of haar vraag.

Ik vind deze 'good practice' een mooi voorbeeld hoe samenwerking kan gestimuleerd worden. Naast deze manier van werken bestaan er natuurlijk ook nog meer klassieke vormen van samenwerking zoals intervisies of vormingsmomenten. Belangrijk is hier vooral dat de arbeidszorginitiatieven weten wat het werkveld te bieden heeft en dat ze kunnen terugvallen op collega's van andere initiatieven wanneer ze raad nodig hebben over een specifieke doelgroep of problematiek.

Samengevat kan samenwerking zowel beleidsgericht vruchten afwerpen, maar zeker ook tussen de arbeidszorginitiatieven en begeleiders onderling, om zo kennis en inzicht te verwerven in materies waar scholing noodzakelijk of nuttig kan zijn. Goede contacten betekent ook dat er sneller kan ingespeeld worden op de vraag van een arbeidszorgmedewerker door bijvoorbeeld een meer gerichte doorverwijzing of afstemming met collega's die gewend zijn om dat specifieke probleem te ondervangen en te begeleiden. De concrete uitwerking zal een groot deel afhangen van de motivatie en inzet van het werkveld, maar doorheen de interviews is naar voren gekomen dat hier zeker een aantal arbeidszorginitiatieven reeds toe bereid zijn om samenwerking te realiseren.

Contacten met het middenveld

In voorgaande hoofdstukken is naar voor gekomen dat het middenveld en specifiek de sociale partners een belangrijke rol kunnen spelen om arbeidszorg op de politieke agenda

te zetten. Momenteel zijn er nog grote onenigheden tussen de vakorganisaties en het werkveld, vooral omdat de vakorganisaties moeilijkheden hebben om de finaliteit van arbeidszorg te aanvaarden, uit angst voor uitbuiting en valse concurrentie ten opzichte van het betaalde werk. Toch is het belangrijk dat het werkveld toenadering blijft zoeken tot het middenveld, zodat er op lange termijn goede contacten kunnen ontstaan en meer begrip van beide kanten voor elkaars standpunten. Concreet kan dit gebeuren door bijvoorbeeld duidelijke informatiebrochures uit te geven over wat arbeidszorg is, structureel overleg te realiseren tussen de organisaties en de betrokken vakbonden, vormingssessies te organiseren of bezoeken aan organisaties waardoor arbeidszorg in de juiste context kan geplaatst worden. Arbeidszorg moet zich durven profileren in de maatschappij en moet deze maatschappij duidelijk stellen wat arbeidszorg is, wat ze doen en op welke manier er gewerkt wordt. Door te sensibiliseren blijft arbeidszorg geen onbekende en kan sympathie en een relatie van wederzijdse verstandhouding gecreëerd worden binnen onze maatschappij en binnen het middenveld. De Visietekst Arbeidszorg (2006) is onvoldoende om duidelijk te profileren wie de arbeidszorgmedewerker nu juist is en waar arbeidszorg voor staat. Visualiseren, mensen betrekken en duidelijk profileren zijn mogelijkheden om arbeidszorg beter aanvaard te maken in onze maatschappij en hier zouden de verschillende arbeidszorginitiatieven aan moeten meewerken, zodat arbeidszorg niet langer de 'underdog' blijft in onze maatschappij.

Koepels

Een laatste beleidsaanbeveling voor deze categorie is gericht naar de organisaties en de koepels van de verschillende sectoren. Koepelorganisaties zijn belangrijk om de noden mee op de politieke kaart te brengen. De realisaties binnen de sociale tewerkstellingssector hadden nooit gerealiseerd kunnen worden zonder de daadkracht en ijver van het Samenwerkingsverband Sociale Tewerkstelling (SST). Zij hebben aangetoond dat koepelorganisaties, met goede contacten op het beleidsniveau, onontbeerlijk zijn om beleid te voeren. Momenteel zijn er sectoren die geen grote koepelorganisatie hebben en voor hen is dit een pijnpunt naar mijn mening. De arbeidszorginitiatieven van de geestelijke gezondheidszorg hebben namelijk geen koepelorganisatie die "vecht" voor de belangen van de arbeidszorgmedewerker binnen de geestelijke gezondheidszorg.

België is een verzuild land en het bestaan van bevoegdheden over de verschillende sectoren is dan ook eigen aan de Vlaams en federale beleidsstructuur. Het is dan ook belangrijk dat alle actoren bespeeld worden, zeker vanuit de eigen sector. Ik zie het dan ook als een realiseerbaar en waardevol advies aan de verschillende sectoren om na te gaan in hoeverre een koepelorganisatie mee aan de kar trekt en indien die koepel niet bestaat, is het aangeraden om hier snel werk van te maken.

Ik had in de verschillende interviews de vraag gesteld of de Rondetafel Arbeidszorg, een koepel waarbinnen de verschillende sectoren vertegenwoordigd zijn, op lange termijn ooit het werk zou kunnen overnemen van de verschillende koepels, voor wat betreft het thema arbeidszorg. Vele geïnterviewden hebben aangegeven dat kleinere koepels en het werk dat zij verrichten, noodzakelijke spelers zijn om het beleid mee op te volgen en hierop in te spelen. De overkoepeling van de verschillende organisaties moet ervoor zorgen dat alle sectoren min of meer in dezelfde richting kijken en kan heel wat dirigerend werk doen, maar zolang er verzuiling is, zullen de aparte koepels onmisbaar blijven.

Er kan dus besloten worden dat een stevige koepelorganisatie kan wegen op het beleid, zoveel is duidelijk geworden in de afgelopen jaren. Het is dan ook belangrijk dat elke sector minstens een eigen koepel heeft die enerzijds ijvert voor de belangen van de arbeidszorginitiatieven en de arbeidszorgmedewerkers en anderzijds voldoende gewicht

in de schaal moet kunnen leggen om op het beleid te wegen. Dit laatste heeft tijd nodig om de juiste contacten op te bouwen en vertrouwensrelaties op te bouwen, zowel met de sector als met het beleid, maar het is bewezen dat een stevige koepel op een positieve manier kan bijdragen aan het wegwerken van knelpunten binnen de arbeidszorgsector. Organisaties moeten hier in eerste instantie ook in durven investeren, want de eerste jaren zullen ook financieel een moeilijke aangelegenheid zijn, maar toch is dit van belang. Ik besef dat de financiële toestand van de arbeidszorginitiatieven momenteel reeds heel moeilijk is, zeker binnen de sector van de geestelijke gezondheidszorg, maar toch moet er een poging ondernomen worden om hier werk van te maken.

Er staat nog heel wat werk voor de boeg binnen de arbeidszorgsector en zeker ook voor de organisaties. Samenwerking is noodzakelijk en koepels lijken veeleer onmisbaar te zijn om een beleid in een positieve zin te laten evolueren. Ik kan dan ook enkel maar meegeven dat ik hoop dat de organisaties voldoende inspanningen zullen willen leveren deel uit te maken van de dynamiek die moet ontstaan om arbeidszorg in de belangstelling te zetten.

4.1.2 Provinciaal

De provinciale beleidsopties zijn veruit de meest kwalitatieve die reeds tot stand gekomen zijn wat arbeidszorg betreft. In Oost-Vlaanderen wordt momenteel al uitgegaan van een basisfinanciering per deelnemend arbeidszorginitiatief. Vlaams-Brabant wil ook die toer opgaan van een kwalitatief reglement, waarbij er een minimumbedrag voorzien wordt per deelnemend arbeidszorginitiatief. Ook de provincie West-Vlaanderen levert inspanningen om een bedrag per arbeidszorginitiatief te voorzien, voor deze die geen andere financiering genieten. Hoewel de provinciale middelen onvoldoende zijn om de problemen op te lossen, is de visie achter de kwalitatieve reglementen zeker een mooi voorbeeld voor de andere beleidsniveaus.

Ondanks enkele goede voorbeelden, of voorbeelden in spe, staan er een tweetal provincies langs de zijlijn en kijken veeleer toe dan dat ze effectief ondersteuning aanbieden. Hoewel de provincie Limburg reeds projecten heeft opgezet om arbeidszorg te ondersteunen, zijn projecten vaak van korte duur, waardoor er niets structureels wordt gedaan. De provincie Antwerpen kent zelfs geen projectsubsidieering toe aan de arbeidszorginitiatieven. Ik wil in dit eindwerk er zeker voor pleiten dat alle provincies arbeidszorg mee ondersteunen, zeker zolang de andere beleidsniveaus geen stappen ondernemen om aan enkele problemen een mouw aan te passen. Ik besef weliswaar dat het risico bestaat dat de Vlaamse of de federale overheid er van uit gaat dat ze geen inspanningen meer moeten leveren, daarom is het ook belangrijk dat de provincie aanduidt dat hun rol slechts van beperkte duur zou mogen zijn, maar dat ze voor een voldoende feit worden gesteld doordat de Vlaamse en federale overheden hun verantwoordelijkheden onvoldoende of niet opnemen. Ook hier kunnen de provincies een belangrijke signaalfunctie naar de andere beleidsniveaus.

Concreet zou ik alle provincies willen aanbevelen om een goede samenwerking op poten te zetten wat betreft arbeidszorg. In zekere zin gebeurt dit reeds via de Rondetafel Arbeidszorg, maar hier draait het veeleer rond de problemen in de arbeidszorgsector en veel minder rond een goede afstemming tussen de verschillende provincies. Toch denk ik dat een provinciaal overleg tussen de betrokken personen geen overbodige luxe is om arbeidszorg mee op de kaart te zetten. Het belangrijkste aan deze samenwerking vind ik vooral de afstemming tussen de verschillende provincies, zodat arbeidszorg in Vlaanderen zo gelijk als mogelijk kan aangeboden worden. Momenteel is er op de Rondetafel Arbeidszorg reeds gesproken van een registratiesysteem voor de arbeidszorgmedewerkers en dat het wel handig zou zijn indien dit in alle provincies op

dezelfde manier wordt aangepakt, zodat er duidelijke en relevante gegevens kunnen gebruikt worden naar het beleid toe.

Vanuit mijn ervaring uit mijn stage met de provincie Vlaams-Brabant is het me wel duidelijk geworden dat het niet bepaald realistisch is dat elk beleid in de provincie hetzelfde zal zijn, maar het is wel mogelijk om vanuit een zelfde visie te vertrekken. Hoe deze visie in de praktijk wordt omgezet, zal in elke provincie verschillend zijn, maar het is wel belangrijk dat elke provincie op een kwalitatieve manier tracht om te gaan met arbeidszorg. Een overkoepelend provinciaal overleg organiseren is zeker geen struikelblok om een betere samenwerking te realiseren, hiervoor zijn de geesten rijp en zijn de betrokken mensen naar mijn aanvoelen zeker bereid. Dit overleg kan bijvoorbeeld twee- of driemaandelijks georganiseerd worden, waarbinnen een aantal aspecten op tafel kunnen gelegd worden. Dit hoeven niet onmiddellijk de grote problemen te zijn, maar wel ondersteunende facetten in het streven naar verbeteringen voor het werkveld. Het bovengenoemde registratiesysteem is één van die punten die op korte termijn realiseerbaar zijn. Verder kan er ook bijvoorbeeld bekeken worden in hoeverre de steunpunten of platformen op een gelijke manier georganiseerd kunnen worden en welke taken ze in elke provincie dienen op te nemen. Zo kunnen ze ook hun bijdrage leveren om de verschillende sectoren op regionaal gebied dichter bij elkaar te brengen. Een ander voorbeeld kan bijvoorbeeld ook de stimulans van een niet-categoriale werking zijn, door op dit aspect van arbeidszorg een nadruk te leggen. Er kunnen Vlaamse vormingsdagen worden georganiseerd vanuit de verschillende provincies. Al deze aspecten kunnen op overkoepelend niveau gerealiseerd worden.

Anderzijds vind ik het een sterk statement naar de overheid dat er dringend op overkoepelend niveau maatregelen moeten genomen worden. Met dit overkoepelend niveau bedoel ik het Vlaamse en het federale beleidsniveau. Welke rol de provincie in dit arbeidszorgverhaal te spelen heeft, is momenteel onduidelijk. Wel is aangetoond dat verschillende provincies stappen ondernemen om arbeidszorg een stapje vooruit te helpen in de momenteel soms uitzichtloze situatie waarbinnen arbeidszorginitiatieven zich bevinden. Elke provincie geeft aan dat dit haar rol niet is, maar dat ze geen andere keuze kunnen en willen maken, omdat arbeidszorg nu eenmaal van belang is voor een groot aantal mensen uit verschillende doelgroepen. In 2000 waren er ongeveer 2 000 arbeidszorgmedewerkers die in Vlaanderen hun gading vonden in de diversiteit van de verschillende arbeidszorginitiatieven. Hoewel er geen degelijk cijfermateriaal bestaat op dit moment, is het realistisch om aan te nemen dat deze groep enkel maar groter geworden is en dit omwille van zowel provinciale stimulansen, maar ook in de sociale tewerkstellingssector door de structurele inbedding in het decreet van de sociale werkplaatsen en via het Meerbanenplan van de Vlaamse regering. 2 000 arbeidszorgmedewerkers of meer is een niet te verwaarlozen aantal mensen die arbeidszorg broodnodig hebben om hun welzijn te garanderen. Daarom is het van belang dat de provincies arbeidszorg een hand toesteken en niet de rug toekeren, zodat het bestaan van arbeidszorg in de verschillende sectoren, verspreid over verschillende arbeidszorginitiatieven, niet op de helling komt te staan.

4.1.3 Vlaams

Vlaanderen speelt een hoofdrol in het beleid rond arbeidszorg, of anders gezegd, Vlaanderen zou die hoofdrol moeten spelen, maar spijtig genoeg lijkt het veeleer op een bijrol. Zoals eerder gezegd vallen drie van de vier grote sectoren onder de Vlaamse bevoegdheid, namelijk de sector van de sociale tewerkstelling, de gehandicaptensector en de welzijnssector. In 2.4.2 is het beleid dat tot nu toe gevoerd is rond arbeidszorg in Vlaanderen aan bod gekomen. In 3.4.2 heeft de sector zich uitgesproken over de verschillende noden die er leven binnen het werkveld. Op basis van deze twee

uiteenzettingen wil ik Vlaamse beleid graag enkele suggesties meegeven in de hoop dat hier een gevolg aan komt.

Prestatiegebonden financiering

Binnen het decreet van de sociale werkplaatsen en de uitbreiding naar de arbeidszorginitiatieven van deze sociale werkplaatsen is een financiering uitgewerkt die instaat voor de omkaderingssubsidie. In 3.4.2 is aan bod gekomen dat deze financiering problematisch kan zijn voor een arbeidszorginitiatief, omdat de doelgroep binnen arbeidszorg dermate labiel en 'zwak' is dat een prestatiegebonden financiering veeleer een bestraffing is voor het arbeidszorginitiatief, dan een hulp om arbeidszorg aan te bieden. Ik pleit er dan ook voor dat het subsidiëring voor het omkaderingspersoneel moet veranderen, omdat prestaties koppelen aan de subsidie enkel voor problemen en een extra financiële druk zorgt voor het arbeidszorginitiatief.

De vraag is dan natuurlijk welk financieringssysteem er moet gebruikt worden. Het is één zaak om een systeem af te keuren, maar een andere zaak om een systeem aan te reiken dat wel kan voldoen aan de nood binnen arbeidszorg. Hoewel ik hier een poging wil doen om een systeem uit te leggen wat in mijn inziens minder negatieve gevolgen met zich zal meebrengen voor de arbeidszorginitiatieven, wil ik meegeven dat er weinig voorbeelden zijn om mij op te baseren en dat het dus slechts een suggestie voor het beleid.

Momenteel wordt de financiering gekoppeld aan het aantal effectief gepresteerde uren van de arbeidszorgmedewerker. In de arbeidszorgovereenkomst wordt er een aantal uren afgesproken die in theorie elke week moeten voldaan worden. Indien er uitgegaan wordt van de idee dat elke arbeidszorgmedewerker effectief al die uren zal presteren, dan zou het minder problematisch zijn op de manier dat de financiering momenteel wordt gerealiseerd. Maar hier knelt nu juist het schoentje. Deze arbeidszorgmedewerkers presteren niet op een constante basis alle theoretisch afgesproken uren, wat op zich te wijten is aan de doelgroep die arbeidszorg nodig heeft. Hierdoor komen de arbeidszorginitiatieven in de problemen. Vooral arbeidszorgmedewerkers die een geruime tijd niet komen opdagen vormen het grootste probleem.

Een mogelijk ander systeem van financiering zou bijvoorbeeld een urenfinanciering kunnen zijn die gekoppeld is aan een inspanningsverbintenis. Via dit systeem kan het arbeidszorginitiatief vrij kiezen of ze meer of minder effectieve arbeidszorgmedewerkers in te schakelen. Stel bijvoorbeeld dat een arbeidszorginitiatief een subsidie krijgt voor 150 uren arbeidszorg per week. Dit aantal uren kan dan bijvoorbeeld ingevuld worden in de maand april met 15 effectieve arbeidszorgmedewerkers, in de maand mei met 18 effectieve arbeidszorgmedewerkers en in de maand juni met 14 effectieve arbeidszorgmedewerkers. Hierdoor hoeven arbeidszorginitiatieven zich geen zorgen te maken dat ze het aantal uren niet kunnen opvullen omdat een van de arbeidszorgmedewerkers niet aanwezig is. Via een urenfinanciering kan er dus flexibeler ingespeeld worden op de noden van de arbeidszorgmedewerker.

Het aspect van de inspanningsverbintenis zie ik vooral als een buffer indien er uiteindelijk toch enkele weken zijn waarbij de uren niet opgevuld raken. Aan een inspanningsverbintenis kunnen er voorwaarden gekoppeld worden zoals telefonisch contact opnemen met de afwezige arbeidszorgmedewerker, zodat het deel van de begeleiding niet stilvalt. Verder kan een voorwaarde ook inhouden om bijvoorbeeld tijdens de luwe momenten iemand uit een activeringsstage (zie 3.1 – stimulatie van activeringsstages) op te nemen binnen het arbeidszorginitiatief, zodat de vrijgekomen tijd ook nuttig kan ingevuld worden. Indien er op jaarbasis een overschot aan begeleidingsuren zou zijn van 200 uren, mag dit niet betekenen dat de arbeidszorginitiatieven het deficit aan financiële middelen van die 200 uren omkadering

maar zelf moeten toeschieten. Met de inspanningsverbintenis kan er dus afgesproken worden dat een overschot van een bepaald aantal uren niet tot financiële bestraffing zal leiden, indien een aantal stappen ondernomen zijn. Ik begrijp dat hier controle op voeren misschien niet evident is, maar door de voorwaarden goed te formuleren en eventueel te koppelen aan het contact opnemen met de Gespecialiseerde Trajectbegeleiding (GTB) waardoor er een soort van controle ingebouwd is.

De prestatiegebonden financiering zorgt voor heel wat problemen binnen de verschillende arbeidszorginitiatieven, wat betekent dat er dringend een nieuw systeem moet uitgedokterd worden. Mijn voorstel zou zijn om via een inspanningsverbintenis te werken met een urenfinanciering, waardoor het arbeidszorginitiatief vlotter kan inspelen op de noden en mogelijkheden van haar arbeidszorgmedewerkers zodat er geen sprake hoeft te zijn van een financiële kater aan het einde van de rit. Door niet in te spelen op effectief gepresteerde uren, maar er vanuit te gaan dat een begeleiding enerzijds doorloopt, zelfs tijdens de afwezigheid van de arbeidszorgmedewerker en anderzijds dat de begeleiding op zoek gaat naar een invulling van mogelijks vrijgekomen uren, stimuleert de overheid het behoud van het arbeidszorgaanbod en geeft het beleid eveneens de vrijheid om creatief om te gaan met de doelgroep.

De werkdruk van de begeleider

Arbeidszorg is een methodiek waarbij arbeid en zorg twee belangrijke aspecten zijn binnen de begeleiding van de arbeidszorgmedewerker. Afhankelijk van de mogelijkheden van de arbeidszorgmedewerker en de filosofie van het arbeidszorginitiatief, hield de balans tussen arbeid en zorg soms over naar een van beide kanten. Binnen de geestelijke gezondheidszorg bijvoorbeeld zal arbeid als een van de mogelijke manieren zijn om zorg aan te bieden aan de arbeidszorgmedewerker. De sociale werkplaatsen vertrekken dan weer vanuit de filosofie dat arbeid 'an sich' zorg aanbiedt aan de arbeidszorgmedewerkers. Desondanks blijven beide aspecten belangrijk binnen de methodiek arbeidszorg. Toch blijkt het in de praktijk niet altijd mogelijk te zijn om naast de arbeidsmatige activiteiten, ook voldoende zorg te bieden aan de arbeidszorgmedewerkers. Logischerwijze is dit te verstaan wanneer de wetten er op nagelezen worden, waarin bepaald is dat één voltijdse begeleider instaat voor vijf voltijds equivalente (VTE) arbeidszorgmedewerkers, wat in de realiteit neerkomt op minimum 12 tot 15 effectieve arbeidszorgmedewerkers. Tijdens de interviews is naar voren gekomen dat een begeleider minimum de helft van zijn of haar begeleidingstijd nodig heeft om de administratie in orde te krijgen. De andere helft, of per week twee en een halve dag, kunnen dus besteed worden aan de begeleiding van 12 tot 15 mensen, die elk met een andere problematiek te kampen hebben en omwille van de zwaarte van de problematieken vragen ze dus elk op zich heel wat energie en tijd om het zorgaspect degelijk uit te werken. Mijn inziens is dit een veel te zware klus waar de zorg uiteindelijk onder te lijden krijgt. Deze regelgeving wordt momenteel vooral gehanteerd binnen het decreet voor sociale werkplaatsen.

Ik wil dan ook voorstellen aan de Vlaamse overheid om deze regelgeving aan te passen en de druk van het omkaderingspersoneel naar beneden te halen. Deze aanpassing is best 'eenvoudig' door te voeren in die zin dat er enkel een nieuwe maatstaf moet gehanteerd worden voor de verhouding van één voltijdse begeleider ten opzichte van het aantal VTE arbeidszorgmedewerkers. Een betere norm die leefbaar is voor het omkaderingspersoneel zou zijn dat er voor één VTE begeleider maximaal drie VTE arbeidszorgmedewerkers wordt tegenovergesteld, zodat er ruim voldoende tijd kan gaan naar de zorg voor de arbeidszorgmedewerker. Ik wil hier eveneens bijvoegen dat een daling van het aantal VTE arbeidszorgmedewerkers wel niet mag inhouden dat de financiering van deze begeleider eveneens daalt. Op die manier heeft het geen enkel nut om deze aanpassing door te voeren, omdat er dan juist meer financiële druk komt te

liggen op de schouders van het arbeidszorginitiatief. Een begeleider blijft namelijk eenzelfde loonkost behouden, omdat deze lonen aan minimumvoorwaarden moeten voldoen. Het beleid moet dus met andere woorden een daling doorvoeren van de verhouding van een voltijdse begeleider binnen arbeidszorg en de hoeveelheid VTE arbeidszorgmedewerkers dat hier tegenover staat, zonder dat dit gevolgen heeft op financieel vlak.

De belangrijkste taken voor het Vlaamse beleidsniveau liggen momenteel in de aanpassingen van de financiering van de arbeidszorgmedewerkers naar een niet prestatiegebonden financiering en de vermindering van de werkdruk voor de begeleiders in het werkveld. Ondanks deze wijzigingen zijn er nog knelpunten die weggewerkt moeten worden, maar omwille van het feit dat ik van mening ben dat de andere knelpunten eerder van algemene aard zijn, heb ik deze dan ook onder 4.1.5 geplaatst.

4.1.4 Federaal

Het federale niveau is voornamelijk bevoegd voor de arbeidszorginitiatieven binnen de geestelijke gezondheidszorg en anderzijds heeft dit niveau de bevoegdheid over de uitkeringen die verleend worden aan arbeidszorgmedewerkers, waardoor ze een belangrijke rol spelen voor de inkomenszekerheid van de arbeidszorgmedewerker.

Rechtszekerheid voor de arbeidszorgmedewerker via een statuut arbeidszorg

Arbeidszorg heeft nood aan een duidelijke rechtszekerheid voor de arbeidszorgmedewerker, zodat de hiaten die er vandaag zijn, niet langer voor problemen zorgen. Een arbeidszorgmedewerker is niet gebonden aan een arbeidsovereenkomst, wat in België voor de modale werknemer heel wat rechten meebrengt. Iemand met een geldige arbeidsovereenkomst kent geen problemen met mogelijke verzekeringen indien hem of haar iets overkomt op het werk. Verder bouwt deze werknemer eveneens vakantiedagen en pensioenrechten op. Een arbeidszorgmedewerker beschikt niet over al deze rechten aangezien deze persoon geen arbeidsovereenkomst heeft zoals bepaald in de wet betreffende de arbeidsovereenkomsten. Een arbeidsovereenkomst is een document waar weliswaar rechten en plichten van toepassing zijn, maar in het beste geval valt dit onder het gewone contractrecht, waardoor heel wat ingebouwde zekerheden bij een gewone arbeidsovereenkomst niet van tel zijn.

Een arbeidszorgmedewerker krijgt geen loon van het arbeidszorginitiatief, maar behoudt zijn recht op uitkeringen, of zo zou het toch moeten zijn. Eerder in dit eindwerk is er al aangehaald dat de arbeidszorgmedewerkers wel eens geconfronteerd worden met een dreigende schorsing van die uitkering, omdat er grote onduidelijkheid heerst bij bijvoorbeeld de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) omtrent arbeidszorg. Daarom pleit ik er ook voor dat er een statuut arbeidszorg gecreëerd wordt, waarmee heel wat ongemakken van de baan geraken.

Een statuut arbeidszorg zou onder meer moeten inhouden dat de arbeidszorgmedewerker zonder problemen zijn uitkering kan behouden en tijdens de periode van zijn prestaties binnen een arbeidszorginitiatief vrijgesteld kan zijn van deze controle of beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt. Verder dienen er ook garanties in opgenomen worden dat de arbeidszorgmedewerker verzekerd is tegen ongevallen tijdens de aanwezige uren. De rechtszekerheid van deze arbeidszorgmedewerker moet in dit statuut arbeidszorg duidelijk geregeld zijn, waardoor het voor alle instanties voor eens en altijd duidelijk is wie een arbeidszorgmedewerker is. Dit statuut kan dan ook garant staan voor een gelijke behandeling van de arbeidszorgmedewerker in heel België. Momenteel is het zo dat het al dan niet geschorst worden nog sterk afhankelijk is van de plaatselijke beslissingen van een directeur van de RVA. Op zich mag een wetgeving of

richtlijn nooit tot gevolg hebben dat de interpretatie een ongelijke behandeling teweeg brengt.

De vraag kan gesteld worden waarom een arbeidszorgmedewerker niet simpelweg via een arbeidsovereenkomst 'tewerkgesteld wordt' en hiervoor een loon kan ontvangen. Met deze visie kunnen alle problemen in een klap opgelost geraken. Deze redenering is ook door het werkveld besproken, maar uiteindelijk is besloten dat de weg van een regulier arbeidsovereenkomst en de uitbetaling van een loon voor heel wat extra financiële kosten en problemen zorgt voor het arbeidszorginitiatief. De uitbetaling van een loon brengt namelijk nog extra kosten met zich mee zoals deze voor de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, werkgeversbelastingen, een dertiende maand of vakantiegeld. Het behoudt van de uitkering is een betere oplossing omdat arbeidszorg nooit voldoende opbrengsten kan genereren waarmee een eventuele loonkost zou kunnen betaald worden.

Een statuut arbeidszorg waarbinnen een duidelijke regeling opgenomen is zodat arbeidszorgmedewerkers hun uitkering kunnen behouden, zonder de problemen die ze momenteel ondervinden, dat is waar de federale overheid energie moet in steken. Verder kan dit statuut eveneens juridische aspecten regelen, zodat arbeidsmatige activiteiten geen risico's inhouden voor de arbeidszorgmedewerkers en de arbeidszorginitiatieven. Om een degelijke uitwerking te garanderen, waar geen doelgroepen uitgesloten worden, is een samenwerking met de koepels en de stafmedewerker van de Rondetafel arbeidszorg noodzakelijk. Zij beschikken namelijk over de inhoudelijke kennis om dit werk vanaf het eerste moment volledig op punt te stellen.

4.1.5 Algemene beleidsaanbevelingen

In de voorgaande punten heb ik vooral weergegeven welke niveaus wat zeker moeten zien te realiseren, liefst op korte termijn. Toch zijn er een aantal beleidsaanbevelingen die voor iedereen noodzakelijk zijn en daarom schrijf ik deze hier neer om niet onnodig in herhaling te vallen. Volgende thema's zullen in de onderstaande paragrafen aan bod komen: een structurele basisfinanciering, een duidelijke klaverbladfinanciering, een administratieve vereenvoudiging, erkenning van arbeidszorg en de financiële ondersteuning van een stafmedewerker arbeidszorg.

Structurele basisfinanciering

De belangrijkste beleidsaanbeveling heeft te maken met een structurele basisfinanciering voor de arbeidszorgsector. De subsidies die momenteel in het werkveld bestaan, zijn allemaal gericht op de omkaderingssubsidie. Op dit moment krijgen vooral de arbeidszorginitiatieven van de sociale werkplaatsen een omkaderingssubsidie die prestatiegebonden is. De prestatiegebonden financiering is reeds aan bod gekomen in 4.1.3. Toch is het voor deze initiatieven eveneens niet makkelijk om de werking break-even te draaien. De meeste arbeidszorginitiatieven zijn een grote financiële verliespost voor een organisatie en soms is de enige reden dat de werking nog bestaat het feit dat er nood is aan arbeidszorg.

De enige sector die een basisfinanciering kent is de sector van de gehandicaptensector. Zij zitten er met andere woorden 'warmpjes' in, omdat ze zich niet onmiddellijk zorgen hoeven te maken over het voortbestaan van de arbeidszorginitiatieven binnen hun sector. Het Vlaams Agentschap zorgt namelijk voor voldoende financiële middelen, zowel voor de werking als voor de begeleiding van de arbeidszorgmedewerkers. Alle andere sectoren krijgen amper iets, behalve dan de eerder vermelde

Vele arbeidszorginitiatieven, ook binnen de geestelijke gezondheidszorg, klagen aan dat ze een structurele basisfinanciering missen om een basiswerking aan te kunnen bieden. Omkaderingssubsidie is vaak onvoldoende omdat er maandelijks huur moet betaald worden voor de gebouwen waarbinnen arbeidszorg aangeboden wordt, elke zoveel maanden moet dan nog eens de elektriciteitsrekening en de waterrekening betaald worden. Arbeidszorginitiatieven proberen ook steeds de onkostenvergoedingen van de arbeidszorgmedewerkers te vergoeden en zo zijn er nog wel meer kleine kosten die gemaakt moeten worden. De overheid moet dringend inzien dat arbeidszorg niet iets is wat je zomaar in de open lucht aanbiedt, of op de openbare weg. Infrastructuur is noodzakelijk en ook arbeidszorgmedewerkers verdienen menswaardige arbeidsomstandigheden.

Zoals eerder vermeld, kan arbeidszorg onvoldoende financiële middelen vergaren om al deze kosten te dragen, tenzij de arbeidszorginitiatieven de druk op de arbeidszorgmedewerker opdrijven en dat is nu juist niet de bedoeling, omdat de zwakkeren er dan weer uitvallen. Indien arbeidszorg een vangnet wil zijn binnen onze maatschappij, moet de overheid ook tussenkomen in een structurele basisfinanciering, waardoor arbeidszorginitiatieven met een geruster hart mensen kunnen begeleiden en daardoor ook meer kwaliteit kunnen leveren, zowel in infrastructuur en werkomgeving van de arbeidszorgmedewerkers, alsook in de begeleiding van de arbeidszorgmedewerkers.

Er bestaan voorbeelden waar arbeidszorginitiatieven voor 100% gesubsidieerd worden uit lokale middelen. Een aantal steden en gemeenten in West-Vlaanderen hebben het geld dat vroeger ter beschikking was om het Plaatselijk Werkgelegenheidsagentschap (PWA) te ondersteunen is overgegaan naar arbeidszorg, zodat deze arbeidszorginitiatieven alles gesubsidieerd krijgen, zowel de werkingsmiddelen, de loonkosten van de begeleiders als de forfaitaire vergoedingen van de arbeidszorgmedewerkers. Het enige nadeel aan deze initiatieven in West-Vlaanderen is dat ze gericht zijn op arbeidszorgmedewerkers uit deze gemeenten of steden en dat buitenstaanders dus ook uit de boot vallen. Voor mij draait het echter over de praktijk dat het mogelijk is om arbeidszorg 100% te financieren.

Ik besef dat deze lokale initiatieven een good practice kunnen zijn voor de overheid, maar dat het hoogst waarschijnlijk niet realistisch is om te verwachten dat de overheid ineens over de brug zou komen met een volledige financiering van de arbeidszorginitiatieven. Zo naïef mag niemand zijn om dit te verwachten, maar zoals Katrien Van Den Broucke zegt, kan dit wel het streefdoel zijn waar je stapsgewijs naartoe moet werken.

Een basisfinanciering houdt naar mijn mening dus in dat de overheid op een structurele manier een zeker basisbedrag per arbeidszorginitiatief voorziet, best in verhouding met de grootte van het initiatief, bepaald aan de hand van de vaste kosten en het aantal arbeidszorgmedewerkers. Indien arbeidszorginitiatieven hierover kunnen beschikken, is de kans reëel dat er een groter en divers aanbod aan arbeidszorgplaatsen kan gecreëerd worden, waardoor veel meer mensen met een vraag naar arbeidszorg een antwoord kunnen krijgen. Op die manier kan arbeidszorg zich effectief ontpoppen tot het laatste vangnet in onze maatschappij zodat mensen die niet, nog niet of niet meer terecht kunnen in het reguliere of beschutte tewerkstellingscircuit een plaats krijgen in onze maatschappij.

Een duidelijke klaverbladfinanciering

Het systeem van klaverbladfinanciering is een mogelijkheid om arbeidszorg aan voldoende middelen te helpen, maar toch zijn hier ook opmerkingen over te geven, zeker in de huidige vorm van het systeem. In verschillende interviews is naar voren gekomen

dat het klaverbladsysteem vooral een extra administratieve last inhoudt. Om elk blaadje van de klaver te vullen moeten minstens zoveel aanvragen gedaan worden en rapporten geschreven worden om aan te tonen wat er met de subsidie wordt gedaan. Deze hele rompslomp komt voor mij over als een afschuiven van de zogenaamde verantwoordelijkheden op de sociale economieorganisaties. De vraag die ik me dan stel is vooral in hoeverre de verschillende overheden, van federaal tot lokaal, hun verantwoordelijkheid opnemen, zodat het voor de sociale economie organisaties een leefbare situatie blijft.

Daarom pleit ik ook voor een betere transparantie en vereenvoudiging van dit systeem. Een sociale economie organisatie, en dus ook een arbeidszorginitiatief, zou een soort van erkenning moeten krijgen, waardoor een systeem in actie wordt gezet dat automatisch het klaverblad weergeeft en in orde maakt. Concreter kan dit bijvoorbeeld resulteren in een overheidsdienst die zich bezig houdt met aanvragen in verband met klaverbladfinanciering in orde te brengen, zodat zij het lobbywerk of nodige aanvragen indienen bij de verantwoordelijke overheidsbesturen en lokale diensten zodat de organisatie zich geen zorgen hoeft te maken over deze hele rompslomp. De overheid dient in te zien dat arbeidszorg vooral zou moeten gericht zijn op de begeleiding van arbeidszorgmedewerkers, veel meer dan enkel en alleen achter een bureau te zitten en een groot van al die kostbare tijd te moeten spenderen aan financiële rapporten of rapporteringen naar al die bevoegde overheidsinstanties om aan te tonen dat de subsidies welbesteed zijn.

Door een centralisatie van de aanvragen in één aanvraagdossier ofwel door een loket te voorzien waar de organisaties hun dossier kunnen 'droppen', kan heel wat administratieve last van de schouders gehaald worden van de sociale economie organisaties en ook van de arbeidszorginitiatieven. De overheid moet toezien dat een systeem in praktijk brengen niet inhoudt dat er meer werk vereist is om dossiers op te stellen, maar dat een systeem juist gebruiksvriendelijker wordt. Op zich is de idee van het klaverbladsysteem niet slechts, maar iedereen moet ook degelijk zijn verantwoordelijkheid opnemen. Hieraan moet de overheid werken, zodat het klaverbladsysteem gebruiksvriendelijker en eenvoudiger kan zijn voor het werkveld.

(Administratieve) vereenvoudiging

Samenhangend met de aanbeveling om het systeem van de klaverbladfinanciering te vereenvoudigen, geldt dit ook voor alle aspecten in het werkveld. Momenteel moet een arbeidszorginitiatief bij verschillende instanties aankloppen om het financiële plaatje rond te krijgen. Dit houdt dan ook in dat elk instantie die geld toekent aan het arbeidszorginitiatief een verantwoording wil van de gebruikte subsidies. Hiervoor moeten arbeidszorginitiatieven bijvoorbeeld vijf of zes verschillende registratieformulieren invullen om aan te tonen dat één arbeidszorgmedewerker effectief in begeleiding is.

Anderzijds moet er ook een vereenvoudiging komen van de verschillende systemen om mensen toe te leiden naar arbeidszorg. Het beleid voorziet onnodig veel verschillende soorten van procedures voor een doelgroep die nood heeft aan zo laag mogelijke drempel om in arbeidszorg te stappen. Momenteel zijn er bijvoorbeeld drie verschillende procedures om iemand in een arbeidszorginitiatief te plaatsen. Vooreerst is er het 'oude' systeem arbeidszorg, zoals ingeschreven in het decreet sociale werkplaatsen. Verder is er ook nog het systeem van het Meerbanenplan, waar een ellenlange weg moet afgelegd worden met de arbeidszorgmedewerker vooraleer deze persoon werkelijk in een arbeidszorginitiatief kan instappen. Een laatste procedure die momenteel bestaat is dan deze om naar het begeleid werk toegeleid te worden. Er bestaan dus drie structurele ondersteuning van de arbeidszorginitiatieven en alle drie kennen ze een verschillende procedure. Ook hier moet een vereenvoudiging in gebeuren. Indien het beleid slim

handelt, maken ze het zichzelf ook makkelijker om alle formulieren en procedures op elkaar af te stemmen, waardoor zowel de werkuren van het arbeidszorginitiatieven op kwaliteit kunnen ingezet worden als de overheidsadministratie minder werkuren moet investeren om arbeidszorg draaiende te houden.⁷²

Mijn voorstel is dan ook om in eerste instantie registratieformulieren op elkaar af te stemmen. Dit kan een werk zijn voor de provincies, aangezien hier reeds een besef leeft dat de registratie van de arbeidszorgmedewerker in geheel Vlaanderen op dezelfde manier moet gebeuren om over relevant cijfermateriaal te beschikken. Verder moet de procedure voor de toeleiding van de arbeidszorgmedewerkers voor minstens het 'oud' systeem arbeidszorg en het Meerbanenplan op elkaar afgestemd worden, rekening houdend met de realiteit dat een arbeidszorgmedewerker laagdrempelige begeleiding nodig heeft. Een korte maar effectieve toewijzing is dus belangrijk. De reden dat ik de procedure van de gehandicaptensector niet betrek in deze afstemming op elkaar, heeft vooral te maken met de verschillende bevoegdheid van dit systeem. Voor arbeidszorg binnen begeleid werken moet er namelijk een heel onderzoek vooraf gaan voordat een PEC-erkenning 'Zorg' toegekend wordt.

Vanuit verschillende invalshoeken hoor ik de bemerking dat er een minister moet komen die bevoegd is voor arbeidszorg en die derhalve het aanspreekpunt moet kunnen zijn voor de hele arbeidszorgsector. Op die manier is het duidelijk wie er moet aangesproken worden en deze minister kan dan verder afstemmen met de verschillende bevoegde ministers voor de verschillende sectoren. Een eerste probleem dat ik hier opmerk, is het feit dat arbeidszorg zowel over Vlaamse als federale bevoegdheden verspreid is, wat het extreem moeilijk maakt om iedereen in dit overleg te betrekken. Het kan haalbaar zijn om dit aanspreekpunt in Vlaanderen te realiseren, maar dan nog zijn de problemen niet van de baan inzake de afstemming met het federale niveau. Een ander probleem dat ik opmerk in deze 'een-minister-functie', heeft vooral betrekking op de draagkracht van deze minister. In hoeverre kan deze persoon werkelijk een stempel zal kunnen drukken op het beleid, aangezien er steeds een compromis zal moeten gezocht worden over de verschillende sectoren heen. Een laatste probleem dat ik zie in deze realisatie, is vooral het gebrek aan enthousiasme om arbeidszorg een plaats te geven binnen het werkveld.

Ik ben van mening dat het eenvoudiger en realistischer is om een centralisatie te doen van administratie rond arbeidszorg, waar tevens experts kunnen zetelen die weet hebben van Vlaamse én federale regelgevingen. Het is belangrijk dat de arbeidszorgsector één communicatiepunt heeft, waar alle vragen terecht kunnen komen. Indien dit de komende vijf jaar zou kunnen gerealiseerd worden, zou dit al een hele stap voorwaarts zijn.

Samengevat moet er een coördinatie komen voor de administratie binnen de arbeidszorgsector en moet er een inventaris opgemaakt worden van bestaande systemen en formulieren, zodat hieruit een synthese kan gemaakt worden die in geheel Vlaanderen kan toegepast worden. Behalve een administratieve vereenvoudiging houdt dit ook een bron van informatie in waar correcte conclusies uit voort kunnen komen die in functie van een beter beleid moeten komen te staan. Om dit te realiseren zou er best een dienst arbeidszorg gerealiseerd worden, waar alle arbeidszorginitiatieven hun aanvragen en formulieren moeten kunnen indienen. Anderzijds moet deze instantie een soort van helpdesk worden in functie van verschillende regelgevingen, zodat arbeidszorginitiatieven eveneens vragen kunnen stellen.

⁷² CASTELEIN, C., *Knelpunten vanuit de werkgroep arbeidszorg meerbanenplan*, Werkgroep Arbeidszorg Meerbanenplan, z.p., z.j.

Erkenning arbeidszorg

Hoewel er binnen de arbeidszorgsector unanimititeit is dat arbeidszorg zowel finaliteit als doorstroom kan realiseren, blijkt dit een twistpunt te zijn binnen het beleid. Doordat hier geen duidelijke standpunten over ingenomen worden, creëert het beleid een soort van onzekerheid over de toekomst van arbeidszorg, want wie kan zeggen welke richtingen er uitgegaan zullen worden indien het beleid nieuwe regels oplegt omtrent arbeidszorg.

Arbeidszorg is een meerwaarde voor de samenleving en een nog grotere meerwaarde voor het welzijn van de arbeidszorgmedewerker. Daarom is het ook belangrijk dat het beleid arbeidszorg gaat erkennen in zijn dubbele betekenis, zowel als finaliteit voor de arbeidszorgmedewerker, als in de mogelijkheid van doorstroom. De realiteit heeft aangetoond dat de finaliteit van arbeidszorg voor het merendeel van de arbeidszorgmedewerkers de weg is, terwijl slechts een klein gedeelte van de arbeidszorgmedewerkers doorstroomt.

Het beleid moet knopen doorhakken en moet een duidelijk standpunt innemen hoe zij arbeidszorg zien. Hiervoor wil ik wel ten sterkste aanraden dat deze knoop met kennis van zaken wordt doorgehakt. Op zich hoeft het beleid noch het ene aspect noch het andere aspect als exclusiviteit te zien, het beleid kan er voor opteren om arbeidszorg te erkennen in zijn eigenheid en waarde. En natuurlijk is het zo dat ik er voor pleit dat het beleid deze laatste optie kiest. Arbeidszorg kan een instrument zijn om mensen te activeren, maar evenzeer is arbeidszorg net datgene wat een persoon 'maar' aankan, en dat is dan nog steeds beter dan gewoonweg thuis te zitten en moeilijker zingeving te vinden in deze persoon zijn leven. Een menswaardig leven moet iedereen gegund worden.

Deze erkenning is ook van belang om verder stappen te ondernemen in het beleid. Een visie is belangrijk en noodzakelijk om een beleid uit te stippelen, want een beleid zonder visie kent op lange termijn nefaste gevolgen. Ik pleit er dan ook voor om arbeidszorg te erkennen voor wat het is en aan te nemen dat niet iedereen activeerbaar is in onze maatschappij. Deze erkenning kan in een soort principeakkoord gegoten worden, zodat hier niet elke legislatuur opnieuw voor geijverd moet worden.

Financiering van de stafmedewerker arbeidszorg

Een laatste beleidsaanbeveling situeert zich op een heel praktisch gedeelte en zou daarom geen struikelblok mogen zijn voor het beleid. Arbeidszorg heeft nog een lange weg te gaan voordat alle knelpunten weggewerkt zijn en de vraag is maar of er ooit een moment zal komen waarop het werkveld kan zeggen dat alle noden weggewerkt zijn. Ik betwijfel of dat moment er ooit zal komen. Daarom is het ook van belang dat er een stafmedewerker arbeidszorg structureel kan meewerken aan de toekomst van arbeidszorg over de grenzen heen. Voordien heb ik dit reeds benoemd als iemand die vooral beleidsvoorbereidend werk kan doen en die contacten legt met de verschillende overheidsinstanties, zodat de sector hier steeds haar noden kwijt kan met de idee dat er ook daadwerkelijk iets mee gedaan wordt en niet zomaar in de kastlade verdwijnt.

Momenteel bestaat er reeds een stafmedewerker die zich gespecialiseerd heeft in arbeidszorg. Deze stafmedewerker werkt momenteel onder de hoede van de Rondetafel Arbeidszorg, die een klankbord biedt voor deze stafmedewerker. De financiering van deze stafmedewerker gebeurt momenteel voornamelijk door de verschillende provincies of steunpunten en gedeeltelijk door enkele koepelorganisaties. Toch staat deze financiering op de helling aangezien dit elk jaar opnieuw in de begroting dient opgenomen te worden derhalve een redelijk onzekere toestand kent. Persoonlijk vind ik het belangrijk dat deze persoon op lange termijn kan werken en dus ook zeker kan zijn

van een tewerkstelling op lange termijn. De reden dat de provincies, de steunpunten en de koepels in deze stafmedewerker investeren, heeft vooral te maken met het feit dat er dringend veranderingen moeten komen binnen de arbeidszorgsector en dat hiervoor een overkoepelende aanpak nodig is, met iemand die hier halftime of fulltime mee kan bezig zijn.

Ik doe dan ook een warme oproep in dit eindwerk aan de Vlaamse of federale overheid om in te springen voor deze structurele financiering van een stafmedewerker, zodat de verschillende overheden een expert in dienst hebben die arbeidszorg van binnen en van buiten kent en daardoor ook inhoudelijk een sterke adviesfunctie kan hebben en anderzijds dat er een aanspreekpunt kan zijn waar de verschillende arbeidszorginitiatieven terecht kunnen met problemen of noden.

4.2 Conclusie

Zoals duidelijk is geworden in de bovenstaande beleidsaanbevelingen is het belangrijk dat elke overheid vanaf dit moment zijn verantwoordelijkheid neemt, zodat arbeidszorg een volwaardige partner kan zijn in de realisatie van het welzijn van de arbeidszorgmedewerkers. Ik heb elke overheid werkpunten meegegeven en getracht om mee te zoeken naar mogelijke invalshoeken om een probleem op te lossen.

Toch kan mijn belangrijkste bevinding en aanbeveling zijn dat er samenwerking nodig is om iets te bereiken. Heel wat knelpunten moeten op meerdere niveaus aangepakt worden, waardoor ik ook een overwicht heb aan algemene beleidsaanbevelingen. Hiermee wil dan ook aangeven dat alle beleidsniveaus, maar ook het werkveld moeten bijdragen aan de toekomst van arbeidszorg.

Samenwerken is niet steeds evident en vraagt heel wat inspanningen. Toch is het resultaat op lange termijn vaak inhoudelijk sterker dan een snelle afhandeling van de zaken. Samenwerken moet ook op de verschillende niveaus gebeuren. Zo moeten de federale overheid en de Vlaamse overheid op elkaar afstemmen over de visie die ze hebben omtrent arbeidszorg en dienen ze in de toekomst na te gaan welke gevolgen een actie van de ene heeft voor de praktische werking van de andere. De hogere overheden moeten ook leren samenwerken met de provinciale overheden en de lokale besturen die reeds veelvuldig in contact gekomen zijn met arbeidszorg. Levenslang leren is een populaire term geworden in de onderwijs sfeer, maar er zit zeker waarheid in. Iedereen moet beseffen dat ze niet alle kennis en inzichten in pacht hebben, waardoor leren van anderen verrijkend kan zijn om zelf verder te geraken. Er zit momenteel heel wat kennis en vaardigheden vervat binnen de lokale besturen en het zou een spijtige zaak zijn mochten deze instrumenten niet gebruikt worden om een betere toekomst voor arbeidszorg uit te stippelen.

Samenwerken betekent verder eveneens dat de arbeidszorginitiatieven bij elkaar moeten aankloppen wanneer er problemen de kop opsteken. Ook zij kunnen heel wat van elkaar leren en zoals het experiment in West-Vlaanderen reeds heeft aangetoond werpt een goede samenwerking zeker zijn vruchten af in de toekomst. Creativiteit is vaak eigen aan de sociale sector en deze creativiteit zal de arbeidszorgsector nog veelvuldig nodig hebben om alle knelpunten min of meer weg te werken. Het is dan ook belangrijk te weten dat er ook anderen zijn die dezelfde situaties doormaken en die soms antwoorden kunnen bieden op vragen en problemen die zich voordoen.

Ten laatste betekent samenwerken ook dat de bevoegde overheden en het werkveld aan één tafel moeten kunnen samen zitten en samen naar oplossingen zoeken voor de problemen die zich voordoen. Een duurzaam beleid is noodzakelijk voor een doelgroep die amper kansen krijgt in de maatschappij. Arbeidszorg kan hen een stuk veiligheid en

zekerheid bieden in hun leven en ook daar moet de overheid aan durven meewerken. We moeten samen zorgen voor een betere samenleving. Dit gebeurt in kleine stappen en een van die kleine stappen is arbeidszorg mee ondersteunen in hun opdracht en enthousiasme om zelfs de zwakste onder ons vooruit te helpen.

Besluit

Doorheen dit eindwerk heb ik getracht om voldoende informatie te verzamelen en verbanden te leggen, zodat ik uiteindelijk tot een genuanceerd antwoord kan komen omtrent mijn onderzoeksvraag. De onderzoeksvraag luidde als volgt: *“Als arbeidszorg een vangnet wil bieden voor allen die dit nodig hebben, moet er een kwalitatief beleid ontwikkeld worden binnen de provincie Vlaams-Brabant. Kan het huidige kwantitatief beleid omgevormd worden tot een duurzaam kwalitatief beleid dat voldoet aan de noden van de sector om dit vangnet te realiseren en te onderhouden?”*

Het antwoord op deze vraag kan in twee delen ingedeeld worden. Het eerste antwoord heeft betrekking op het beleid in de provincie Vlaams-Brabant en in hoeverre dit beleidsniveau in staat is om een kwantitatief reglement om te vormen tot een kwalitatief reglement. Het tweede antwoord zal eerder gaan over het beleid dat in België gevoerd wordt omtrent arbeidszorg. Beide antwoorden zijn van belang, want uiteindelijk moet er een dynamiek gecreëerd worden waarbij alle beleidsniveaus hun verantwoordelijkheid opnemen.

De provincie Vlaams-Brabant heeft sinds 2002 een kwantitatief reglement arbeidszorg. Omwille van heel wat nevenwerkingen heeft de provincie besloten om een nieuw reglement uit te dokteren, waarin veeleer kwalitatieve aspecten, zoals de basisprincipes van arbeidszorg, uitgewerkt worden. Dit nieuwe voorstel tot reglement arbeidszorg moet nog enkele stadia doorlopen, vooraleer het daadwerkelijk in de praktijk kan toegepast worden, maar de indicaties wijzen erop dat de tijd rijp is om veranderingen door te voeren. De nood bij het werkveld is vooral gesitueerd op het gebied van financiële zekerheid voor de arbeidszorginitiatieven en in tweede instantie op de realisatie van een laatste vangnet arbeidszorg. In zekere zin komt het kwalitatieve reglement arbeidszorg dus tegemoet aan de noden van de arbeidszorginitiatieven omdat ten eerste andere arbeidszorginitiatieven dan enkel de sociale werkplaatsen kunnen intekenen op dit nieuwe reglement waardoor voor hen een tijdelijke financiële 'boost' mogelijk is. Ten tweede bepaalt het nieuwe reglement arbeidszorg dat er een minimumsubsidieering voorzien is voor elk ontvankelijk verklaarde aanvraag. Hierdoor kan er voor het aantal uren arbeidszorg die ze met deze middelen kunnen realiseren, een degelijke begeleiding voorzien worden.

De vraag of de provincie Vlaams-Brabant in staat is om een kwantitatief reglement arbeidszorg om te vormen tot een kwalitatief reglement arbeidszorg kent zeker een positief antwoord. Ik verwacht geen problemen bij de verdere goedkeuring van het reglement arbeidszorg dat momenteel bij de bevoegde instanties van de provincie op de bureau ligt. Behalve enkele praktische uitwerkingen of enkele nuances, moet de hoofdidee in staat zijn om een brede ingang te vinden.

De andere vraag of het kwalitatieve reglement arbeidszorg dan inspeelt op de noden van de sector, behoeft een genuanceerder antwoord. In mijn opinie tracht de provincie Vlaams-Brabant inderdaad in te spelen op de noden van de sector, maar in de mate van het mogelijke. De noden die leven binnen de sector kunnen vaak niet op provinciaal niveau opgelost worden, omdat dit niveau over onvoldoende financiële middelen beschikt om dit te realiseren. Heel wat problemen zijn van dien aard dat ze een Vlaamse of zelfs federale aanpak nodig hebben, om op lange termijn en structureel een antwoord te bieden. Het reglement arbeidszorg, zoals nu besproken wordt in de provincie Vlaams-Brabant, wil zijn steentje bijdragen aan de vorming van arbeidszorg als laatste vangnet in onze maatschappij. Maar noch de sector, noch de hogere beleidsniveaus mogen van eender welke provincie verwachten dat ze alle problemen structureel kunnen oplossen. Het provinciaal niveau is van die orde dat ze extra stimulansen kan geven en tijdelijk de

gaten die andere overheden slaan, kan opvullen, maar niet dat ze een lange termijn financiering op poten zet. Dat is een taak van de Vlaamse en federale overheid.

Ik heb in dit eindwerk bewust gekozen om eveneens het beleid van Vlaanderen en de federale overheid met betrekking tot arbeidszorg van naderbij te gaan bekijken. Dit heb ik ook gedaan vanuit de gedachte van mijn onderzoeksvraag, namelijk of er een kwalitatief beleid bestaat voor arbeidszorg en zo niet, wat er dan moet veranderen.

Het Vlaamse en federale beleid is alles behalve kwalitatief opgebouwd, indien kwalitatief beschouwd wordt als een ondersteuning om arbeidszorg zo ruim mogelijk te verspreiden en een gedifferentieerd aanbod te realiseren. Toch moet ook voor deze niveaus een genuanceerd antwoord gegeven worden. Binnen het Vlaamse beleid zijn er maatregelen getroffen om arbeidszorg te ondersteunen, hoewel dit heel sectoraal gebonden is. Vooral de sociale werkplaatsen kunnen rekenen op heel wat ondersteuning, ook de beschutte werkplaatsen en de samenwerkingsverbanden kunnen voor de specifieke doelgroep die toegeleid wordt vanuit de VDAB, ondersteuning krijgen. Een andere sector, namelijk de gehandicaptenzorg, krijgt op zich de meest comfortabele financiering, waardoor ze op lange termijn zich geen zorgen hoeven te maken over financiële problemen.

Dit beleid is echter onvoldoende om werkelijk een impact te hebben op de realisatie van arbeidszorg als laatste vangnet in onze maatschappij. Net zoals de geïnterviewden, buis ik de Vlaamse en federale overheid, omdat ze meer potentieel in zich dragen, maar dit benutten ze spijtig genoeg slechts heel miniem. Het vraagt naar mijn mening die 'vijf minuten politieke moed' om de weg vrij te maken zodat arbeidszorg wel degelijk meer aan bod kan en mag komen. Arbeidszorg heeft met andere woorden nog een lange weg te gaan, een weg die samen met het beleid én met het middenveld moet bewandeld worden, opdat er effectief positieve effecten teweeg kunnen worden gebracht.

Het uiteindelijke besluit dat ik uit dit hele eindwerk trek, is vooral dat arbeidszorg een meerwaarde is voor de arbeidszorgmedewerkers, maar zeker ook voor een maatschappij die veel te sterk gericht is op dit arbeidsverhaal en steeds minder oog heeft voor noden van mensen uit deze samenleving. Het is dan ook belangrijk dat arbeidszorg erkend wordt in die meerwaarde dat het biedt en hiervoor ook de kansen krijgt verder te werken aan deze maatschappelijke taak.

Bronnen

Schriftelijke bronnen

Belgische grondwet, *Belgische Staatsblad*, 17 februari 1994.

BORREMANS, L., GOEMINNE, D., HENDERICKX, B. ea., *Handboek voor begeleiders in arbeidszorg*, Berchem, ANA vzw i.o. Provinciaal Overleg Arbeidszorg Antwerpen, 2003.

CASTELEIN, C., *Knelpunten vanuit de werkgroep arbeidszorg meerbanenplan*, Werkgroep Arbeidszorg Meerbanenplan, z.p., z.j. (niet-gepubliceerd verslag)

CASTERMANS, G., *Vlaams Overleg Sociale Economie. Verkiezingsmemorandum. Vlaamse verkiezingen 2009*. Brussel, VOSEC, februari 2009.

DE MEYST, F., *Eenheid in verscheidenheid. Een kwalitatieve beschrijving van arbeidszorg in de provincie Limburg*. Limburg, Provinciaal Steunpunt Arbeidszorg, 2006. (onderzoeksrapport)

DECAESTECKER, L., *Arbeidszorg. De structurele begeleiding*, Gent, Hogeschool Gent Sociaal Agogisch Werk, 2007 – 2008. (eindverhandeling)

FOD SOCIALE ZEKERHEID, *Vade Mecum van de financiële en statistische gegevens over de sociale bescherming in België*, Brussel, FOD Sociale Zekerheid, 2009. (specifiek II.C.8: Werkloosheid, Activering van de werkloosheid, Brugpensioen, Loopbaanonderbreking en tijdskrediet)

FRANS, M., VRANKEN, F., *Het gezicht van arbeidszorg. Onderzoek naar het profiel van de doelgroepmedewerk(st)ers*. Antwerpen, Universiteit Antwerpen, 2000. (Onderzoeksrapport)

MATTHIJSEN, C., *Betekeningen van activering: Een casestudy in buurt – en nabijheidsdiensten*. Leuven, Katholieke Universiteit Leuven, Psychologische en Pedagogische Wetenschappen, 2004. (doctoraatsstudie)

MORTIER, K., *De criteria van arbeidszorg in de praktijk*, Brussel, Rondetafel Arbeidszorg, 7 mei 2009. (niet-gepubliceerde nota)

MORTIER, K., *Dossier arbeidszorg voor formateur*, Brussel, Rondetafel Arbeidszorg, 19 mei 2009. (niet-gepubliceerde nota)

Provinciaal Steunpunt Arbeidszorg, *Arbeidszorg in Limburg 208. Kwantitatieve analyse van de doelgroep arbeidszorg*. Limburg, 2009. (vervolgonderzoek)

Provincie Vlaams-Brabant, *Provinciaal reglement inzake de erkenning en de toekenning van subsidies aan Vlaams-Brabantse arbeidszorginitiatieven*. Leuven, dienst economie, 2009. (voorstel tot nieuw reglement)

Provincie Vlaams-Brabant, *Provinciaal reglement inzake de toekenning van subsidies aan Vlaams-Brabantse arbeidszorginitiatieven*. Leuven, dienst economie, 19 november 2002.

PYPOPS, M., *Nota aan de deputatie*, Leuven, dienst economie, 25 september 2008. (niet-gepubliceerde nota)

RONDETAFEL ARBEIDSZORG, *Van A tot Z, een visie op arbeidszorg*. z.p., z.u., 2006.

Universele verklaring van de rechten van de mens, 10 december 1948.

VAN AUDENHOVE, C., WILMOTTE, J., Evaluatie van de pilootprojecten "activering", z.p. LUCAS, 2004. (Eindrapport)

Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie, *Arbeidszorg meerbanenplan. Richtlijnen voor het arbeidszorginitiatief.*, Brussel, Afdeling Tewerkstelling en Sociale Economie (Arbeidszorg), 2007.

Elektronische bronnen

DIJKSTRA, M., Citaten: arbeid. *Internet*, 2009.
(<http://www.citaten.net/search.asp?citaat=arbeid&page=6>)

Provincie Antwerpen, Arbeidszorg. *Internet*, z.j.
(http://www.provant.be/welzijn/zorg_en_hulp/arbeidszorg/)

Samenwerkingsverband Sociale Tewerkstelling, Arbeidszorg Algemeen. *Internet*, z.j.
(<http://www.sst.be/news/>)

SCHOEPEN, B., Café zonder bier, *Internet*, z.j.

Startpunt voor werk en sociale economie, Situering GESCO. *Internet*, z.j.
(<http://www.werk.be/wg/socecontewerk/tewerkstellingsprogrammas/gesco/>)

VERVOTTE, I., Omzendbrief over de zorgfunctie activering in de Initiatieven Beschut Wonen (IBW), Vlaams Agentschap Zorg en Gezondheidszorg, *Internet*, 11 september 2006.
(<http://www.zorg-en-gezondheid.be/defaultRegelgeving.aspx?id=5638&terms=omzendbrief&searchtype=1&fragment=False>)

Vlaamse Federatie van Beschutte Werkplaatsen, Historiek. *Internet*, z.j.
(<http://www.vlab.be/nl/getpage.asp?i=12#item4>)

Vlaams Overleg Sociale Economie, Arbeidszorg. *Internet*, z.j.
(<http://www.socialeconomie.be/arbeidszorg>)

Mondelinge bronnen

BEMELMANS, G., Mondelinge mededeling, Interview, 4 mei 2009.

FRANS, M., Mondelinge Mededeling, Informeel gesprek, verschillende data.

GEUENS, D., Mondelinge mededeling, Interview, 20 mei 2009.

HYGEBART, G., Mondelinge mededeling, Interview, 7 mei 2009.

KINT, E., Mondelinge mededeling, Interview, 8 mei 2009.

MORTIER, K., Mondelinge mededeling, Interview 7 mei 2009.

RAYMAEKERS, J., Mondelinge mededeling, Interview, 5 mei 2009.

REYNDERS, P., Mondelinge mededeling, Interview, 11 mei 2009.

SOENEN, I., Mondelinge mededeling, Interview, 19 mei 2009.

UYTTERHOEVEN, J., Mondelinge mededeling, Interview, 6 mei 2009.

VAN DEN BROUCKE, K., Mondelinge mededeling, Interview, 13 mei 2009.

VAN DER STOCK, L., Mondelinge mededeling, Interview, 15 mei 2009.

VAN DE SOMPEL, E., Mondelinge mededeling, Interview, 14 mei 2009.

WASTIELS, F., Mondelinge mededeling, Interview, 6 mei 2009.

Bijlagen

Bijlage 1

CRITERIA ARBEIDSZORGINITIATIEF

Het arbeidzorginitiatief onderschrijft de consensustekst van de Ronde Tafel Arbeidszorg en kent de visietekst Arbeidszorg van A tot Z.

Het arbeidzorginitiatief is statutair hetzij een openbare dienst, een vereniging zonder winstoogmerk of een vennootschap met een sociaal oogmerk.

Het arbeidzorginitiatief houdt een boekhouding bij met het doel een transparant overzicht te geven van zijn exploitatie met betrekking tot arbeidszorg en zorgt voor een correcte registratie van de arbeidzorgmedewerkers en hun omkadering.

De opgesomde criteria zijn de minimale voorwaarden waaraan een arbeidzorginitiatief moet voldoen.

Om dit te realiseren is evenwel een degelijke financiering noodzakelijk.

Het arbeidzorginitiatief

1. Biedt arbeid op maat

Criteria

- 1.1 Het arbeidzorginitiatief biedt arbeid op maat aan voor wie een vraag heeft naar arbeid maar momenteel niet op de arbeidsmarkt terecht kan of mag.
- 1.2 De arbeidsmatige activiteiten zijn maatschappelijk zinvol: producten of diensten zijn gericht op externe klanten.
- 1.3 De arbeidsmatige activiteiten vervangen geen bezoldigde arbeid.
- 1.4 Een arbeidzorginitiatief moet minimaal 20 uren arbeidsmatige activiteiten per week kunnen aanbieden, gespreid over minstens 4 dagen per week.

Streefdoel

- 1.5 Het arbeidzorginitiatief streeft via een netwerk met andere initiatieven in de regio naar een gedifferentieerd aanbod van arbeidsmatige activiteiten.

2. Biedt zorg op maat.

Criteria

- 2.1 De ondersteuning van arbeidzorgmedewerkers blijft niet beperkt tot een louter arbeidsgerelateerde ondersteuning. Ook de leefwereld en persoonlijke problematiek van de arbeidzorgmedewerker komt aan bod.
- 2.2 Er wordt gewerkt met persoonlijke begeleidingsplannen waarin de zorgondersteuning wordt opgenomen.
- 2.3 De begeleiders van de arbeidzorgmedewerkers hebben de vaardigheden om te observeren wat de problemen van de arbeidzorgmedewerkers zijn. Zij zijn tijdens de activiteiten steeds aanspreekbaar door de arbeidzorgmedewerker.
- 2.4 De begeleiders beschikken over de nodige competenties voor deze ondersteuningsopdracht.

Streefdoel

- 2.5 De begeleiders doen aan pro-actieve opvolging van de arbeidzorgmedewerkers.

3. Biedt vrijwillige maar niet vrijblijvende arbeid

Criteria

- 3.1 Het arbeidszorginitiatief sluit een arbeidszorgovereenkomst af met elke doelgroepmedewerker waarin alle wederzijdse rechten en plichten geregeld zijn.
- 3.2 Het arbeidszorginitiatief maakt gebruik van een huishoudelijk reglement
- 3.3 Het arbeidszorginitiatief beschikt over de vereiste verzekeringen en draagt zorg voor minimale veilige en hygiënische werkomstandigheden voor de arbeidszorgmedewerker.
- 3.4 Het arbeidszorginitiatief waakt er over dat door deelname aan de arbeidszorg-activiteiten de uitkering van de arbeidszorgmedewerker niet in het gedrang komt.
- 3.5 De arbeidszorgmedewerker betaalt geen persoonlijke bijdrage om te kunnen deelnemen aan arbeidszorg.

Streefdoel

- 3.6 De onkosten van de arbeidszorgmedewerker gerelateerd aan de deelname aan arbeidszorg worden gecompenseerd.

4. Werkt trajectmatig

Criteria

- 4.1 Het arbeidszorginitiatief laat externe traject- en doelgroepbewaking toe om te garanderen dat arbeidszorg voor de betrokken arbeidszorgmedewerker de juiste oplossing is. .
- 4.2 De arbeidszorgmedewerker is bereid om in een traject en een persoonlijk begeleidingsplan te stappen.
- 4.3 In samenspraak met elke arbeidszorgmedewerker wordt minimaal een individueel begeleidingsplan inzake arbeid en zorg opgemaakt waarin het traject van de arbeidszorgmedewerker wordt opgenomen.
- 4.4 Het arbeidszorginitiatief biedt de garantie op terugkeer naar het arbeidszorginitiatief indien een doorstroom niet blijvend blijkt te zijn

Streefdoel

- 4.5 Het arbeidszorginitiatief biedt trainings- en vormingsmodules aan voor de arbeidszorgmedewerker.

5. Werkt niet categoriaal

Criteria

- 5.1 Het inkomensstatuut van de arbeidszorgmedewerker vormt geen uitsluitingscriterium voor deelname aan het arbeidszorginitiatief.

Streefdoel

- 5.2 Het arbeidszorginitiatief staat open voor een doelgroep met een diversiteit aan problematieken.

6. Werkt inclusief

Criteria

- 6.1 Het arbeidszorginitiatief biedt begeleiding gericht op het versterken van de persoonlijke autonomie van de arbeidszorgmedewerker, wat is opgenomen in het persoonlijk begeleidingsplan

6.2 Arbeidszorg wordt georganiseerd in omstandigheden waarbij de arbeidszorgmedewerker niet is afgesloten van de maatschappij.

Streefdoel

6.3 In de organisatie van arbeidszorg wordt een duidelijk voelbaar onderscheid gemaakt tussen "wonen", "vrije tijd" en "werken"

7. Ingebed in een regionaal netwerk
--

Criteria

7.1 Het arbeidszorginitiatief neemt actief deel aan een regionaal of provinciaal netwerk arbeidszorg, waarin minimaal de andere arbeidszorginitiatieven vertegenwoordigd zijn.

Streefdoel

7.2 Alle relevante actoren met betrekking tot arbeid en zorg uit de regio en/of de provincie worden bij het netwerk betrokken.

Bijlage 2

Nota deputatie toekenning subsidies 2008

Verdeling van de subsidies

Op basis van de gegevens in verband met de arbeidszorgmedewerkers van deze organisaties, hebben we volgende berekening gemaakt voor de verdeling van het krediet van 100 000 euro op de manier zoals in het reglement is opgenomen.

Deze zijn samengevat in onderstaande tabel:

Berekening subsidies arbeidszorg 2008							
	#azm 01/08	relatief # azm	vast deel	variabel deel	SOM	afgerond	eerste schijf
1. SPIT tewerkstelling	9,32	19,75%	5.555,56	9.874,97	15.430,53	15.431	7.715,5
2. Wonen en Werken	9,53	20,19%	5.555,56	10.097,48	15.653,03	15.653	7.826,5
3. SWP Hageland	4,90	10,38%	5.555,56	5.191,78	10.747,33	10.747	5.373,5
4. De Vlaspit	5,76	12,21%	5.555,56	6.102,99	11.658,54	11.659	5.829,5
5. Den Diepen Boomgaard	4,80	10,17%	5.555,56	5.085,82	10.641,38	10.641	5.320,5
6. Boerderij de Brabander	3,04	6,44%	5.555,56	3.221,02	8.776,58	8.777	4.388,5
7. Televil	4,38	9,28%	5.555,56	4.640,81	10.196,37	10.196	5.098,0
8. Delta	5,46	11,57%	5.555,56	5.785,12	11.340,68	11.341	5.670,5
9. IGO-Leuven	0,00	0,00%	5.555,56	-	5.555,56	5.555	2.777,5
TOTAAL	47,19	100%	50.000,00	50.000,00	100.000,00	100.000,00	50.000,00

Noot:

- kolom a bevat het absoluut aantal Voltijds Equivalente (VTE) arbeidszorgmedewerkers;
- kolom b bevat het relatief aantal VTE arbeidszorgmedewerkers;
- kolom c bevat het vast gedeelte van de subsidie. De helft van het krediet, namelijk 50 000 euro, wordt gedeeld door de 9 organisaties. Dit betekent 5.555,56 euro per organisatie.

- d) kolom d bevat het variabel gedeelte van de subsidie. De andere helft van het krediet, namelijk 50.000 euro, wordt verdeeld naar rato van het aantal VTE arbeidszorgmedewerkers.
- e) kolom e bevat het totale bedrag van de subsidie waarop de organisatie aanspraak kan maken. Het is de som van het vast deel (c) en het variabel deel (d).
- f) om de uitbetaling te vereenvoudigen werden de bedragen afgerond;
- g) vermits de eerste schijf van de subsidies 50% van de toegekende subsidie bedraagt, werd het bedrag in kolom f gedeeld door 2.

Bijlage 3

PROVINCIAAL REGLEMENT INZAKE DE ERKENNING EN DE TOEKENNING VAN SUBSIDIES AAN VLAAMS-BRABANTSE ARBEIDSZORGINITIATIEVEN (voorstel tot reglement. Dit moet nog goedgekeurd worden)

Artikel 1.

Binnen de perken van de daartoe op de begroting ingeschreven kredieten en overeenkomstig de bepalingen van dit reglement, kan de deputatie subsidies verlenen aan verenigingen zonder winstoogmerk (vzw's) en Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn (OCMW's) die arbeidszorginitiatieven organiseren in Vlaams-Brabant.

Artikel 2.

Voor de toepassing van dit reglement worden de volgende begrippen verduidelijkt:

Arbeidszorg: arbeidsmatige activiteiten in een werkomgeving die ofwel op productie ofwel op dienstverlening is gericht voor mensen die niet, nog niet of niet meer terecht kunnen in het reguliere of beschermde circuit. Arbeidszorg houdt rekening met de mogelijkheden en beperkingen van personen en ondersteunt en begeleidt hen. Deze arbeid kan aangeboden worden in een eigen atelier of bij derden. Het doel van deze arbeidsmatige activiteiten is de kansen op maatschappelijke (re)integratie en participatie bevorderen en bijdragen tot het maatschappelijk welzijn van de arbeidszorgmedewerkers door latente functies van arbeid bereikbaar te maken: zingeving, sociale contacten, structuur, ...;

Arbeidszorginitiatief: Alle rechtspersonen die arbeidszorg aanbieden en die voldoen aan de criteria vermeld in artikel 3. In het reglement wordt verder ook de term 'promotor' gehanteerd.

Arbeidszorgmedewerker: is de persoon die met behoud van zijn sociale zekerheidsstatuut onbezoldigd arbeidsmatige activiteiten verricht in een arbeidszorginitiatief. In functie van zijn trajectbegeleiding en registratie moet hij of zij bereid zijn zich als vrijwillig werkzoekende in te schrijven bij VDAB. Bij de berekening van het aantal arbeidszorgmedewerkers wordt gewerkt met VTE (Voltijdse Equivalenten). Hierbij wordt uitgegaan van een voltijdse week van 30 uren.

GTB: gespecialiseerde trajectbepalings en -begeleidingsdienst. Deze vzw is erkend door de VDAB voor o.a. de toeleiding en trajectbegeleiding van personen met een arbeidshandicap naar arbeidszorg. (In dit reglement wordt de doelgroep ruimer geïnterpreteerd.)

Rondetafel Arbeidszorg: de samenwerkings- en overlegstructuur die tot doel heeft het overleg en de samenwerking tussen alle arbeidszorginitiatieven in Vlaanderen te stimuleren en te coördineren, die optreedt als gesprekspartner van de hogere overheid en waaraan zowel de vijf Vlaamse provincies deelnemen als de federaties van de sectoren die arbeidszorg organiseren.

Niet - categoriaal werken: Dit betekent dat arbeidszorginitiatieven moeten openstaan voor alle doelgroepen. Vele arbeidszorginitiatieven zien zich genoodzaakt om de doelgroep te beperken tot die mensen waarvoor ze financiering krijgen, omwille van het juiste label, attest of ticket. Daardoor dreigen er mensen uitgesloten te worden van arbeidszorg, wat dient voorkomen te worden. Niet-categoriaal betekent ook dat de arbeidszorg zoveel als mogelijk met een gemengd publiek wil werken: met een gezonde

mix van bijvoorbeeld personen met een fysieke of mentale beperking, kansarmen, (ex-) psychiatrische patiënten.

Inclusief werken: Inclusief werken betekent in de eerste plaats dat de arbeidszorg niet mag gebeuren in plekken die van de samenleving afgesloten zijn. Arbeidszorg moet zoveel als mogelijk open staan voor en naar de samenleving. Het arbeidszorginitiatief dient inclusief te werken door een begeleiding aan te bieden die gericht is op het vergroten van de persoonlijke autonomie en maatschappelijke integratie van de arbeidszorgmedewerker, geconcretiseerd in het persoonlijk begeleidingsplan.

Trajectbegeleiding: Voor bepaalde arbeidszorgmedewerkers is arbeidszorg een finaliteit, maar anderen hebben nog de capaciteiten om te evolueren naar een andere vorm van tewerkstelling, al dan niet betaald. Elk arbeidszorginitiatief draagt daarom de verantwoordelijkheid om de competenties van de arbeidszorgmedewerkers te maximaliseren. Een kwalitatieve en persoonsgebonden trajectbegeleiding is van essentieel belang om steeds voldoende in te spelen op de noden en mogelijkheden van de arbeidszorgmedewerker.

Activeringsstage: dit is een stage van een persoon die moeilijk toeleidbaar is naar de arbeidsmarkt. Het biedt de trajectbegeleiders van de persoon die de stage volgt de mogelijkheid om uit te zoeken wat zijn of haar competenties zijn en het biedt de stagiair de mogelijkheid arbeidsvaardigheden en -attitudes aan te leren. Dit met de bedoeling om te kunnen doorstromen naar een tewerkstelling in het reguliere circuit, de sociale economie of een opleidings- of werkervaringstraject.

Arbeidszorgovereenkomst: dit is een overeenkomst die wordt afgesloten tussen een arbeidszorgmedewerker en promotor waarin de wederzijdse rechten en plichten worden afgesproken.

Persoonlijk begeleidingsplan: dit is een plan uitgaande van een arbeidszorginitiatief waarin de persoonlijke begeleiding van de medewerker is beschreven zowel wat betreft het arbeids- als het zorgaspect.

Artikel 3.

Om in aanmerking te komen voor de subsidie voor arbeidszorg moet het arbeidszorginitiatief op datum van indiening van het dossier aan de "criteria arbeidszorginitiatieven" voldoen die door de Rondetafel Arbeidszorg zijn opgesteld. De lijst met criteria die als bijlage is toegevoegd maakt integraal deel uit van het reglement. De in de lijst opgenomen streefdoelen zijn niet bindend.

Artikel 4.

§1. Arbeidszorginitiatieven die voldoen aan de criteria vermeld in artikel 3 kunnen middelen aanvragen voor het versterken van de basisprincipes van arbeidszorg - niet-categoriaal werken, inclusief werken en trajectbegeleiding - om ervoor te zorgen dat arbeidszorg het laatste vangnet is en blijft. Dit om ervoor te zorgen dat arbeidszorg het sluitstuk van het tewerkstellingsbeleid is en dat uitsluiting uit arbeidszorg wordt vermeden.

§2. De subsidies dienen in eerste instantie om het niet-categoriaal werken van arbeidszorginitiatieven te bevorderen. Dit betekent dat de promotor subsidies kan vragen voor de begeleiding van minimaal 2 arbeidszorgmedewerkers en maximaal 6 arbeidszorgmedewerkers waarvoor men op het moment van de aanvraag geen

financiering kan genieten. (Deze lijst wordt jaarlijks in overleg met de sector up-to-date gehouden.)

§3. De aanvrager kan zich vrijblijvend engageren om plaats te voorzien voor een activeringsstage van 5 weken (verlengbaar na akkoord van alle betrokken partijen) voor personen die momenteel niet terecht kunnen in één of andere maatregel ter bevordering van de tewerkstelling, werkervaring of opleiding.

§4. Wat betreft het principe 'trajectbegeleiding' wordt verwacht van de promotor dat aan elke persoon de nodige trajectbegeleiding van GTB Vlaams-Brabant/Brussel wordt geboden. De promotor dient tevens een registratieformulier in te vullen, dat ter beschikking wordt gesteld en opgevolgd door GTB. De promotor engageert zich om GTB op de hoogte te brengen vanaf het ogenblik dat één van de arbeidszorgmedewerkers langer dan 1 maand afwezig is van de werkvloer.

Artikel 5.

§ 1. De arbeidszorginitiatieven kunnen een subsidie vragen voor de begeleiding van minimaal 0,2 VTE en maximaal 2VTE arbeidszorgmedewerkers. Per VTE wordt een bedrag van minimaal 10.000 euro voorzien.

§ 2. Indien het beschikbare krediet ontoereikend blijkt te zijn in vergelijking met het totaal aantal VTE arbeidszorgmedewerkers waarvoor men subsidies aanvraagt, heeft de deputatie op voorstel van de administratie het recht om een aantal aanvragen te selecteren. Deze selectie zal gebeuren op basis van de manier waarop de aanvrager in het in artikel 6 vermelde aanvraagformulier beschrijft hoe de basisprincipes van arbeidszorg in de praktijk te zullen brengen. Er zal daarnaast ook rekening worden gehouden met de regionale spreiding en de diversiteit in het aanbod (aard van de activiteiten, werkvormen, groepswork of individueel werk enzovoort...). Tot slot zal een arbeidszorginitiatief dat bereid is om plaatsen te voorzien voor een activeringsstage, voorrang krijgen.

§ 3. De toegekende middelen kunnen aangewend worden voor volgende kosten:

- loonkosten
- werkingskosten
- en afschrijvingskosten van investeringen
- die betrekking hebben op de arbeidszorgwerking.

§ 4. De maximaal toegestane subsidie per organisatie bedraagt 24 750 euro.

Artikel 6.

§ 1. De arbeidszorginitiatieven dienen een schriftelijke aanvraag in te dienen, waarin een duidelijke visie wordt neergeschreven omtrent de toepassing van de basisprincipes van arbeidszorg, zoals omschreven in art. 2.

§2. Deze aanvraag moet, op straffe van verval, uiterlijk 1 oktober van het jaar voorafgaand aan het jaar waarin het arbeidszorgproject wordt georganiseerd, een aanvraagdossier indienen bij de provincie Vlaams-Brabant. De datum van de poststempel, de datum van ontvangstbewijs bij afgifte aan de provinciale diensten of de datum van ontvangst van de e-mail geldt als bewijs.

§3. Wat betreft de niet-categoriale werking moet de aanvrager allereerst aangeven hoeveel VTE arbeidszorg men minimaal en maximaal wil en kan begeleiden. Dit zijn er minimaal 0,2 VTE en maximaal 2 VTE extra. Daarnaast moet men aantonen op welke manier men deze extra mensen wenst te begeleiden. Zoals bepaald in de criteria vermeld in artikel 3 moet er minimaal een persoonlijk begeleidingsplan worden opgesteld en moet er met elke arbeidszorgmedewerker een arbeidszorgovereenkomst afgesloten worden. De aanvrager dient ook duidelijk te omschrijven hoe men denkt expertise binnen te halen omtrent de problematiek van de 'nieuwe' arbeidszorgmedewerker.

§4. Wat betreft de begeleiding van de personen die worden toegeleid in het kader van een activeringsstage kan de aanvrager aangeven hoeveel personen men een stage wil aanbieden, rekening houdend met de mogelijkheden van de aanvrager.

§5. De aanvrager dient in het formulier ook aan te geven hoe men denkt de principes 'inclusief werken' en 'trajectbegeleiding' in de praktijk om te zetten.

§6. De aanvrager verklaart zich in de aanvraag tevens akkoord met de screening, de attestering, de trajectbegeleiding en de registratie door GTB voor elke door de provincie gesubsidieerde arbeidszorgmedewerker.

§ 7. Tot slot moet de subsidieaanvraag volgende documenten en inlichtingen bevatten:

een overzicht van het totaal aantal aangeboden uren arbeidsmatige activiteiten en de dagen waarop dit georganiseerd wordt;

- een overzicht van de aangeboden arbeidsmatige arbeidszorgactiviteiten;
- een voorbeeld van de verschillende verzekeringen;
- een voorbeeld van het huishoudelijk reglement en de eventueel gesloten overeenkomst met derden aangaande de modaliteiten van de arbeidszorg;
- een voorbeeld van een arbeidszorgovereenkomst;
- een voorbeeld van een persoonlijk begeleidingsplan;
- een bewijs van de registratie van de arbeidszorgmedewerkers en de omkadering;
- het aantal tewerkgestelde arbeidszorgmedewerkers met vermelding van hun statuut (uitgedrukt in effectief aantal en voltijdse equivalenten). Hieruit moet duidelijk afgeleid kunnen worden voor wie reeds financiering is voorzien en voor wie niet en dus voor wie de provinciale middelen zullen worden gebruikt;
- het aantal personen die de begeleiding van deze arbeidszorgmedewerkers op zich nemen (eveneens uitgedrukt in effectief aantal en voltijdse equivalenten);
- een overzicht van de subsidiestromen waarop het initiatief een beroep kan doen, met in de mate van het mogelijke, een duidelijk onderscheid tussen de moederorganisatie en het arbeidszorginitiatief;
- de statuten van het arbeidszorginitiatief;
- het rekeningnummer waarop de eventuele subsidie kan worden gestort.

Artikel 7.

§ 1. Overeenkomstig de wet van 14 november 1983 betreffende de controle op de toekenning en de aanwending van sommige toelagen, is de begunstigde van de subsidie verplicht om de subsidie te gebruiken voor het doel waarvoor ze wordt toegekend.

§2. De begunstigde wordt vrijgesteld van de in artikel 5 § 1 en 2 van de wet van 14 november 1983 betreffende de controle op de toekenning en de aanwending van sommige toelagen vermelde verplichtingen tot het indienen van een verslag inzake beheer en financiële toestand, balans en rekeningen bij de aanvraag van de subsidie en na afloop van het werkjaar.

§ 3. 50 % van de subsidie zal worden uitbetaald nadat de aanvraag werd goedgekeurd.

§ 4. Het arbeidszorginitiatief zendt, zes maanden nadat de aanvraag werd goedgekeurd, een verslag aan de provincie van maximaal vijf bladzijden over het verloop van het project en het gebruik van de provinciale subsidie.

§ 5. Na goedkeuring van dit verslag door de deputatie wordt het resterend saldo van 50 % van de provinciale subsidie uitbetaald aan het arbeidszorginitiatief.

§ 6. Uiterlijk op 31 juli van het jaar volgend op het werkjaar waarvoor de subsidie werd toegekend, moet het betrokken arbeidszorginitiatief een eindverslag toezenden, waarin duidelijk wordt aangetoond dat de toegekende subsidie is gebruikt voor het doel waarvoor ze werd toegekend.

§7. Dit eindverslag bevat volgende gegevens:

- een kopie van het persoonlijk begeleidingsplan van de extra koppen die werden begeleid;
- de cijfergegevens die door GTB worden verzameld aan de hand van het registratieformulier dat door het arbeidszorginitiatief werd ingevuld;
- facturen die betrekking hebben op de in art. 5 § 3 vermelde kosten;
- het jaarverslag;
- andere stavingsstukken over de aanwending van de toegekende subsidie.

Artikel 8.

§ 1. De deputatie toetst elke aanvraag aan de toepassingsvoorwaarden van dit reglement.

§2. De subsidies worden slechts voorwaardelijk toegekend.

In de volgende gevallen:

- één of meer bepalingen van dit reglement werden niet nageleefd;
- onjuiste of onvolledige gegevens werden aan de provinciale administratie meegedeeld;

- de voorgeschreven termijnen voor het indienen van de bewijsstukken werden niet gerespecteerd;

kan de deputatie één of meerdere van volgende sancties opleggen:

- de subsidie wordt geheel of gedeeltelijk teruggevorderd;
- de uitbetaling van reeds toegekende, maar nog niet of slechts gedeeltelijk uitbetaalde subsidies wordt stopgezet;
- de subsidieaanvrager wordt uitgesloten van verdere subsidiëring gedurende een bepaalde periode;

Artikel 9.

Dit reglement vervangt het provinciaal reglement van 19 november 2002 inzake de toekenning van subsidies aan Vlaams-Brabantse arbeidszorginitiatieven, dat wordt opgeheven.