

De Vlaamse arbeidszorgmedewerker in beeld 2018-2020



Juli 2021

Data & Analyse, Provincie Oost-Vlaanderen

INHOUDSTAFEL

INLEIDING	4
1. AANTAL ARBEIDSZORGINITIATIEVEN IN HET REGISTRATIESYSTEEM	5
2. AANTAL EN PROFIEL VAN DE VLAAMSE ARBEIDSZORGMEDEWERKERS.....	6
2.1. Aantal actieve medewerkers.....	6
2.2. Provincie van vestiging van het arbeidszorginitiatief.....	6
2.3. Provincie van tewerkstelling	7
2.4. Sector.....	8
2.5. Geslacht.....	9
2.6. Leeftijd.....	9
2.7. Leefsituatie	11
2.8. Hoofdkomen.....	12
2.9. Hoofdproblematiek	14
2.10. Hoogst beëindigde onderwijsniveau	16
2.11. Werkverleden.....	18
2.12. Doorverwijzer	20
2.13. Gepresteerde uren	22
2.14. Vergoeding	23
2.15. Subsidies.....	25
2.16. Overeenkomst.....	27
2.17. Methodiek	29
3. STOPZETTINGEN ARBEIDSZORG	31
3.1. Aantal stopzettingen	31
3.2. Duur begeleidingsperiode	32
3.3. Reden van stopzetting.....	34
3.4. Perspectief na stopzetting.....	36
3.5. Vergelijking profiel van de medewerkers naargelang hun situatie en perspectief.....	40
3.5.1. Sector.....	40
3.5.2. Geslacht.....	40
3.5.3. Leeftijd.....	41
3.5.4. Leefsituatie	42
3.5.5. Hoofdkomen.....	42
3.5.6. Hoofdproblematiek	43
3.5.7. Hoogst beëindigde opleidingsniveau	44

3.5.8.	Werkverleden	45
3.5.9.	Doorverwijzer	46
3.5.10.	Gepresteerde uren	46
3.5.11.	Vergoeding	47
3.5.12.	Subsidies	48
3.5.13.	Overeenkomst	49
3.5.14.	Methodiek	49
4.	BELANGRIJKE CONCLUSIES	50

INLEIDING

Sinds 2010 werd er door de Vlaamse provincies in het kader van de Ronde Tafel Arbeidszorg een meetinstrument ontwikkeld dat op een eenvormige manier cijfermateriaal verzamelt over arbeidszorg in Vlaanderen. Dit Registratiesysteem Arbeidszorg omvatte alle arbeidszorginitiatieven die aangesloten waren bij een provinciaal steunpunt/platform/overleg en registreerde alle arbeidszorgmedewerkers actief in deze initiatieven.

Sinds 2018 is een '**nieuw**' registratiesysteem, aangepast aan de nieuwe wetgeving, ontwikkeld. Dit systeem bevat de momenteel geregistreerde Vlaamse arbeidszorgmedewerkers op **trede 3 en 4** van de participatieladder en actief op (of begonnen na) 1 jan 2018.

In dit rapport presenteren we de cijfers uit dit nieuwe registratiesysteem, namelijk deze van de **actieve medewerkers in 2018, 2019 en 2020** die in april 2021 geregistreerd stonden in het registratiesysteem¹.

We bekijken eerst het aantal arbeidszorginitiatieven dat opgenomen is in het registratiesysteem. Vervolgens belichten we het aantal en het profiel van de arbeidszorgmedewerkers tewerkgesteld in deze Vlaamse arbeidszorginitiatieven. Een derde hoofdstuk bevat de analyse van het aantal stopzettingen, de duur van de begeleidingsperiode, de reden van stopzetting van arbeidszorg en de perspectieven van de personen die arbeidszorg hebben beëindigd. Dit hoofdstuk bevat ook een vergelijking van het profiel van de nog actieve medewerkers eind 2020 met dat van de stopgezette medewerkers met perspectief op doorstroom naar een hogere trede van de participatieladder (trede 5 en 6) of perspectief naar een lagere (trede 1 of 2) of eenzelfde trede (trede 3 of 4) van de participatieladder. Tot slot geven we in het vierde hoofdstuk nog enkele belangrijke conclusies uit de analyse weer.

Uiteraard had corona een grote impact op de arbeidszorgsector in 2020. We merken dit zowel aan de daling van het aantal actieve arbeidszorgmedewerkers en van het gemiddeld aantal gepresteerde uren in arbeidszorg in 2020 in vergelijking met de twee voorgaande jaren, als aan de daling van het aantal stopzettingen en van het aantal personen met perspectief op doorstroom naar een hogere trede op de participatieladder.

¹ Omdat bepaalde arbeidszorginitiatieven sinds het schrijven van het vorig rapport (De arbeidszorgmedewerker in 2018, mei 2020) nog wijzigingen hebben aangebracht in de registraties voor 2018 en omdat er nog bijkomende initiatieven zijn beginnen registreren in het nieuwe systeem, zijn de cijfers voor het jaar 2018 in het vorig rapport verschillend van de cijfers van 2018 in voorliggend rapport.

1. AANTAL ARBEIDSZORGINITIATIEVEN IN HET REGISTRATIESYSTEEM

In het nieuwe registratiesysteem werden voor het jaar 2020 de arbeidzorgmedewerkers van **139 Vlaamse arbeidzorginitiatieven geregistreerd**. In 2019 registreerden 141 initiatieven.

Tabel 1 toont het aantal initiatieven per sector. De sector maatwerk en lokale diensteneconomie telt het grootste aantal initiatieven (66 in 2020 of 47,5% van de initiatieven). De sector geestelijke gezondheidszorg telt 30 initiatieven (21,6%) en de sector zorg voor personen met een handicap 29 (20,9%). 8 initiatieven behoren tot de sector OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's en 1 initiatief tot de sector van de integrale jeugdhulpverlening. 5 initiatieven kunnen niet ondergebracht worden in één van bovenstaande sectoren.

Tabel 1

Aantal arbeidzorginitiatieven in het registratiesysteem in Vlaanderen, 2018-2020, per sector

Sector	2018	2019	2020
Geestelijke gezondheidszorg	30	30	30
Maatwerk en lokale diensteneconomie	67	68	66
Zorg voor personen met een handicap	28	29	29
Integrale jeugdhulpverlening	1	1	1
OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's	8	8	8
Geen erkenning in bovenstaande sectoren	5	5	5
Totaal	139	141	139

Bron (bij alle tabellen en figuren): Registratiebestand Arbeidszorg, toestand april 2021²

Tabel 2 toont het aantal initiatieven per provincie. Oost-Vlaanderen telt het meeste aantal initiatieven (35 in 2020). West-Vlaanderen staat op plaats 2 met 32 initiatieven in 2020 en Vlaams-Brabant vervolledigt de top 3 met 29 initiatieven in 2020. In Limburg registreren 26 initiatieven hun arbeidzorgmedewerkers in het nieuwe registratiesysteem en in Antwerpen 17.

Tabel 2

Aantal arbeidzorginitiatieven in het registratiesysteem in Vlaanderen, 2018-2020, per provincie

Provincie	2018	2019	2020
West-Vlaanderen	32	32	32
Oost-Vlaanderen	34	36	35
Antwerpen	17	17	17
Vlaams-Brabant	30	30	29
Limburg	26	26	26
Totaal	139	141	139

We moeten opmerken dat er in het huidige registratiesysteem minder arbeidzorginitiatieven registreren dan in het systeem dat tussen 2010 en 2017 werd gebruikt. Zo werden in het 'oude' registratiesysteem in het jaar 2017 de arbeidzorgmedewerkers van 171 initiatieven geregistreerd, waaronder 50 van Oost-Vlaanderen en 32 van de provincie Antwerpen (zie rapport: De Vlaamse arbeidzorgmedewerker in beeld: 2010-2017).

² We herhalen de bronvermelding niet systematisch bij het vervolg van de tabellen en figuren..

2. AANTAL EN PROFIEL VAN DE VLAAMSE ARBEIDSZORGMEDEWERKERS

2.1. Aantal actieve medewerkers

Het Registratiesysteem telt **6.343 actieve arbeidszorgmedewerkers** in 2020 in Vlaanderen. Dit is een daling in vergelijking met het jaar 2019, waar 6.718 arbeidszorgmedewerkers werden geteld. Allicht zal de coronacrisis hier een impact gehad hebben. Tussen 2018 en 2019 werd wel een toename van het aantal arbeidszorgmedewerkers opgetekend (van 6.125 medewerkers in 2018 naar 6.718 in 2019).

Het aantal actieve medewerkers in een bepaald jaar is de som van alle medewerkers die in dat jaar minstens één dag actief waren. Het gaat dus om alle aanwezige, alle gestarte en alle gestopte medewerkers die binnen dat jaar zijn bereikt.

2.2. Provincie van vestiging van het arbeidszorginitiatief

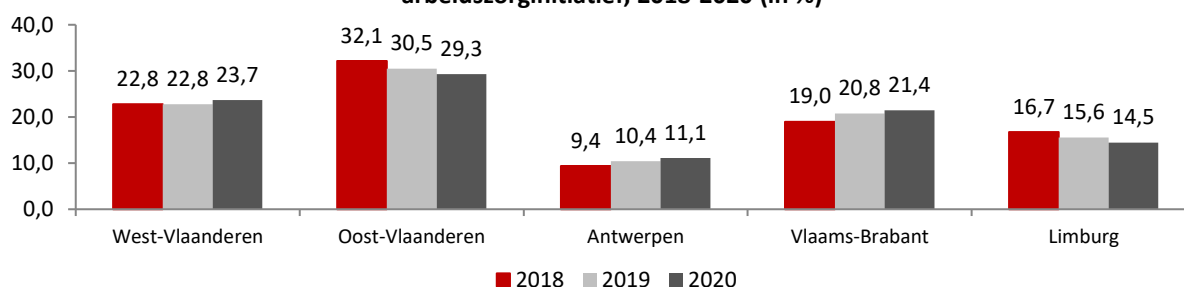
De **Oost-Vlaamse arbeidszorginitiatieven** tellen het grootste aantal arbeidszorgmedewerkers, namelijk 1.860 medewerkers of 29,3% van het totaal aantal medewerkers in Vlaanderen (zie tabel 3 en figuur 1). De **West-Vlaamse initiatieven** hebben 1.502 medewerkers, deze in **Vlaams-Brabant** 1.359, in **Limburg** 918 en in **Antwerpen** 704.

Tabel 3

Aantal actieve medewerkers, 2018-2020, naar provincie van vestiging van het arbeidszorginitiatief

Provincie van vestiging	Aantal			Evolutie 2018-2020	
	2018	2019	2020	In aantal	In %
West-Vlaanderen	1.397	1.531	1.502	105	7,5
Oost-Vlaanderen	1.968	2.048	1.860	-108	-5,5
Antwerpen	573	700	704	131	22,9
Vlaams-Brabant	1.163	1.394	1.359	196	16,9
Limburg	1.024	1.045	918	-106	-10,4
Totaal	6.125	6.718	6.343	218	3,6

Figuur 1
Aantal actieve medewerkers, naar provincie van vestiging van het arbeidszorginitiatief, 2018-2020 (in %)



2.3. Provincie van tewerkstelling

29,8% van de arbeidszorgmedewerkers werkt in de provincie Oost-Vlaanderen, 23,6% in West-Vlaanderen, 19,7% in Vlaams-Brabant, 14,5% in Limburg en 11,8% in de provincie Antwerpen. 0,7% is tewerkgesteld in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

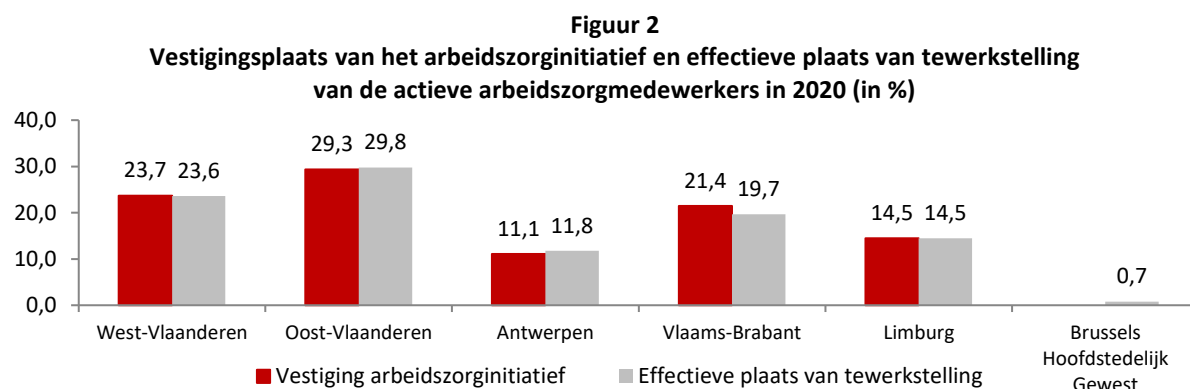
Slechts een klein aandeel arbeidszorgmedewerkers werkt niet in de provincie waar het arbeidszorginitiatief is gevestigd. Zo blijkt dat 99,4% van de medewerkers van de arbeidszorginitiatieven van Limburg ook in Limburg werken. Idem voor Oost-Vlaanderen: 99,3% van de medewerkers van de arbeidszorginitiatieven van Oost-Vlaanderen is ook in Oost-Vlaanderen aan het werk. Idem voor Antwerpen: 99,2% van de medewerkers heeft zijn/haar effectieve tewerkstellingsplaats in de provincie Antwerpen. Van de West-Vlaamse arbeidszorginitiatieven werkt 99% van de medewerkers in West-Vlaanderen en 1% in Oost-Vlaanderen. Van de initiatieven uit Vlaams-Brabant werkt een iets groter percentage in een andere provincie. 3,5% van de medewerkers van de Vlaams-Brabantse initiatieven werkt in Brussel, 2,8% in de provincie Antwerpen, 2% in Oost-Vlaanderen en 0,4% in Limburg (tabel 4).

Tabel 4

Effectieve plaats van tewerkstelling van de actieve arbeidszorgmedewerkers in 2020, naar provincie van vestiging van het arbeidszorginitiatief (in %)

Provincie van effectieve tewerkstelling	Provincie van vestiging van het arbeidszorginitiatief					Totaal
	West-Vlaanderen	Oost-Vlaanderen	Antwerpen	Vlaams-Brabant	Limburg	
Provincie West-Vlaanderen	99,0	0,4	0,0	0,0	0,0	23,6
Provincie Oost-Vlaanderen	1,0	99,3	0,0	2,0	0,0	29,8
Provincie Antwerpen	0,0	0,3	99,2	2,8	0,5	11,8
Provincie Vlaams-Brabant	0,0	0,0	0,7	91,3	0,1	19,7
Provincie Limburg	0,0	0,0	0,1	0,4	99,4	14,5
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	0,0	0,0	0,0	3,5	0,0	0,7
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal arbeidszorgmedewerkers	1.502	1.860	704	1.359	918	6.343

Figuur 2 vergelijkt de vestigingsplaats van het arbeidszorginitiatief met de effectieve werkplaats van de medewerkers.



2.4. Sector

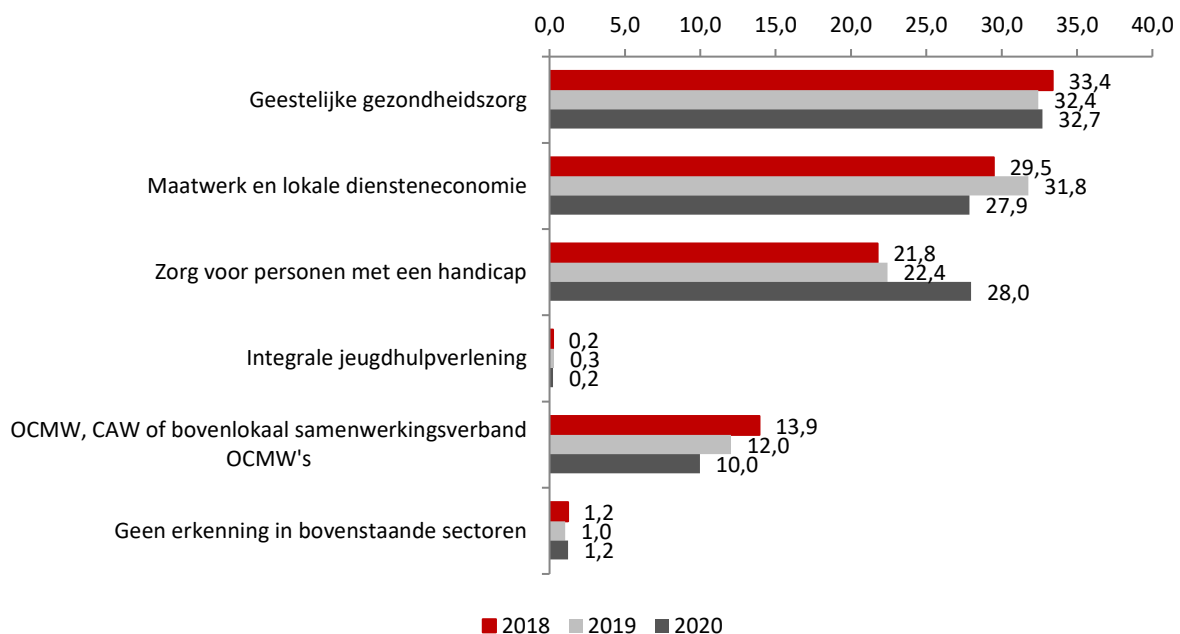
De sector **geestelijke gezondheidszorg** is met 2.075 arbeidzorgmedewerkers in 2020, of 32,7% van het totaal, de grootste sector binnen arbeidzorg. De sector **zorg voor personen met een handicap** is in 2020 de tweede grootste sector met 1.768 medewerkers of 28% van het totaal. De sector **maatwerk en lokale diensteneconomie** komt wat tewerkstelling betreft op plaats 3, met 1.768 medewerkers in 2020 (of 27,9% van het totaal). Deze sector heeft veruit het grootste aantal initiatieven, zo bleek uit tabel 1. De sector **OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's** begeleidt 633 arbeidzorgmedewerkers (10%). Er is ook één initiatief uit de **integrale jeugdhulpverlening** met 15 arbeidzorgmedewerkers dat zich heeft geregistreerd. Tot slot is er een restsector met 78 medewerkers (zie tabel 5 en figuur 3).

Het aantal geregistreerde medewerkers is in de sector zorg voor personen met een handicap sterk gegroeid, en dit zowel in 2019 als in 2020. In de sector OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's is het aantal geregistreerde medewerkers tussen 2019 en 2020 sterk gedaald. Ook in de sector maatwerk en lokale diensteneconomie treedt een sterke daling van het aantal arbeidzorgmedewerkers tussen 2019 en 2020 op.

Tabel 5
Sector van tewerkstelling van de arbeidzorgmedewerkers, 2018-2020

Sector	Aantal			Evolutie 2018-2020	
	2018	2019	2020	In aantal	In %
Geestelijke gezondheidszorg	2.045	2.178	2.075	30	1,5
Maatwerk en lokale diensteneconomie	1.805	2.135	1.768	-37	-2,0
Zorg voor personen met een handicap	1.333	1.506	1.774	441	33,1
Integrale jeugdhulpverlening	14	20	15	1	7,1
OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's	853	809	633	-220	-25,8
Geen erkenning in bovenstaande sectoren	75	70	78	3	4,0
Totaal	6.125	6.718	6.343	218	3,6

Figuur 3
Sector van tewerkstelling van de arbeidzorgmedewerkers, 2018-2020 (in %)



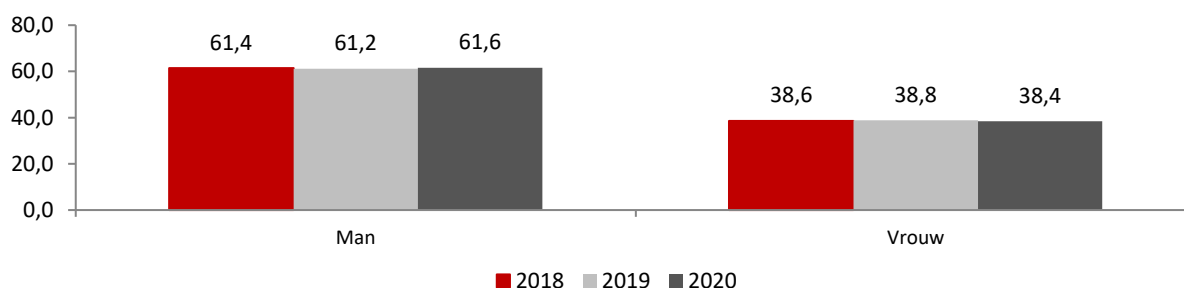
2.5. Geslacht

In 2020 telden we 3.906 mannen en 2.437 vrouwen in het arbeidszorgregistratiesysteem in Vlaanderen. De mannen zijn dus duidelijk in de meerderheid met een aandeel van 61,6% (figuur 4).

Tabel 6
Geslacht van de arbeidszorgmedewerkers, 2018-2020

Geslacht	2018	2019	2020	Evolutie 2018-2020	
				In aantal	In %
Man	3.763	4.112	3.906	143	3,8
Vrouw	2.362	2.606	2.437	75	3,2
Totaal	6.125	6.718	6.343	218	3,6

Figuur 4
Geslacht van de actieve arbeidszorgmedewerkers, 2018-2020 (in %)



Het grootste aandeel vrouwen, namelijk 46,5% vinden we in 2020 terug in de sector OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's (zie tabel 7).

Tabel 7
Geslacht van de arbeidszorgmedewerkers in 2020, naar sector (in %)

Geslacht	Geestelijke gezondheidszorg	Maatwerk en lokale diensten-economie	Zorg voor personen met een handicap	Integrale jeugdhulpverlening	OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's	Geen erkenning in bovenstaande sectoren	Totaal
Man	62,4	64,0	61,0	86,7	53,6	59,0	61,6
Vrouw	37,6	36,0	39,0	13,3	46,5	41,0	38,4
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	2.075	1.768	1.774	15	633	78	6.343

2.6. Leeftijd

Tabel 8 toont het aantal arbeidszorgmedewerkers naar leeftijdsklasse van 5 jaar, in absolute cijfers. Tabel 9 toont het aandeel van elke leeftijdsklasse in het totaal. De leeftijdsklasse **50-54 jaar** telt het

grootste aantal arbeidszorgmedewerkers in 2020, namelijk 838 (of 13,2%). De leeftijdsklasse **55-59 jaar** telt 808 medewerkers (of 12,7% van het totaal).

De **gemiddelde leeftijd** van de arbeidszorgmedewerker bedraagt **42,3 jaar in 2018, 42 jaar in 2019 en 42,4 jaar in 2020**. Er zijn wel duidelijke verschillen naargelang de sector. De gemiddelde leeftijd ligt het hoogst in de sector van de geestelijke gezondheidszorg. De medewerkers waren er in 2020 gemiddeld 46,2 jaar. In de sector van de integrale jeugdhulpverlening (37,6 jaar) en in de sector zorg voor personen met een handicap (38,2 jaar) ligt de gemiddelde leeftijd het laagst (zie figuur 5).

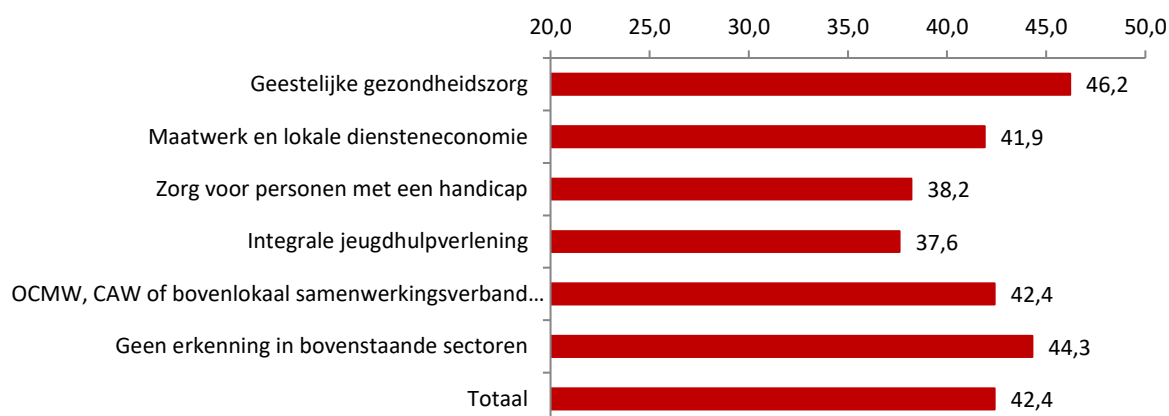
Tabel 8
Leeftijd van de arbeidszorgmedewerkers, 2018-2020

Leeftijd	Aantal			Evolutie 2018-2020	
	2018	2019	2020	In aantal	In %
18-24 jaar	561	583	511	-50	-8,9
25-29 jaar	685	737	698	13	1,9
30-34 jaar	682	716	730	48	7,0
35-39 jaar	762	807	706	-56	-7,3
40-44 jaar	711	813	772	61	8,6
45-49 jaar	807	912	794	-13	-1,6
50-54 jaar	863	906	838	-25	-2,9
55-59 jaar	656	807	808	152	23,2
60-64 jaar	281	320	342	61	21,7
65 jaar en ouder	83	81	103	20	24,1
Leeftijd niet gekend	34	36	41	7	20,6
Totaal	6.125	6.718	6.343	218	3,6

Tabel 9
Leeftijd van de arbeidszorgmedewerkers, 2018-2020 (in %)

Leeftijd	Aantal		
	2018	2019	2020
18-24 jaar	9,2	8,7	8,1
25-29 jaar	11,2	11,0	11,0
30-34 jaar	11,1	10,7	11,5
35-39 jaar	12,4	12,0	11,1
40-44 jaar	11,6	12,1	12,2
45-49 jaar	13,2	13,6	12,5
50-54 jaar	14,1	13,5	13,2
55-59 jaar	10,7	12,0	12,7
60-64 jaar	4,6	4,8	5,4
65 jaar en ouder	1,4	1,2	1,6
Leeftijd niet gekend	0,6	0,5	0,6
Totaal	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	6.125	6.718	6.343

Figuur 5
Gemiddelde leeftijd van de arbeidszorgmedewerker in 2020, naar sector



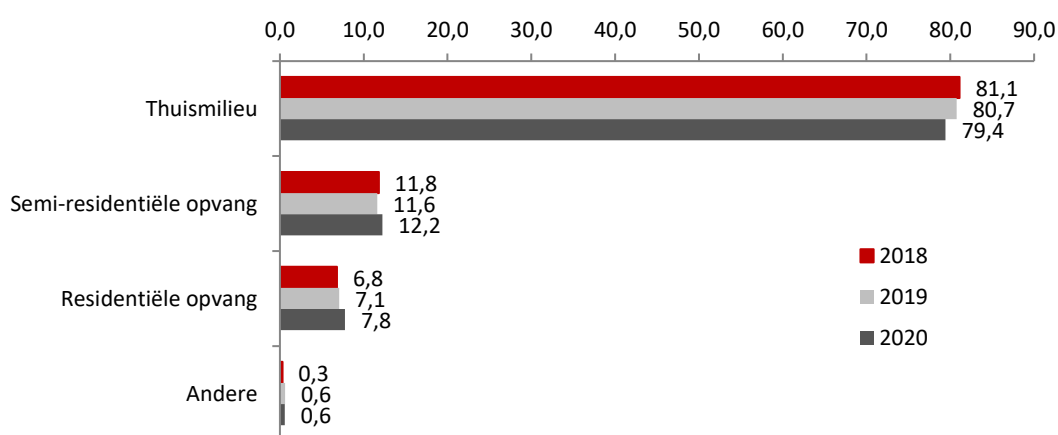
2.7. Leefsituatie

De cijfers voor 2020 tonen aan dat 79,4% van de arbeidszorgmedewerkers in een **thuismilieu** leeft. 12,2% leeft in een **semi-residentiële opvang** en 7,8% in een **residentiële opvang**³ (zie tabel 10 en figuur 6). In 2018 woonde 81,1% van de actieve medewerkers in een thuismilieu.

Tabel 10
Leefsituatie van de arbeidszorgmedewerkers, 2018-2020

Leefsituatie	Aantal			Evolutie 2018-2020	
	2018	2019	2020	In aantal	In %
Thuismilieu	4.967	5.424	5.038	71	1,4
Semi-residentiële opvang	722	780	776	54	7,5
Residentiële opvang	417	474	492	75	18,0
Andere	19	40	37	18	94,7
Totaal	6.125	6.718	6.343	218	3,6

Figuur 6
Leefsituatie van de arbeidszorgmedewerkers, 2018-2020 (in %)



³ - Thuismilieu = alleenwonend, samenwonend, inwonend, pleeggezin.

- Semi-residentiële = beschut, begeleid, beschermd wonen of mobiele woonbegeleidingen.

- Residentiële = psychiatrische en gehandicaptenvoorziening, instellingen algemeen welzijnzorg, gevangenis.

Ook hier zijn er aanzienlijke verschillen tussen de sectoren. Het aandeel arbeidszorgmedewerkers dat in een thuismilieu woont, is in 2020 het grootst in de sectoren OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's (95,3%) en maatwerk en lokale diensteneconomie (90,9%), en het laagst in de sector integrale jeugdhulpverlening (60%) en geestelijke gezondheidszorg (68,8%). Het aandeel arbeidszorgmedewerkers in een semi-residentiële opvang ligt het hoogst in de integrale jeugdhulpverlening (26,7%) en de sector geestelijke gezondheidszorg (22%). Het aandeel medewerkers in een residentiële opvang is het hoogst in de sector zorg voor personen met een handicap (13,5%) en in de sector van de integrale jeugdhulpverlening (13,3%).

Tabel 11

Leefsituatie van de arbeidszorgmedewerkers in 2020, naar sector (in %)

Leefsituatie	Geestelijke gezondheids- zorg	Maatwerk en lokale diensten- economie	Zorg voor personen met een handicap	Integrale jeugdhulp- verlening	OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkings- verband OCMW's	Geen erkenning in boven- staande sectoren	Totaal
Thuismilieu	68,8	90,9	74,6	60,0	95,3	88,5	79,4
Semi-residentiële opvang	22,0	4,2	11,8	26,7	3,6	10,3	12,2
Residentiële opvang	9,0	3,2	13,5	13,3	1,0	1,3	7,8
Andere	0,2	1,7	0,1	0,0	0,2	0,0	0,6
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	2.075	1.768	1.774	15	633	78	6.343

2.8. Hoofdinkomen

Een **ziekte-uitkering** en een **werkloosheidsuitkering (RVA)** zijn de twee meest voorkomende vormen van hoofdinkomen voor de arbeidszorgmedewerkers. 28,5% van de actieve arbeidszorgmedewerkers in 2020 ontving een ziekte-uitkering en 28,1% een werkloosheidsuitkering. 24,9% van de medewerkers kreeg een inkomensvervangende tegemoetkoming en 13% een leefloon. 3,8% van de arbeidszorgmedewerkers ontving geen inkomen.

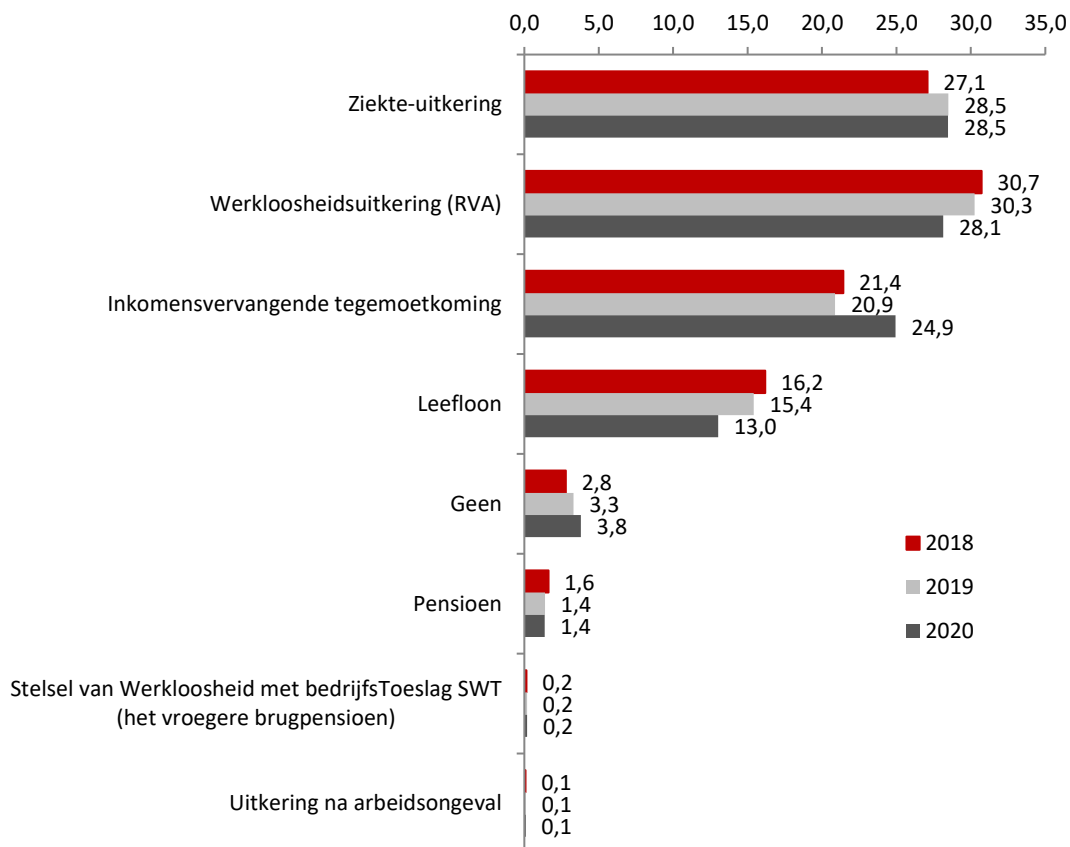
In 2018 en 2019 lag het percentage medewerkers dat een werkloosheidsuitkering ontving iets hoger dan het percentage medewerkers met een ziekte-uitkering. In 2020 is de situatie omgekeerd. In 2020 lag het percentage medewerkers met een inkomensvervangende tegemoetkoming duidelijk hoger dan in 2018 en 2019. Het aandeel medewerkers met een leefloon lag daarentegen beduidend lager dan in de 2 voorgaande jaren (zie tabel 12 en figuur 7).

Tabel 12

Hoofddinkomen van de arbeidszorgmedewerkers, 2018-2020

Hoofddinkomen	Aantal			Evolutie 2018-2020	
	2018	2019	2020	In aantal	In %
Ziekte-uitkering	1.659	1.914	1.806	147	8,9
Werkloosheidsuitkering (RVA)	1.881	2.032	1.784	-97	-5,2
Inkomensvervangende tegemoetkoming	1.312	1.402	1.582	270	20,6
Leefloon	991	1.036	826	-165	-16,6
Geen	170	222	241	71	41,8
Pensioen	99	93	86	-13	-13,1
Stelsel van Werkloosheid met bedrijfsToeslag SWT (het vroegere brugpensioen)	9	12	12	3	33,3
Uitkering na arbeidsongeval	4	7	6	2	50,0
Totaal	6.125	6.718	6.343	218	3,6

Figuur 7
Hoofddinkomen van de arbeidszorgmedewerkers, 2018-2020
(in %)



Er zijn duidelijke verschillen tussen de sectoren vast te stellen. In de sector van de geestelijke gezondheidszorg kreeg 56,1% van de arbeidszorgmedewerkers in 2020 een ziekte-uitkering tegenover slechts 8,7% van de medewerkers in de sector OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's en 13% van de medewerkers in de sector zorg voor personen met een handicap.

In de sector maatwerk en lokale diensteneconomie ontving 59,2% van de medewerkers in 2020 een werkloosheidsuitkering tegenover slechts 10,7% van de medewerkers in de sector OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's en 18,3% van de medewerkers in de sector van de geestelijke gezondheidszorg.

In de sector zorg voor personen met een handicap is de inkomensvervangende tegemoetkoming de meest voorkomende vorm van hoofdkomen, namelijk voor 63,9% van de medewerkers.

In de sector OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's ontving 75,2% van de arbeidzorgmedewerkers in 2020 een leefloon (tabel 13).

Tabel 13

Hoofdkomen van de arbeidzorgmedewerkers in 2020, naar sector (in %)

Hoofdkomen	Geestelijke gezond- heidszorg	Maatwerk en lokale diensten- economie	Zorg voor personen met een handicap	Integrale jeugdhulp- verlening	OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkings- verband OCMW's	Geen erkenning in boven- staande sectoren	Totaal
Ziekte-uitkering	56,1	18,3	13,0	40,0	8,7	32,1	28,5
Werkloosheidsuitkering (RVA)	18,3	59,2	15,0	26,7	10,7	25,6	28,1
Inkomensvervangende tegemoetkoming	14,6	6,2	63,9	33,3	4,0	9,0	24,9
Leefloon	6,2	10,9	0,9	0,0	75,2	18,0	13,0
Geen	1,4	4,9	6,3	0,0	1,3	9,0	3,8
Pensioen	3,1	0,3	0,6	0,0	0,0	5,1	1,4
Stelsel van Werkloosheid met bedrijfsToeslag SWT (het vroegere brugpensioen)	0,2	0,2	0,2	0,0	0,0	0,0	0,2
Uitkering na arbeidsongeval	0,0	0,1	0,1	0,0	0,2	1,3	0,1
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal arbeidzorgmedewerkers	2.075	1.768	1.774	15	633	78	6.343

2.9. Hoofdproblematiek

De meeste van de cliënten binnen arbeidzorg hebben een multiproblematiek. Binnen de registratie wordt echter enkel de hoofdproblematiek aangeduid, dit is de problematiek die de cliënt het meest kenmerkt.

41,4% van de cliënten in arbeidzorg wordt er begeleid omwille van een **problematiek van psychische/psychiatrische aard**. Het gaat om 2.626 personen in 2020. De tweede grootste groep (22,5% van de medewerkers in 2020) heeft een **verstandelijke problematiek**. Andere problematieken betreffen ontwikkelingsstoornissen (7,3%) of zijn problemen van medische (7,2%) of van fysiek/sensorische aard (7%) (tabel 14 en figuur 8).

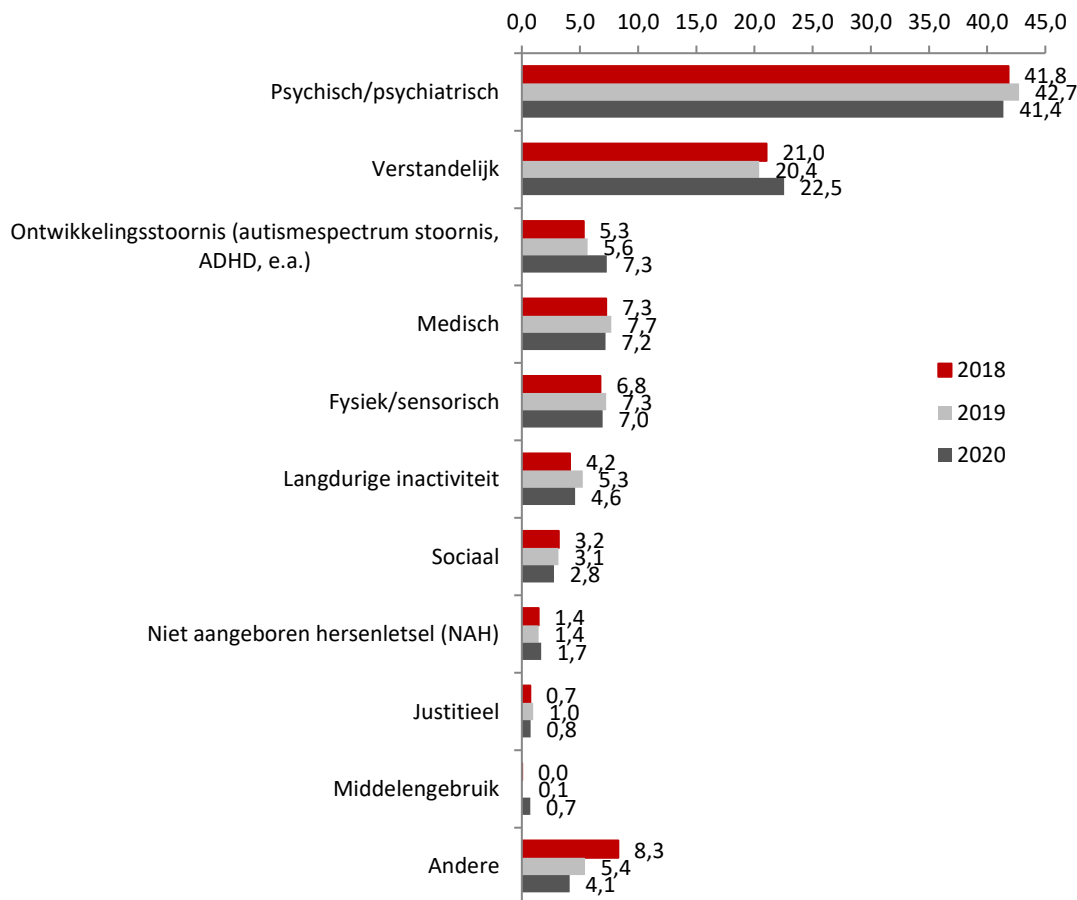
In de sector geestelijke gezondheidszorg kampt 78,9% van de arbeidzorgmedewerkers met een psychische/psychiatrische problematiek. Binnen de sector OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's is dat 35,4% en in de sector maatwerk en lokale diensteneconomie 30,9%. In de sector zorg voor personen met een handicap is de hoofdproblematiek voor 56,5% van de medewerkers van verstandelijke aard. 17,9% van de medewerkers in deze sector kampt met een ontwikkelingsstoornis (autismespectrum stoornis, ADHD, e.a.) (tabel 15).

Tabel 14

Hoofdproblematiek van de arbeidszorgmedewerkers, 2018-2020

Hoofdproblematiek	2018	2019	2020	Evolutie 2018-2020	
				In aantal	In %
Psychisch/psychiatrisch	2.562	2.871	2.626	64	2,5
Verstandelijk	1.289	1.370	1.430	141	10,9
Ontwikkelingsstoornis (autismespectrum stoornis, ADHD, e.a.)	325	379	463	138	42,5
Medisch	444	516	457	13	2,9
Fysiek/sensorisch	414	487	441	27	6,5
Langdurige inactiviteit	254	353	291	37	14,6
Sociaal	195	211	176	-19	-9,7
Niet aangeboren hersenletsel (NAH)	88	96	105	17	19,3
Justitieel	45	66	48	3	6,7
Middelengebruik	1	5	46	45	4.500,0
Andere	508	364	260	-248	-48,8
Totaal	6.125	6.718	6.343	218	3,6

Figuur 8
Hoofdproblematiek van de arbeidszorgmedewerkers, 2018-2020 (in %)



Tabel 15**Hoofdproblematiek van de arbeidszorgmedewerkers in 2020, naar sector (in %)**

Hoofdproblematiek	Geestelijke gezondheids- zorg	Maatwerk en lokale diensten- economie	Zorg voor personen met een handicap	Integrale jeugdhulp- verlening	OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkings- verband OCMW's	Geen erkenning in boven- staande sectoren	Totaal
Psychisch/psychiatrisch	78,9	30,9	11,1	33,3	35,4	23,1	41,4
Verstandelijk	4,7	16,6	56,5	33,3	4,3	3,9	22,5
Ontwikkelingsstoornis (autismespectrum stoornis, ADHD, e.a.)	1,9	5,5	17,9	0,0	0,8	5,1	7,3
Medisch	2,7	12,1	2,1	6,7	23,9	0,0	7,2
Fysiek/sensorisch	4,0	12,6	5,3	0,0	5,7	7,7	7,0
Langdurige inactiviteit	2,6	8,0	1,1	6,7	11,5	3,9	4,6
Sociaal	1,0	5,8	1,5	0,0	3,8	3,9	2,8
Niet aangeboren hersenletsel (NAH)	1,3	0,7	3,5	6,7	0,0	3,9	1,7
Justitieel	0,7	1,0	0,2	0,0	1,7	0,0	0,8
Middelengebruik	0,5	1,8	0,1	13,3	0,0	0,0	0,7
Andere	1,7	5,1	0,8	0,0	13,0	48,7	4,1
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal arbeidszorgmedewerkers	2.075	1.768	1.774	15	633	78	6.343

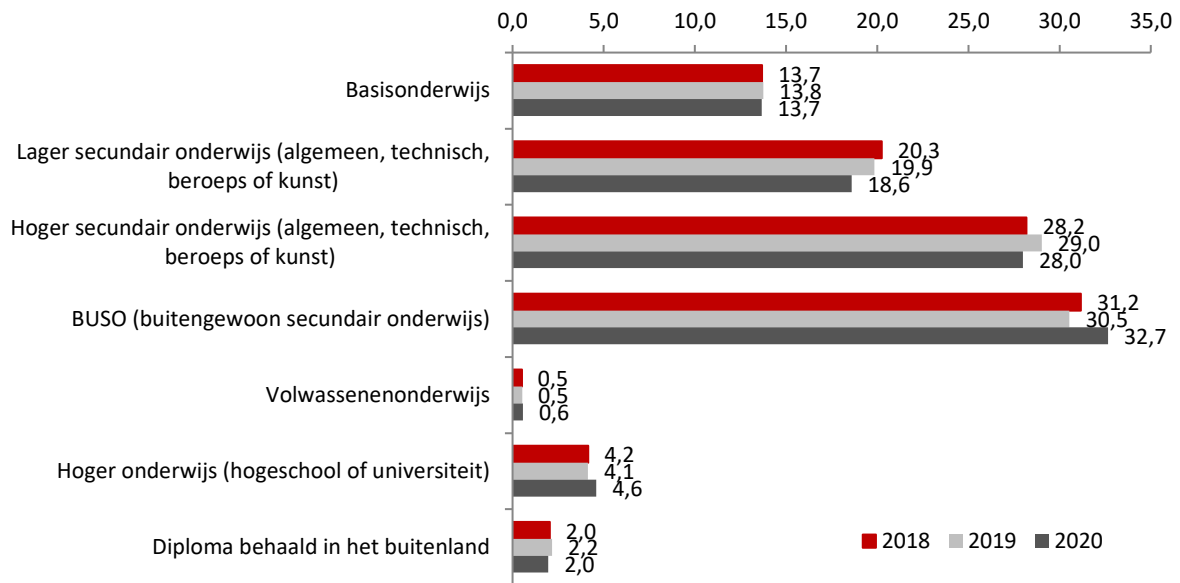
2.10. Hoogst beëindigde onderwijsniveau

Voor 13,7% van de actieve arbeidszorgmedewerkers in 2020 is basisonderwijs het hoogst behaalde onderwijsniveau. 18,6% heeft lager secundair onderwijs voltooid en 32,7% heeft BuSO beëindigd. 28% heeft hoger secundair onderwijs beëindigd en 4,6% van de medewerkers heeft een diploma hoger onderwijs (tabel 16 en figuur 9).

Tabel 16**Hoogst beëindigde onderwijsniveau van de arbeidszorgmedewerkers, 2018-2020**

Onderwijsniveau	2018	2019	2020	Evolutie 2018-2020	
				In aantal	In %
Basisonderwijs	758	851	809	51	6,7
Lager secundair onderwijs (algemeen, technisch, beroeps of kunst)	1.121	1.228	1.101	-20	-1,8
Hoger secundair onderwijs (algemeen, technisch, beroeps of kunst)	1.561	1.795	1.658	97	6,2
BUSO (buitengewoon secundair onderwijs)	1.726	1.889	1.934	208	12,1
Volwassenenonderwijs	28	33	34	6	21,4
Hoger onderwijs (hogeschool of universiteit)	230	256	272	42	18,3
Diploma behaald in het buitenland	113	134	116	3	2,7
Totaal	5.537	6.186	5.924	387	7,0

Figuur 9
Hoogst beëindigde onderwijsniveau van de arbeidzorgmedewerkers, 2018-2020
(in %)



Ter info geven we hier ook het opleidingsniveau van de volledige Vlaamse bevolking tussen 20 en 64 jaar mee: 17% is kortgeschoold (max. tweede graad secundair), 41,3% middengeschoold (diploma hoger secundair onderwijs) en 41,7% heeft een diploma hoger onderwijs⁴. Het opleidingsniveau van de gemiddelde arbeidzorgmedewerker ligt dus veel lager dan van de gemiddelde Vlaamse bevolking.

Vergelijken we het onderwijsniveau van de arbeidzorgmedewerkers tussen de verschillende sectoren, dan stellen we vast dat het opleidingsniveau globaal beschouwd het hoogst ligt in de sector van de geestelijke gezondheidszorg: 39,8% van de medewerkers heeft een diploma hoger secundair onderwijs en 7,4% heeft een diploma hoger onderwijs behaald (zie tabel 17).

⁴ Bron: Statbel, Enquête naar de arbeidskrachten 2020.

Tabel 17**Hoogst beëindigde onderwijsniveau van de arbeidzorgmedewerkers in 2020, naar sector (in %)**

Onderwijsniveau	Geestelijke gezondheids- zorg	Maatwerk en lokale diensten- economie	Zorg voor jeugdhulp- personen met een handicap	Integrale verlening	OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkings- verband OCMW's	Geen erkenning in boven- staande sectoren	Totaal
Basisonderwijs	13,0	20,3	8,0	20,0	15,4	5,1	13,7
Lager secundair onderwijs (algemeen, technisch, beroeps of kunst)	23,8	22,2	6,9	0,0	35,1	20,5	18,6
Hoger secundair onderwijs (algemeen, technisch, beroeps of kunst)	39,8	26,6	14,9	13,3	31,3	37,2	28,0
BUSO (buitengewoon secundair onderwijs)	13,6	24,3	66,2	13,3	10,3	30,8	32,7
Volwassenenonderwijs	0,6	0,5	0,5	13,3	0,9	0,0	0,6
Hoger onderwijs (hogeschool of universiteit)	7,4	2,7	3,2	40,0	3,7	1,3	4,6
Diploma behaald in het buitenland	1,9	3,3	0,5	0,0	3,3	5,1	2,0
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	2.075	1.768	1.774	15	214	78	5.924

*Omdat één OCMW geen gegevens over het onderwijsniveau heeft geregistreerd, hebben we slechts informatie van 214 arbeidzorgmedewerkers in deze sector.

2.11. Werkverleden

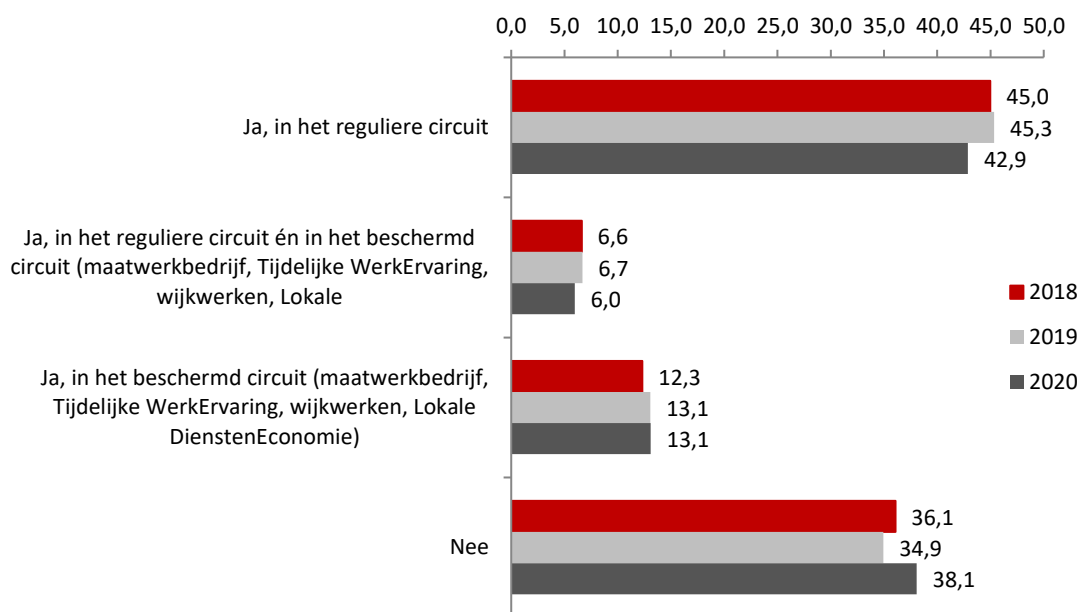
Bijna de helft van de medewerkers heeft ooit in het **regulier economisch circuit** gewerkt: in 2020 heeft 42,9% van de actieve arbeidzorgmedewerkers enkel in het reguliere circuit gewerkt en 6% zowel in het reguliere als in het beschermd circuit (maatwerkbedrijf, Tijdelijke WerkErvaring, wijkwerken, Lokale DienstenEconomie). 13,1% heeft enkel in het **beschermd circuit** gewerkt.

38,1% van de actieve arbeidzorgmedewerkers in 2020 heeft nog niet in het bezoldigd circuit gewerkt (tabel 18 en figuur 10).

Tabel 18**De mate waarin de medewerkers ooit gewerkt hebben in het bezoldigde circuit, 2018-2020**

Ooit gewerkt in het bezoldigd circuit?	2018	2019	2020	Evolutie 2018-2020	
				In aantal	In %
Ja, in het reguliere circuit	2.491	2.805	2.540	49	2,0
Ja, in het reguliere circuit én in het beschermd circuit (maatwerkbedrijf, Tijdelijke WerkErvaring, wijkwerken, Lokale	367	413	353	-14	-3,8
Ja, in het beschermd circuit (maatwerkbedrijf, Tijdelijke WerkErvaring, wijkwerken, Lokale DienstenEconomie)	682	807	776	94	13,8
Nee	1.997	2.161	2.255	258	12,9
Totaal	5.537	6.186	5.924	387	7,0

Figuur 10
De mate waarin de medewerkers ooit gewerkt hebben in het bezoldigde circuit,
2018-2020 (in %)



Voorals in de sector zorg voor personen met een handicap zijn er veel arbeidszorgmedewerkers die nog geen bezoldigde arbeid hebben verricht (72,3%). Daarentegen is in de sector geestelijke gezondheidszorg het aandeel medewerkers met een werkverleden in het regulier economisch circuit groot (68,1%). Het aandeel medewerkers met een werkverleden in het beschermd circuit is het grootst binnen de sector maatwerk en lokale diensteneconomie (28%) ⁵(zie tabel 19).

Tabel 19
De mate waarin de medewerkers actief in 2020 ooit gewerkt hebben in het bezoldigde circuit, naar sector (in %)

Ooit gewerkt in het bezoldigd circuit?	Geestelijke gezondheidszorg	Maatwerk en lokale diensten-economie	Zorg voor personen met een handicap	Integrale jeugdhulpverlening	OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's	Geen erkenning in bovenstaande sectoren	Totaal
Ja, in het reguliere circuit	61,6	46,4	15,9	40,0	51,9	55,1	42,9
Ja, in het reguliere circuit én in het beschermd circuit (maatwerkbedrijf, Tijdelijke WerkErvaring, wijkwerken, Lokale)	6,5	9,7	1,9	0,0	1,9	10,3	6,0
Ja, in het beschermd circuit (maatwerkbedrijf, Tijdelijke WerkErvaring, wijkwerken, Lokale DienstenEconomie)	11,1	18,3	9,9	20,0	13,1	19,2	13,1
Nee	20,8	25,6	72,3	40,0	33,2	15,4	38,1
Aantal medewerkers	2.075	1.768	1.774	15	214	78	5.924

*Omdat één OCMW geen gegevens over het werkverleden heeft geregistreerd, hebben we slechts informatie van 214 arbeidszorgmedewerkers in deze sector.

⁵ We laten hier de 'restsector' 'geen erkenning in bovenstaande sectoren' buiten beschouwing.

2.12. Doorverwijzer

Arbeidszorgmedewerkers kunnen via verschillende kanalen in contact komen met arbeidszorg. In het registratiesysteem wordt dan ook gevraagd naar de instantie of persoon die het belangrijkste was voor de doorverwijzing naar arbeidszorg.

Een **arbeidsgerichte organisatie** (GTB, VDAB, vakbond, ...) blijkt de belangrijkste doorverwijzer te zijn voor de arbeidszorgmedewerkers. Van de actieve arbeidszorgmedewerkers in 2020 werd ongeveer 32,1% doorverwezen door een arbeidsgerichte organisatie.

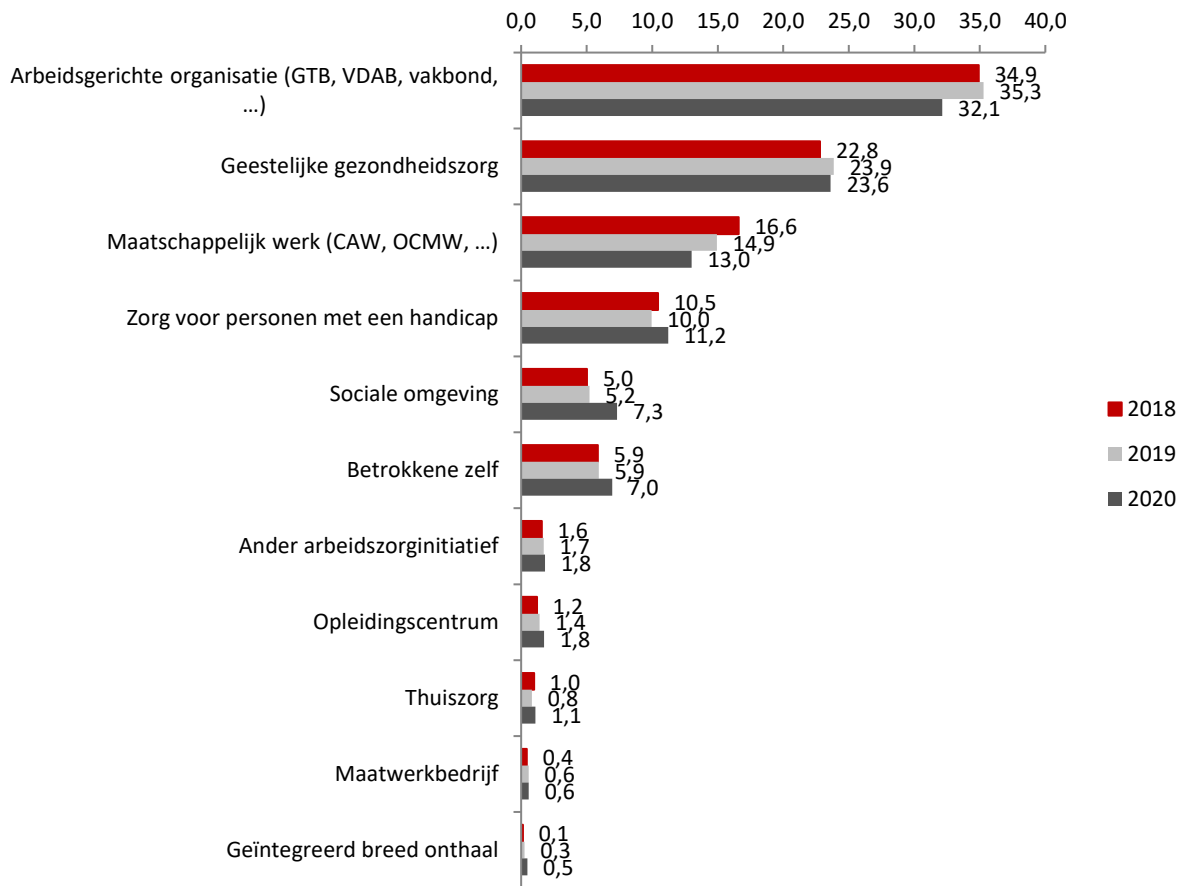
De **geestelijke gezondheidszorg** is de tweede meest voorkomende doorverwijzer, namelijk voor 23,6% van de medewerkers. Op plaats drie staat het **maatschappelijk werk** (CAW, OCMW, ...) (13%) en op plaats vier de **zorg voor personen met een handicap** (11,2%) (tabel 20 en figuur 11).

Tabel 20

De belangrijkste doorverwijzer voor de arbeidszorgmedewerkers, 2018-2020

Doorverwijzer	2018	2019	2020	Evolutie 2018-2020	
				In aantal	In %
Arbeidsgerichte organisatie (GTB, VDAB, vakbond, ...)	2.139	2.370	2.038	-101	-4,7
Geestelijke gezondheidszorg	1.397	1.603	1.498	101	7,2
Maatschappelijk werk (CAW, OCMW, ...)	1.017	1.004	826	-191	-18,8
Zorg voor personen met een handicap	640	669	712	72	11,3
Sociale omgeving	308	351	465	157	51,0
Betrokkene zelf	359	398	441	82	22,8
Ander arbeidszorginitiatief	96	116	116	20	20,8
Opleidingscentrum	74	95	111	37	50,0
Thuiszorg	60	56	69	9	15,0
Maatwerkbedrijf	27	38	37	10	37,0
Geïntegreerd breed onthaal	8	18	30	22	275,0
Totaal	6.125	6.718	6.343	218	3,6

Figuur 11
De belangrijkste doorverwijzer voor de actieve arbeidszorgmedewerkers, 2018-2020
(in %)



Er zijn opnieuw heel wat verschillen vast te stellen binnen de sectoren. Binnen de sector maatwerk en lokale diensteneconomie is een arbeidsgerichte organisatie de doorverwijzer voor 73,3% van de arbeidszorgmedewerkers. De geestelijke gezondheidszorg is binnen de eigen sector de doorverwijzer voor 59,9% van de medewerkers. In de sector zorg voor personen met een handicap is ook de eigen sector de belangrijkste doorverwijzer, namelijk voor 35,2% van de medewerkers. In de sector OCMW, CAW en bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's wordt 77,4% van de medewerkers doorverwezen door het maatschappelijk werk (zie tabel 21).

Tabel 21**De belangrijkste doorverwijzer voor de actieve arbeidszorgmedewerkers in 2020, naar sector (in %)**

Doorverwijzer	Geestelijke gezondheids- zorg	Maatwerk en lokale diensten- economie	Zorg voor personen met een handicap	Integrale jeugdhulp- verlening	OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkings- verband OCMW's	Geen erkenning in boven- staande sectoren	Totaal
Arbeidsgerichte organisatie (GTB, VDAB, vakbond, ...)	19,8	73,3	12,9	0,0	10,9	42,3	32,1
Geestelijke gezondheidszorg	59,9	6,5	5,2	20,0	5,9	11,5	23,6
Maatschappelijk werk (CAW, OCMW, ...)	4,4	7,4	5,2	6,7	77,4	26,9	13,0
Zorg voor personen met een handicap	2,2	1,5	35,2	20,0	1,1	6,4	11,2
Sociale omgeving	2,2	1,4	21,6	6,7	1,4	2,6	7,3
Betrokkene zelf	7,4	5,3	9,5	46,7	2,7	2,6	7,0
Ander arbeidszorginitiatief	1,5	1,9	2,8	0,0	0,2	0,0	1,8
Opleidingscentrum	0,5	1,0	4,3	0,0	0,3	5,1	1,8
Thuiszorg	1,5	0,3	1,6	0,0	0,2	2,6	1,1
Maatwerkbedrijf	0,5	1,3	0,2	0,0	0,0	0,0	0,6
Geïntegreerd breed onthaal	0,1	0,1	1,5	0,0	0,0	0,0	0,5
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal arbeidszorgmedewerkers	2.075	1.768	1.774	15	633	78	6.343

2.13. Gepresteerde uren

In 2018 presteerden de arbeidszorgmedewerkers gemiddeld 13,2 uren per week in arbeidszorg. In 2019 was dit gemiddeld 13,5 uren per week. In 2020 daalde het **gemiddeld** aantal uren tot **12,7 uren per week**.

In de sector maatwerk en lokale diensteneconomie worden gemiddeld het meeste aantal uren gepresteerd. In 2020 presteerden de arbeidszorgmedewerkers in deze sector gemiddeld 18,4 uren per week. In de sector OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's ligt het gemiddelde op 13,7 uren per week. In de sector zorg voor personen met een handicap (9,4 uren per week) en geestelijke gezondheidszorg (10,5 uren per week) worden gemiddeld het minste uren per week gepresteerd. In de sector van de integrale jeugdhulpverlening lag het gemiddeld aantal uren in 2018 nog op 16,1. Dit is in 2020 gezakt tot gemiddeld 10,5 uren per week (tabel 22).

Tabel 22**Gemiddeld aantal gepresteerde uren per week van een arbeidszorgmedewerker, naar sector, 2018-2020**

Sector	Gemiddeld aantal uren per week		
	2018	2019	2020
Geestelijke gezondheidszorg	11,0	10,7	10,5
Maatwerk en lokale diensteneconomie	18,3	19,0	18,4
Zorg voor personen met een handicap	9,6	9,4	9,4
Integrale jeugdhulpverlening	16,1	13,2	10,5
OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's	13,3	14,1	13,7
Geen erkenning in bovenstaande sectoren	14,1	13,5	13,2
Totaal	13,2	13,5	12,7

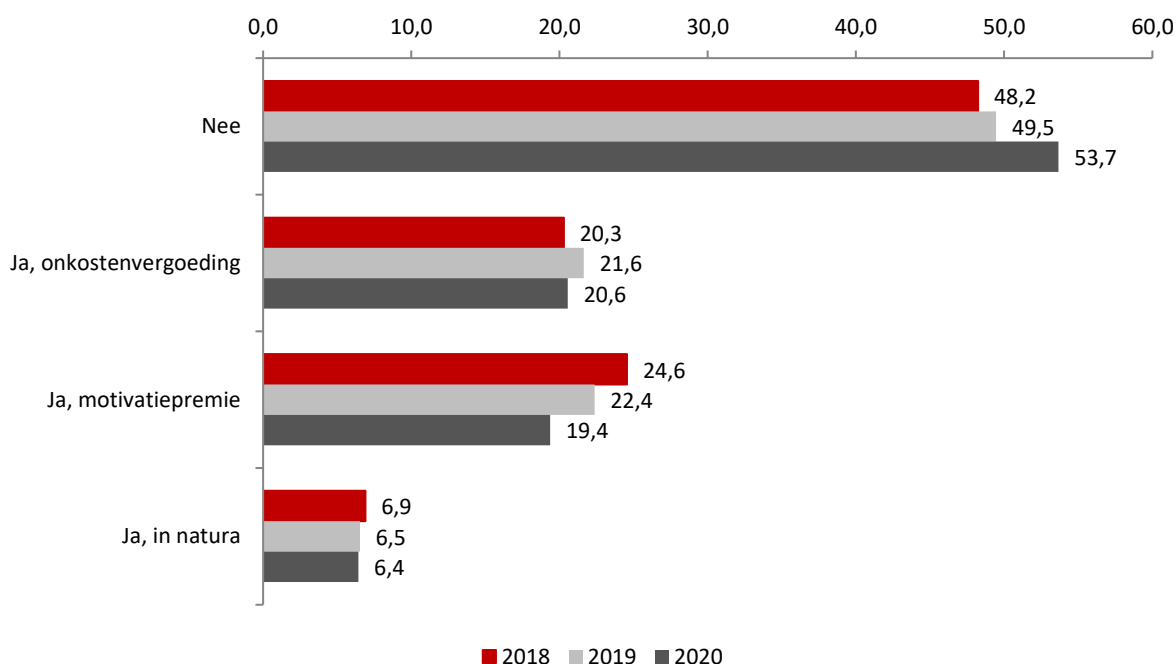
2.14. Vergoeding

53,7% van de arbeidszorgmedewerkers krijgt **geen vergoeding** voor de prestaties in arbeidszorg. 20,6% krijgt een **onkostenvergoeding**, 19,4% een **motivatiepremie** en 6,4% krijgt een **vergoeding in natura**. Het aantal en aandeel medewerkers dat geen vergoeding krijgt van het arbeidsinitiatief is tussen 2018 en 2020 aanzienlijk gestegen. Het aantal medewerkers dat ene motivatiepremie krijgt is sterk gedaald (zie tabel 23 en figuur 12).

Tabel 23**De mate waarin de actieve arbeidszorgmedewerkers een vergoeding krijgen van het arbeidszorginitiatief, 2018-2020**

Vergoeding	2018	2019	2020	Evolutie 2018-2020	
				In aantal	In %
Nee	2.955	3.323	3.404	449	15,2
Ja, onkostenvergoeding	1.243	1.454	1.304	61	4,9
Ja, motivatiepremie	1.504	1.502	1.228	-276	-18,4
Ja, in natura	423	439	407	-16	-3,8
Totaal	6.125	6.718	6.343	218	3,6

Figuur 12
De mate waarin de actieve arbeidszorgmedewerkers in 2020 een vergoeding krijgen
van het arbeidszorginitiatief
(in %)



Er zijn duidelijke verschillen tussen de sectoren. Terwijl in de sector OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's bijna 70% van de arbeidszorgmedewerkers een motivatiepremie geniet, is er voor 81,5% van de medewerkers binnen de sector geestelijke gezondheidszorg geen vergoeding. Ook 75% van de cliënten in de sector zorg voor personen met een handicap krijgt geen vergoeding. In de sector maatwerk en lokale diensteneconomie ontvang 56% een onkostenvergoeding en 18,7% een motivatiepremie (tabel 24).

Tabel 24
De mate waarin de actieve arbeidszorgmedewerkers in 2020 een vergoeding krijgen van het
arbeidszorginitiatief, naar sector (in %)

Vergoeding	Geestelijke gezondheids- zorg	Maatwerk en lokale diensten- economie	Zorg voor personen met een handicap	Integrale jeugdhulp- verlening	OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkings- verband OCMW's	Geen erkenning in boven- staande sectoren	Totaal
Nee	81,5	16,8	74,9	6,7	10,7	21,8	53,7
Ja, onkostenvergoeding	4,1	56,0	7,5	0,0	14,7	5,1	20,6
Ja, motivatiepremie	9,2	18,7	11,8	0,0	69,7	71,8	19,4
Ja, in natura	5,3	8,5	5,8	93,3	4,9	1,3	6,4
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	2.075	1.768	1.774	15	633	78	6.343

2.15. Subsidies

In 2020 werd 12,6% van de arbeidszorgmedewerkers begeleid **zonder** dat daar een vorm van **subsidie** tegenover stond. Voor 87,4% van de arbeidszorgmedewerkers ontving het arbeidszorginitiatief dus wel een subsidie. In 2018 lag het percentage arbeidszorgmedewerkers waarvoor de arbeidszorginitiatieven geen subsidie kregen veel hoger, namelijk op 19,1%. Uit vorige rapporten bleek dat in het jaar 2017 de initiatieven slechts voor 44,4% van de arbeidszorgmedewerkers een subsidie ontvingen. Met de inwerkingtreding van het decreet werk- en zorgtrajecten is de situatie op vlak van subsidies dus veel veranderd.

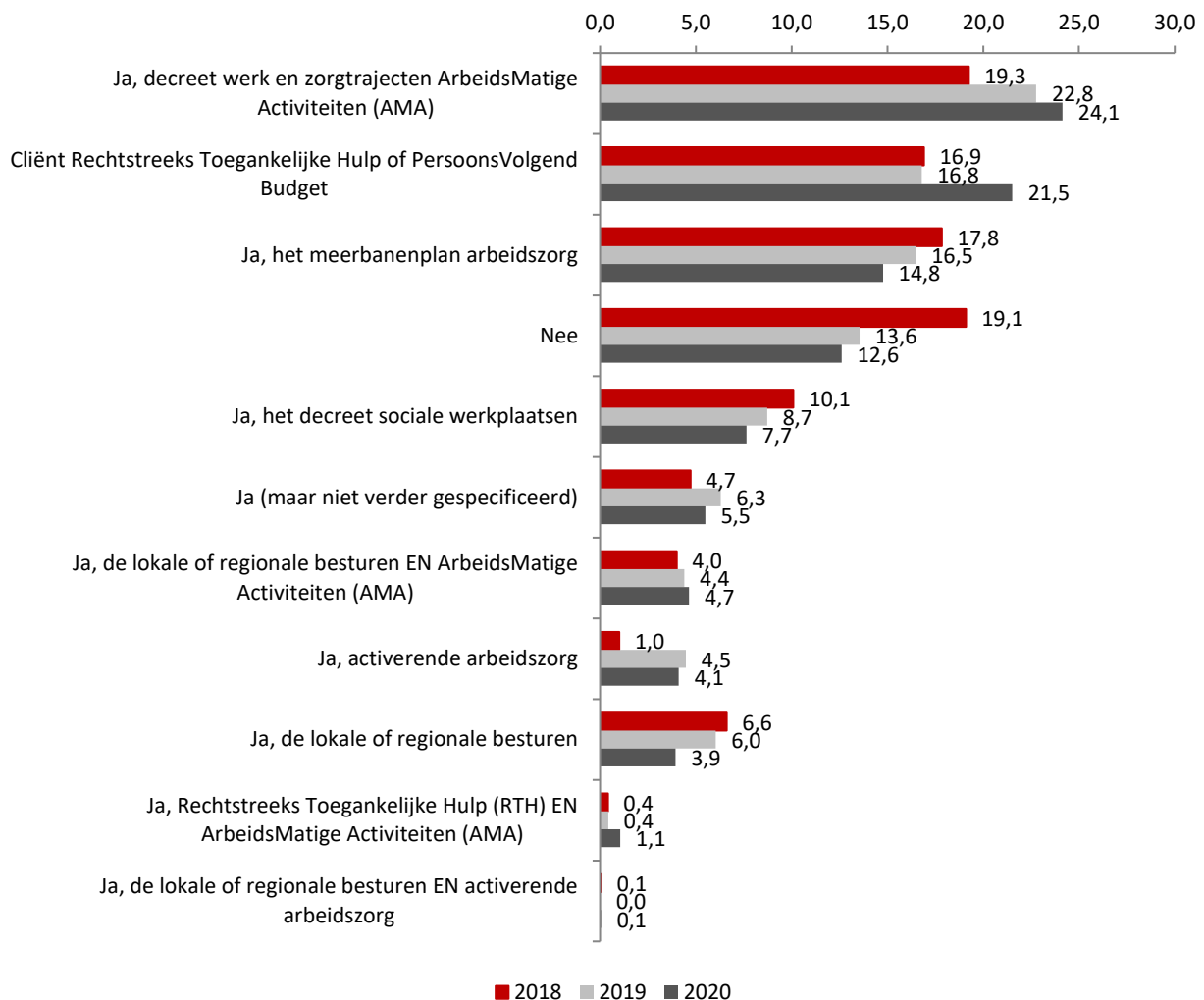
Het **decreet werk en zorgtrajecten ArbeidsMatige Activiteiten (AMA)** is de belangrijkste vorm van financiering (bekeken op vlak van aandeel medewerkers, niet op vlak van hoogte van de subsidies). De arbeidszorginitiatieven ontvangen deze subsidie voor 24,1% van de arbeidszorgmedewerkers. Daarnaast is er ook nog een combinatie van AMA en lokale of regionale besturen voor 4,7% van de medewerkers en een combinatie van AMA en rechtstreeks toegankelijke hulp voor 1,1% van de medewerkers. Andere vormen van subsidie zijn de **Cliënt Rechtstreeks Toegankelijke Hulp of PersoonsVolgend Budget** (21,5%), het **meerbanenplan arbeidszorg** (14,8%), en het **decreet sociale werkplaatsen** (7,7%) (figuur 13).

Tabel 25

De subsidies die de Vlaamse arbeidszorginitiatieven ontvangen voor de begeleiding van hun arbeidszorgmedewerkers, 2018-2020

Ontvangt de organisatie een subsidie voor de begeleiding van de medewerker?	2018	2019	2020	Evolutie 2018-2020	
				In aantal	In %
Ja, decreet werk en zorgtrajecten ArbeidsMatige Activiteiten (AMA)	1.179	1.530	1.531	352	29,9
Cliënt Rechtstreeks Toegankelijke Hulp of PersoonsVolgend Budget	1.036	1.128	1.365	329	31,8
Ja, het meerbanenplan arbeidszorg	1.093	1.108	937	-156	-14,3
Nee	1.170	910	800	-370	-31,6
Ja, het decreet sociale werkplaatsen	618	586	485	-133	-21,5
Ja (maar niet verder gespecificeerd)	289	423	348	59	20,4
Ja, de lokale of regionale besturen EN ArbeidsMatige Activiteiten (AMA)	245	295	295	50	20,4
Ja, activerende arbeidszorg	61	301	261	200	327,9
Ja, de lokale of regionale besturen	405	406	250	-155	-38,3
Ja, Rechtstreeks Toegankelijke Hulp (RTH) EN ArbeidsMatige Activiteiten (AMA)	25	29	67	42	168,0
Ja, de lokale of regionale besturen EN activerende arbeidszorg	4	2	4	0	0,0
Totaal	6.125	6.718	6.343	218	3,6

Figuur 13
De subsidies die de Vlaamse arbeidszorginitiatieven ontvangen voor de begeleiding van hun arbeidszorgmedewerkers, 2018-2020
(in %)



De sectoren zorg voor personen met een handicap en maatwerk en lokale diensteneconomie tellen procentueel gezien het meeste aantal arbeidszorgmedewerkers waarvoor men een subsidie ontvangt (respectievelijk 97,2% en 90,5%). In de sector zorg voor personen met een handicap krijgt men voor 74,7% van de medewerkers een subsidie via de Cliënt Rechtstreeks Toegankelijke Hulp of Persoonsvolgend Budget, voor 11,4% via het decreet Werk- en Zorgtrajecten Arbeidsmatige Activiteiten en voor 4,9% via het meerbanenplan arbeidszorg.

In de sector maatwerk en lokale diensteneconomie ontvangen de organisaties voor 33,4% van de cliënten een subsidie via het meerbanenplan arbeidszorg en voor 25,3% van de medewerkers een subsidie via het decreet sociale werkplaatsen.

In de geestelijke gezondheidszorg ontvangen de initiatieven voor 22,8% van de arbeidszorgmedewerkers geen enkele vorm van subsidie. Voor 49,2% van de medewerkers ontvangt de sector een subsidie via het decreet Werk- en Zorgtrajecten ArbeidsMatige Activiteiten en voor 11,6% via zowel de lokale of regionale besturen én ArbeidsMatige Activiteiten (AMA).

Binnen de sector OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's ontvangen de initiatieven voor 86,9% van hun arbeidszorgmedewerkers een subsidie. Over welke subsidie het gaat is echter voor 55% van de medewerkers binnen deze sector niet verder gespecificeerd.

Tabel 26

De subsidies die de Vlaamse arbeidszorginitiatieven ontvangen voor de begeleiding van hun arbeidszorgmedewerkers in 2020, naar sector (in %)

Ontvangt de organisatie een subsidie voor de begeleiding van de medewerker?	Geestelijke gezondheidszorg	Maatwerk en lokale diensten-economie	Zorg voor personen met een handicap	Integrale jeugdhulpverlening	OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's	Geen erkenning in bovenstaande sectoren	Totaal
Ja, decreet werk en zorgtrajecten ArbeidsMatige Activiteiten (AMA)	49,2	9,3	11,4	0,0	15,3	60,3	24,1
Cliënt Rechtstreeks Toegankelijke Hulp of PersoonsVolgend Budget	1,9	0,1	74,7	0,0	0,0	0,0	21,5
Ja, het meerbanenplan arbeidszorg	8,9	33,4	4,9	0,0	10,3	12,8	14,8
Nee	22,8	9,5	2,8	100,0	13,1	12,8	12,6
Ja, het decreet sociale werkplaatsen	1,6	25,3	0,2	0,0	0,0	0,0	7,7
Ja (maar niet verder gespecificeerd)	0,0	0,0	0,0	0,0	55,0	0,0	5,5
Ja, de lokale of regionale besturen EN ArbeidsMatige Activiteiten (AMA)	11,6	1,5	1,0	0,0	0,0	12,8	4,7
Ja, activerende arbeidszorg	0,3	14,0	0,3	0,0	0,0	1,3	4,1
Ja, de lokale of regionale besturen	3,4	6,8	1,1	0,0	6,3	0,0	3,9
Ja, Rechtstreeks Toegankelijke Hulp (RTH) EN ArbeidsMatige Activiteiten (AMA)	0,2	0,0	3,5	0,0	0,0	0,0	1,1
Ja, de lokale of regionale besturen EN activerende arbeidszorg	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal arbeidszorgmedewerkers	2.075	1.768	1.774	15	633	78	6.343

2.16. Overeenkomst

De arbeidszorginitiatieven registreren ook de overeenkomst waaronder de arbeidszorg gebeurt. Dit werd echter niet voor alle arbeidszorgmedewerkers ingevuld. Toch hebben we cijfers voor 5.815 medewerkers in 2020. Hieruit blijkt dat bij 36,3% van de medewerkers de arbeidszorg gebeurt onder een arbeidszorgovereenkomst. 32,4% heeft een AMA-overeenkomst en 21,3% een begeleid werken

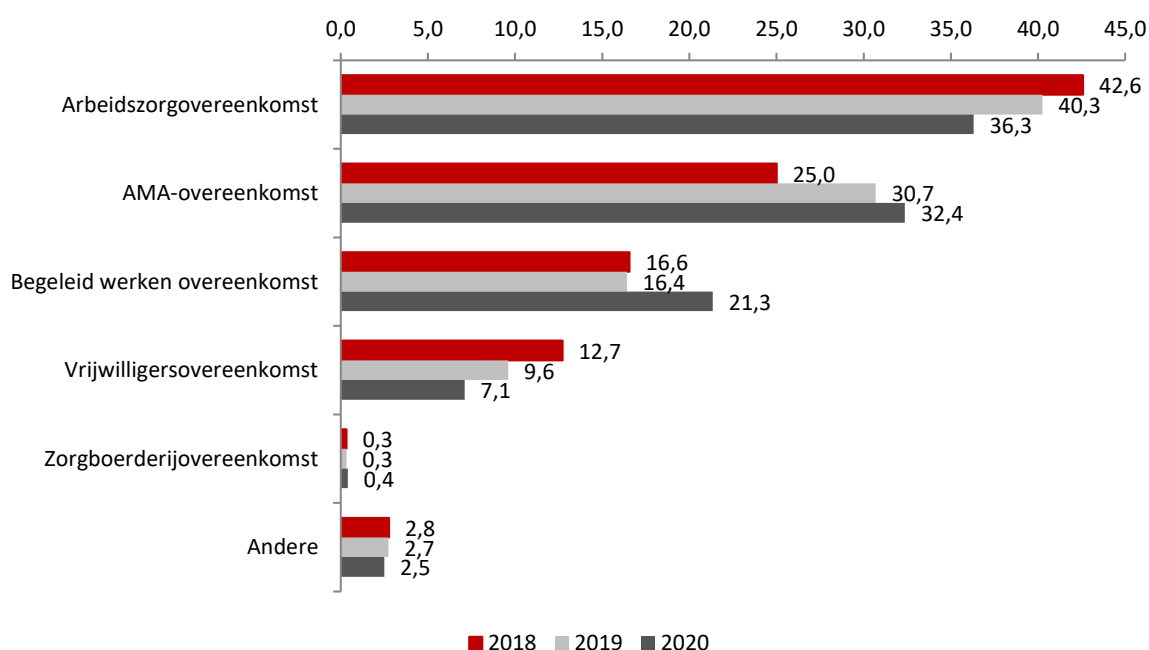
overeenkomst. 7,1% voert arbeidszorg uit onder een vrijwilligersovereenkomst. Tussen 2018 en 2020 daalt het aantal medewerkers dat begeleid wordt onder een arbeidzorgovereenkomst en onder een vrijwilligersovereenkomst. Het aantal medewerkers dat begeleid wordt onder een AMA-overeenkomst en een begeleid werden overeenkomst neemt toe (zie tabel 27 en figuur 14).

Tabel 27

De overeenkomst waaronder de arbeidszorg gebeurt, 2018-2020

Overeenkomst	2018	2019	2020	Evolutie 2018-2020	
				In aantal	In %
Arbeidszorgovereenkomst	2.274	2.428	2.111	-163	-7,2
AMA-overeenkomst	1.336	1.851	1.882	546	40,9
Begeleid werken overeenkomst	885	990	1.241	356	40,2
Vrijwilligersovereenkomst	680	579	413	-267	-39,3
Zorgboerderijovereenkomst	18	20	23	5	27,8
Andere	148	165	145	-3	-2,0
Totaal	5.341	6.033	5.815	474	8,9

Figuur 14
De overeenkomst waaronder de arbeidszorg gebeurt, 2018-2020
(in %)



Binnen de sector van de geestelijke gezondheidszorg en de sector OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's is de AMA-overeenkomst de frequentst voorkomende overeenkomst, namelijk voor 61,3%, respectievelijk 65,7% van de medewerkers. In de sector maatwerk en lokale diensteneconomie werkt 78,6% van de medewerkers volgens een arbeidzorgovereenkomst. 68,7% van de arbeidzorgmedewerkers in de sector zorg voor personen met een handicap werkt onder een begeleid werken overeenkomst. Binnen de integrale jeugdhulpverlening krijgt 93,3% van de arbeidzorgmedewerkers een vrijwilligersovereenkomst (zie tabel 28).

Tabel 28**De overeenkomst waaronder de arbeidszorg gebeurt in 2020, naar sector**

Overeenkomst	Geestelijke gezondheids zorg	Maatwerk en lokale diensten- economie	Zorg voor personen met een handicap	Integrale jeugdhulp- verlening	OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerki- ngsverband OCMW's	Geen erkenning in bovenstaan- de sectoren	Totaal
Arbeidszorgovereen- komst	24,6	78,6	17,9	0,0	17,1	15,4	36,3
AMA-overeenkomst	61,3	9,5	9,6	0,0	65,7	73,1	32,4
Begeleid werken overeenkomst	3,1	0,0	68,7	6,7	0,0	0,0	21,3
Vrijwilligersovereen- komst	5,1	10,6	1,6	93,3	17,2	6,4	7,1
Zorgboerderij-overeenkomst	0,1	0,0	1,2	0,0	0,0	0,0	0,4
Andere	5,9	1,3	0,9	0,0	0,0	5,1	2,5
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	1.796	1.581	1.724	15	621	78	5.815

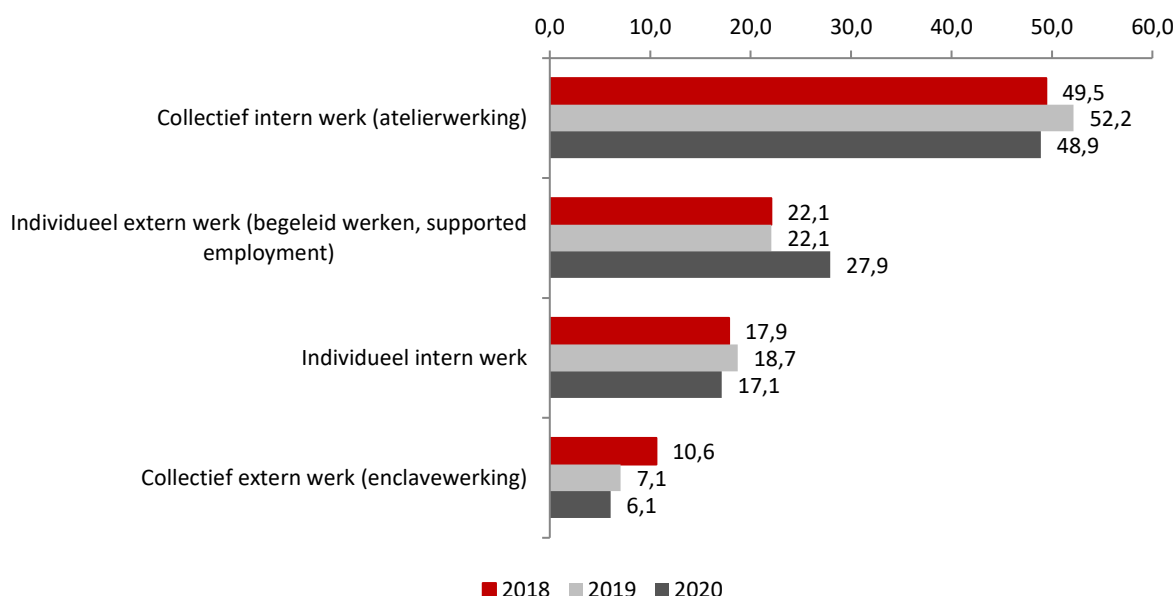
2.17. Methodiek

Bijna de helft van de arbeidszorgmedewerkers wordt tewerkgesteld via collectief intern werk (atelierwerking). Bij 27,9% van de medewerkers is de methodiek individueel extern werk (begeleid werken, supported employment), bij 17,1% individueel intern werk en bij 6,1% collectief extern werk (enclavewerking). Het aantal medewerkers dat tewerkgesteld is via individueel extern werk is aanzienlijk toegenomen tussen 2018 en 2020. Het aantal medewerkers dat tewerkgesteld is via collectief extern werk is daarentegen afgenomen (zie tabel 29 en figuur 15).

Tabel 29**De methodiek via dewelke de arbeidszorgmedewerker wordt tewerkgesteld, 2018-2020**

Methodiek	2018	2019	2020	Evolutie 2018-2020	
				In aantal	In %
Collectief intern werk (atelierwerking)	2.641	3.147	2.843	202	7,6
Individueel extern werk (begeleid werken, supported employment)	1.179	1.331	1.624	445	37,7
Individueel intern werk	954	1.129	996	42	4,4
Collectief extern werk (enclavewerking)	567	426	352	-215	-37,9
Totaal	5.341	6.033	5.815	474	8,9

Figuur 15
De methodiek via dewelke de arbeidszorgmedewerker wordt tewerkgesteld,
2018-2020
(in %)



Het collectief intern werk komt voornamelijk voor in de geestelijke gezondheidszorg (68,8% van de medewerkers) en de sector maatwerk en lokale diensteneconomie (61,8%). Het is ook de methodiek die toegepast wordt bij 41,1% van de medewerkers in de sector OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's. In deze laatste sector wordt de methodiek van het collectief extern werk toegepast bij 44,3% van de medewerkers. Bij 74% van de medewerkers in de sector zorg voor personen met een handicap wordt de methodiek van het individueel extern werk gehanteerd. De methodiek individueel intern werk wordt toegepast bij 35,2% van de medewerkers in de sector maatwerk en lokale diensteneconomie (tabel 30).

Tabel 30
De methodiek via dewelke de arbeidszorgmedewerker wordt tewerkgesteld in 2020, naar sector
(in %)

Methodiek	Geestelijke gezondheidszorg	Maatwerk en lokale diensteneconomie	Zorg voor personen met een handicap	Integrale jeugdhulpverlening	OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's	Geen erkenning in bovenstaande sectoren	Totaal
Collectief intern werk (atelierwerking)	68,8	61,8	18,1	0,0	41,1	82,1	48,9
Individueel extern werk (begeleid werken, supported employment)	16,5	1,1	74,0	0,0	5,5	0,0	27,9
Individueel intern werk	14,1	35,2	5,8	100,0	9,2	18,0	17,1
Collectief extern werk (enclavewerking)	0,6	1,8	2,2	0,0	44,3	0,0	6,1
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	1.796	1.581	1.724	15	621	78	5.815

3. STOPZETTINGEN ARBEIDSZORG

Sommige arbeidszorgmedewerkers hebben hun tewerkstelling in arbeidszorg in de loop van het jaar stopgezet. Dit kan verschillende redenen hebben. Zo kan de arbeidszorgmedewerker een perspectief hebben op doorstroom naar een hogere trede op de participatieladder. Andere, minder positieve redenen waarom de arbeidszorg kan stopgezet worden, zijn hervat ziekte of problematiek, onvoldoende motivatie, de vaststelling dat arbeidszorg niet haalbaar is ... In dit deel bekijken we eerst de evolutie van het aantal stopzettingen in de periode 2018-2020, om daarna stil te staan bij de duur van de begeleidingsperiode, de redenen van stopzetting en het perspectief. Tot slot wordt hier ook een vergelijking gemaakt tussen het profiel van de nog actieve arbeidszorgmedewerkers met dat van de medewerkers die hun begeleiding in arbeidszorg hebben stopgezet in 2020.

3.1. Aantal stopzettingen

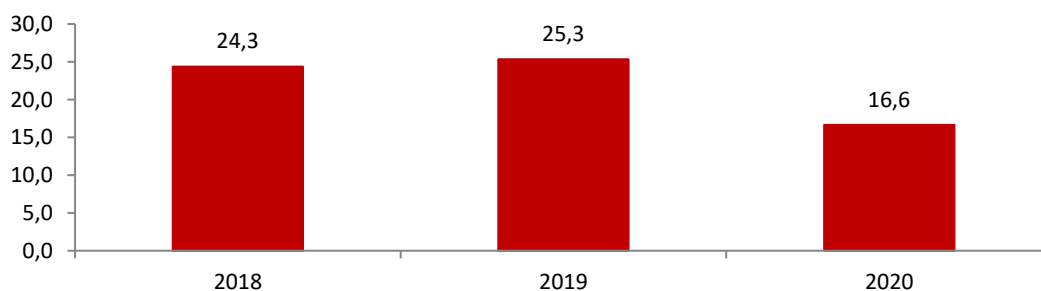
Van de 6.125 arbeidszorgmedewerkers die in 2018 actief waren, hebben er 1.491 hun tewerkstelling stopgezet in de loop van het jaar. Dit is een aandeel van 24,3%. In 2019 lag het percentage stopzettingen nog lichtjes hoger, namelijk op 25,3%. Daarentegen zien we dat het percentage stopzettingen in 2020 sterk is gedaald: van alle actieve arbeidszorgmedewerkers in 2020 heeft 16,6% de arbeidszorg stopgezet in de loop van het jaar (zie tabel 31 en figuur 16).

Tabel 31

Aantal arbeidszorgmedewerkers, naar mate waarin ze al dan niet nog actief zijn op het einde van het jaar, 2018-2020

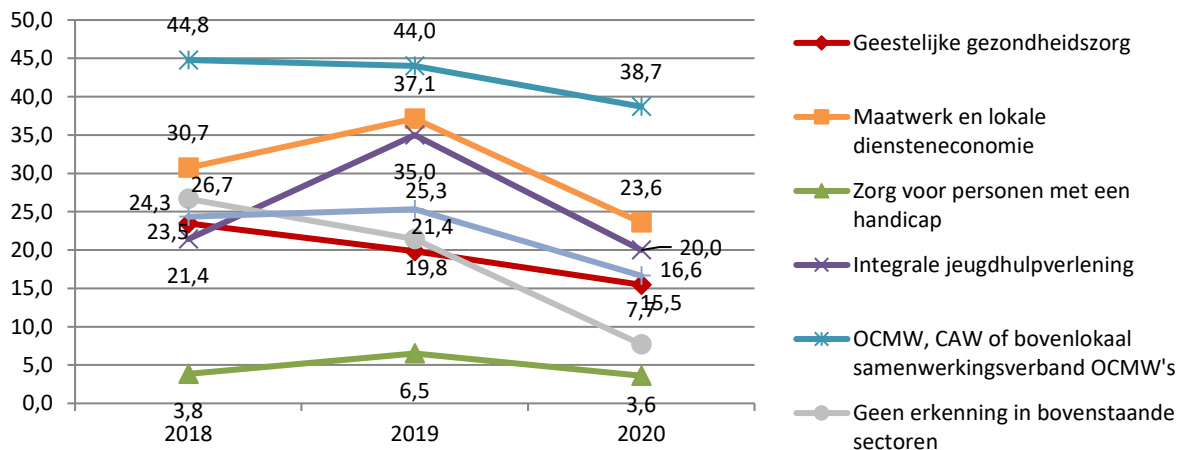
Jaar	Aantal actieve arbeidszorgmedewerkers in het jaar	Aantal stopgezet in de loop van het jaar	Aantal nog actief op het einde van het jaar	Aandeel stopgezet (in %)
2018	6.125	1.491	4.634	24,3
2019	6.718	1.701	5.017	25,3
2020	6.343	1.056	5.287	16,6

Figuur 16
Aandeel arbeidszorgmedewerkers waarvan tewerkstelling is stopgezet, 2018-2020 (in %)



Het grootste percentage stopzettingen treffen we aan in de sector OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's, waar 38,7% van de arbeidszorgmedewerkers hun tewerkstelling heeft stopgezet in 2020. In 2018 bedroeg het percentage stopzettingen in deze sector zelfs 44,8%. In de sector maatwerk en lokale diensteneconomie zijn er 23,6% stopzettingen in 2020, maar ook hier stellen we een grote daling vast in vergelijking met de 2 vorige jaren. Het laagste percentage stopzettingen treffen we aan in de sector zorg voor personen met een handicap (3,6% in 2020) (zie figuur 17).

Figuur 17
Evolutie van het percentage stopzettingen per sector



3.2. Duur begeleidingsperiode

Arbeidszorgmedewerkers van wie de begeleiding **in de loop van 2020** is **stopgezet**, waren gemiddeld **22 maanden in begeleiding**. De duur van de begeleidingsperiode is hiermee langer dan in 2018 en 2019, waar medewerkers gemiddeld 19 maanden in begeleiding waren.

De gemiddelde begeleidingsperiode varieert echter sterk naargelang de sector en is het kortst in de sector integrale jeugdhulpverlening (ongeveer 7 maanden⁶), maatwerk en lokale diensteneconomie (circa 15 maanden) en OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's (circa 16 maanden). De begeleidingsperiode is het langst in de sector zorg voor personen met een handicap (circa 56 maanden). In de geestelijke gezondheidszorg bedroeg de gemiddelde begeleidingsduur van de medewerkers ongeveer 27 maanden (zie tabel 32).

Tabel 33 toont de verschillen in begeleidingsduur binnen de sectoren zelf. Zo ligt de gemiddelde begeleidingsduur in de sector geestelijke gezondheidszorg op 27 maanden, maar stellen we ook vast dat 24,9% van de arbeidszorgmedewerkers in deze sector wiens begeleiding is stopgezet minder dan 6 maand in begeleiding was en 9,7% langer dan 5 jaar. Gemiddelden zeggen dus niet alles.

Tabel 32 en tabel 34 geven ons ook een idee van de duur van de begeleidingsperiode van de medewerkers die eind 2018, eind 2019 en **eind 2020 nog actief** waren. De duur werd berekend op toestand 31/12/2018, respectievelijk 31/12/2019 en 32/12/2020. We zien dat deze medewerkers eind 2020 **gemiddeld reeds circa 55 maanden (iets meer dan 4,5 jaar) in begeleiding** waren. Ook

⁶ Het gaat hier echter maar om 3 personen die arbeidszorg hebben stopgezet in deze sector.

hier merken we grote verschillen tussen de sectoren. Gemiddeld zijn de medewerkers in de sector zorg voor personen met een handicap al 68 maanden in begeleiding en in de sector geestelijke gezondheidszorg al circa 53 maanden. In de sector maatwerk en lokale diensteneconomie is men gemiddeld reeds 44 maanden actief, in de sector integrale jeugdhulpverlening gemiddeld 43 maanden en in de sector OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's gemiddeld 41 maanden.

Tabel 34 laat ons ook zien in welke sectoren er relatief de grootste instroom van nieuwe medewerkers is.

Tabel 32
Gemiddelde duur (in maanden) van de begeleidingsperiode van arbeidsmedewerkers waarbij begeleiding is stopgezet en van medewerkers die nog actief waren, 2018-2020, naar sector

Sector	Begeleiding stopgezet in 2018	Nog actief eind 2018	Begeleiding stopgezet in 2019	Nog actief eind 2019	Begeleiding stopgezet in 2020	Nog actief eind 2020
Geestelijke gezondheidszorg	23	45	24	46	27	53
Maatwerk en lokale diensteneconomie	18	37	15	37	15	44
Zorg voor personen met een handicap	41	69	39	71	56	68
Integrale jeugdhulpverlening	24	27	8	29	7	43
OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's	12	30	16	33	16	41
Geen erkenning in bovenstaande sectoren	15	34	21	41	18	41
Totaal	19	47	19	49	22	55

Tabel 33
De duur van de begeleidingsperiode van arbeidzorgmedewerkers wiens begeleiding is stopgezet in 2020, naar sector (in %)

Duur begeleiding	Geestelijke gezondheidszorg	Maatwerk en lokale diensteneconomie	Zorg voor personen met een handicap	Integrale jeugdhulpverlening	OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's	Geen erkenning in bovenstaande sectoren	Totaal
Minder dan 1 maand	3,7	7,2	0,0	0,0	8,6	0,0	6,0
1 à 6 maanden	21,2	30,5	7,8	33,3	32,2	50,0	26,8
6 maanden tot een jaar	19,0	25,7	12,5	66,7	25,7	16,7	22,9
1 tot 2 jaar	25,9	22,8	17,2	0,0	16,7	0,0	21,8
2 tot 5 jaar	20,6	10,1	35,9	0,0	11,0	33,3	15,2
Langer dan 5 jaar	9,7	3,8	26,6	0,0	5,7	0,0	7,4
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	321	417	64	3	245	6	1.056

Tabel 34

De periode waarin de nog actieve arbeidszorgmedewerkers reeds in begeleiding zijn op 31 december 2020, naar sector (in %)

Aantal maanden/jaren reeds in begeleiding	Geestelijke gezondheidszorg	Maatwerk en lokale diensten-economie	Zorg voor personen met een handicap	Integrale jeugdhulpverlening	OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's	Geen erkenning in bovenstaande sectoren	Totaal
Minder dan 1 maand	0,9	1,9	0,6	0,0	2,3	0,0	1,2
1 à 6 maanden	7,9	10,8	4,4	0,0	14,2	12,5	8,0
6 maanden tot een jaar	5,8	9,1	16,1	8,3	8,0	15,3	10,3
1 tot 2 jaar	19,5	24,7	10,8	41,7	19,1	13,9	18,0
2 tot 5 jaar	36,7	30,1	26,6	25,0	34,0	37,5	31,5
Langer dan 5 jaar	29,2	23,3	41,5	25,0	22,4	20,8	31,1
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	1.753	1.351	1.709	12	388	72	5.285

3.3. Reden van stopzetting

De meest voorkomende reden in 2020 voor de stopzetting van een arbeidszorgactiviteit is **herval in ziekte of problematiek**. Deze reden geldt voor 21,5% van de stopzetters. De **mogelijkheid tot doorstroom** is de tweede belangrijkste reden van stopzetting arbeidszorg. Deze reden werd opgegeven voor 19,3% van de arbeidszorgmedewerkers die hun activiteit in 2020 hebben beëindigd. **Onvoldoende motivatie** is de derde meest voorkomende reden (18,6%). Het niet haalbaar zijn van arbeidszorg is de reden die aangehaald wordt voor 8,9% van de stopzetters.

(zie tabel 35).

Tabel 35

Reden stopzetting begeleiding, 2018-2020 (in %)

Reden	2018	2019	2020
Herval in ziekte of problematiek	21,6	21,8	21,5
Mogelijkheid tot doorstroom	21,3	23,8	19,3
Onvoldoende gemotiveerd	13,4	16,8	18,6
Arbeidszorg niet haalbaar	10,4	10,9	8,9
Omgevingsfactoren / sociale context	5,7	3,9	4,7
Attitudeproblemen	5,1	5,0	4,0
Arbeidszorg bij andere organisatie	2,4	3,4	2,9
Verhuis	1,6	1,9	2,6
Pensioen	2,3	1,7	2,2
Mobiliteit	1,2	0,7	1,3
Overleden	1,3	0,8	1,0
Juridische maatregelen	0,6	1,0	0,6
Andere	13,1	8,4	12,6
Totaal	100,0	100,0	100,0
Aantal arbeidszorgmedewerkers	1.095	1.375	834

Bekijken we de redenen voor stopzetting arbeidszorg in de vier grote sectoren, dan zien we dat herval in ziekte of problematiek de belangrijkste reden is voor stopzetting arbeidszorg in de sector geestelijke gezondheidszorg (25% van de stopzettingen). Onvoldoende motivatie staat in deze sector op plaats 2 en is een reden voor 20,6% van de stopzettingen in deze sector.

De 'mogelijkheid tot doorstroom' (25,8%) is de belangrijkste reden van stopzetting in de sector maatwerk en lokale diensteneconomie. In 20,2% van de gevallen werd 'herval in ziekte of problematiek', en in 17,5% onvoldoende motivatie als reden van stopzetting opgegeven. Bij 10,2% van de stopzettingen in deze sector bleek arbeidszorg niet haalbaar.

In de sector zorg voor personen met een handicap is 'onvoldoende motivatie' de meest frequent aangehaalde reden voor stopzetting arbeidszorg (22,2%), gevolgd door herval in ziekte en problematiek (12,7%).

In de sector OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's is het herval in ziekte of problematiek de meest aangehaalde reden voor stopzetting arbeidszorg, namelijk bij 22,9% van de stopzettingen. Daarna volgen 'mogelijkheid tot doorstroom' (17,1%), 'onvoldoende motivatie' en 'attitudeproblemen' (beide 11,4%) (zie tabel 36).

Tabel 36
Reden stopzetting begeleiding in 2020, naar sector (in %)

Reden	Geestelijke gezondheidszorg	Maatwerk en lokale diensteneconomie	Zorg voor personen met een handicap	Integrale jeugdhulpverlening	OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's	Geen erkenning in bovenstaande sectoren	Totaal
Herval in ziekte of problematiek	25,0	20,2	12,7	33,3	22,9	0,0	21,5
Mogelijkheid tot doorstroom	13,6	25,8	3,2	66,7	17,1	33,3	19,3
Onvoldoende gemotiveerd	20,6	17,5	22,2	0,0	11,4	0,0	18,6
Arbeidszorg niet haalbaar	7,3	10,2	7,9	0,0	8,6	16,7	8,9
Omgevingsfactoren / sociale context	5,7	3,4	9,5	0,0	2,9	0,0	4,7
Attitudeproblemen	1,9	4,6	4,8	0,0	11,4	16,7	4,0
Arbeidszorg bij andere organisatie	4,1	1,2	6,4	0,0	2,9	16,7	2,9
Verhuis	5,1	0,7	4,8	0,0	0,0	0,0	2,6
Pensioen	2,5	1,2	3,2	0,0	8,6	0,0	2,2
Mobiliteit	1,9	1,0	1,6	0,0	0,0	0,0	1,3
Overleden	1,3	0,7	1,6	0,0	0,0	0,0	1,0
Juridische maatregelen	1,3	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6
Andere	9,8	13,1	22,2	0,0	14,3	16,7	12,6
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal arbeidszorgmedewerkers	316	411	63	3	35	6	834

3.4. Perspectief na stopzetting

Bij het beëindigen van de tewerkstelling in arbeidszorg wordt geregistreerd wat het perspectief is voor de medewerker. Hierbij wordt aangegeven naar welke trede op de participatieladder de cliënt gaat na stopzetting.

De participatieladder bestaat uit zes treden:

- De hoogste trede, **trede 6**, omvat mensen die betaald werk verrichten binnen het normaal economisch circuit en dit zonder enige vorm van ondersteuning.
- Op **trede 5** vinden we mensen die betaald werk verrichten maar met enige vorm van ondersteuning.
- Op **trede 4** vinden we personen die een activeringstraject doorlopen, waarbij ze binnen een vooropgestelde termijn begeleid worden naar een betaalde tewerkstelling.
- Op **trede 3** vinden we de mensen terug die arbeidsmatige activiteiten uitvoeren.
- Mensen die nog sociale contacten onderhouden buitenshuis en gebruik maken van het welzijns- en zorgaanbod situeren zich op **trede 2**.
- Op de laagste trede, **trede 1**, bevinden zich de mensen die geïsoleerd leven, en enkel contacten onderhouden binnen de huiselijke kring.

De actieve arbeidszorgmedewerkers die we tellen in dit rapport bevinden zich op trede 3 en 4 van de participatieladder. Mensen die na stopzetting van hun arbeidszorg perspectief hebben op een hogere trede (trede 5 en 6) hebben **perspectief op doorstroom**. Mensen die perspectief hebben op een lagere trede (1 of 2) of eenzelfde trede (3 of 4) hebben **perspectief op uitstroom**.

Doorstroom richt zich dus naar een perspectief op een hogere vorm van arbeid, namelijk naar betaalde arbeid in het regulier arbeidscircuit, naar betaalde arbeid in het beschermd arbeidscircuit (maatwerkbedrijven, ...) of een andere vorm van arbeid (artikel 60).

Naar **uitstroom** toe, vertaalt dit perspectief zich enerzijds naar de zorgsector: geestelijke gezondheidszorg, residentiële opvang, een andere vorm van dagactiviteit of welzijnswerk. Anderzijds kan het ook gaan om vorming, opleiding, vrijwilligerswerk of arbeidszorg binnen een andere organisatie.

Het perspectief betekent niet automatisch dat er een effectieve stap wordt gezet en zegt dus ook niets over de slaagkansen van deze uitstroom of doorstroom.

Van de 1.056 arbeidszorgmedewerkers die in 2020 hun tewerkstelling hebben stopgezet, werd voor 225 personen, of **21,3%**, een **perspectief op doorstroom**, en voor 774 personen, of **73,3%**, een **perspectief op uitstroom** geregistreerd. Van 57 personen (5,4%) is het perspectief niet gekend.

De doorstroom richt zich vooral op trede 5 (170 personen of 16,1% van de stopzettingen), maar er zijn ook 55 medewerkers (5,2% van de stopzettingen) met perspectief op trede 6 (tabellen 37 en 38).

Tabel 37**Perspectief van arbeidszorgmedewerkers die tewerkstelling stopgezet hebben, 2018-2020**

Perspectief	2018	2019	2020
UITSTROOM			
Trede 1	309	353	242
Trede 2	205	216	163
Trede 3	455	424	296
Trede 4	60	117	73
Totaal uitstroom (zelfde of lagere trede)	1.029	1.110	774
DOORSTROOM			
Trede 5	230	330	170
Trede 6	56	89	55
Totaal doorstroom (hogere trede)	286	419	225
Perspectief niet gekend	176	172	57
Aantal arbeidszorgmedewerkers dat tewerkstelling stopgezet heeft	1.491	1.701	1.056

Tabel 38**Perspectief van arbeidszorgmedewerkers die tewerkstelling stopgezet hebben, 2018-2020 in % van het aantal stopzettingen**

Perspectief	2018	2019	2020
UITSTROOM			
Trede 1	20,7	20,8	22,9
Trede 2	13,7	12,7	15,4
Trede 3	30,5	24,9	28,0
Trede 4	4,0	6,9	6,9
Totaal uitstroom (zelfde of lagere trede)	69,0	65,3	73,3
DOORSTROOM			
Trede 5	15,4	19,4	16,1
Trede 6	3,8	5,2	5,2
Totaal doorstroom (hogere trede)	19,2	24,6	21,3
Perspectief niet gekend	11,8	10,1	5,4
Totaal	100,0	100,0	100,0
Aantal arbeidszorgmedewerkers dat tewerkstelling stopgezet heeft	1.491	1.701	1.056

Bekijken we **alle arbeidszorgmedewerkers in 2020**, dan heeft hiervan **3,5% perspectief op doorstroom**. In 2018 had nog 4,7% van alle arbeidszorgmedewerkers perspectief op doorstroom en in 2019 6,2% (figuur 18).

Opnieuw zijn er grote verschillen in perspectief naar sector (zie tabel 39, tabel 40 en figuur 18). Het grootste perspectief op doorstroom (*in % van alle arbeidszorgmedewerkers*) is terug te vinden in de sectoren OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's (13,7% in 2020), integrale jeugdhulpverlening (13,3% van alle arbeidszorgmedewerkers, maar kleine sector) en maatwerk en lokale diensteneconomie (6,2% van alle arbeidszorgmedewerkers). In de sectoren zorg voor

personen met een handicap (0%) en geestelijke gezondheidszorg (1,2%) is de kans op doorstroom nihil of zeer gering.

Binnen alle sectoren zien we dat het perspectief op doorstroom aanzienlijk groter was in 2019 in vergelijking met het coronajaar 2020.

Tabel 39

Perspectief na stopzetting begeleiding in 2020, naar sector (absolute aantallen)

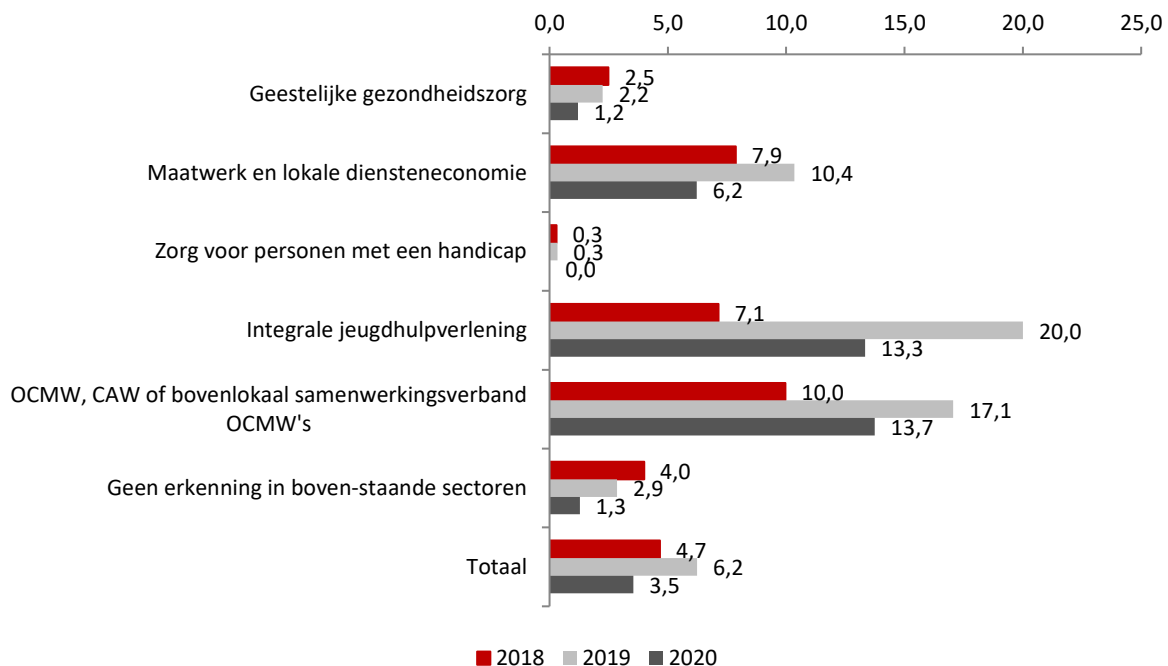
Perspectief	Geestelijke gezondheids- zorg	Maatwerk en lokale diensten- economie	Zorg voor personen met een handicap	Integrale jeugdhulp- verlening	OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkings- verband OCMW's	Geen erkenning in boven- staande sectoren	Totaal
UITSTROOM							
Trede 1	106	109	15	0	10	2	242
Trede 2	89	42	26	1	5	0	163
Trede 3	61	88	11	0	135	1	296
Trede 4	25	39	1	0	6	2	73
Totaal uitstroom (zelfde of lagere trede)	281	278	53	1	156	5	774
DOORSTROOM							
Trede 5	12	90	0	2	66	0	170
Trede 6	13	20	0	0	21	1	55
Totaal doorstroom (hogere trede)	25	110	0	2	87	1	225
Perspectief niet gekend	15	29	11	0	2	0	57
Aantal arbeidszorgmedewerkers dat tewerkstelling stopgezet heeft	321	417	64	3	245	6	1.056

Tabel 40

Perspectief na stopzetting begeleiding in 2020, naar sector (in % van het aantal stopzettingen)

Perspectief	Geestelijke gezondheids- zorg	Maatwerk en lokale diensten- economie	Zorg voor personen met een handicap	Integrale jeugdhulp- verlening	OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkings- verband OCMW's	Geen erkenning in boven- staande sectoren	Totaal
UITSTROOM							
Trede 1	33,0	26,1	23,4	0,0	4,1	33,3	22,9
Trede 2	27,7	10,1	40,6	33,3	2,0	0,0	15,4
Trede 3	19,0	21,1	17,2	0,0	55,1	16,7	28,0
Trede 4	7,8	9,4	1,6	0,0	2,4	33,3	6,9
Totaal uitstroom (zelfde of lagere trede)	87,5	66,7	82,8	33,3	63,7	83,3	73,3
DOORSTROOM							
Trede 5	3,7	21,6	0,0	66,7	26,9	0,0	16,1
Trede 6	4,0	4,8	0,0	0,0	8,6	16,7	5,2
Totaal doorstroom (hogere trede)	7,8	26,4	0,0	66,7	35,5	16,7	21,3
Perspectief niet gekend	4,7	7,0	17,2	0,0	0,8	0,0	5,4
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal arbeidszorgmedewerkers dat tewerkstelling stopgezet heeft	321	417	64	3	245	6	1.056

Figuur 18
**Perspectief op doorstroom, 2018-2020, naar sector (in % van alle actieve
arbeidszorgmedewerkers in 2020)**



3.5. Vergelijking profiel van de medewerkers naargelang hun situatie en perspectief

Hieronder maken we een vergelijking tussen het profiel van de volledige populatie arbeidszorgmedewerkers met dat van de personen die eind 2020 nog actief waren enerzijds, en met dat van de personen die arbeidszorg hebben stopgezet in 2020 en een perspectief hebben op dezelfde of een andere trede op de participatieladder, anderzijds. De profielen van de medewerkers met perspectief op elk van de zes treden worden hierbij afzonderlijk bekeken. De bespreking van de cijfers gebeurt enkel op hoofdlijnen.

3.5.1. Sector

Van de arbeidszorgmedewerkers die eind 2020 nog actief waren in het arbeidszorginitiatief is het grootste percentage actief in de geestelijke gezondheidszorg (33,2%), de sector zorg voor personen met een handicap (32,3%) en de sector maatwerk en lokale diensteneconomie (25,6%).

Van de medewerkers wiens begeleiding werd stopgezet in 2020 zien we dat diegene met perspectief op een lagere trede vooral tewerkgesteld waren in de sectoren geestelijke gezondheidszorg en maatwerk en lokale diensteneconomie voor wat trede 1, 2 en 4 betreft, en in een OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's voor wat trede 3 betreft (45,6%). De medewerkers met perspectief op trede 5 en 6 waren vooral tewerkgesteld in de sector maatwerk en lokale diensteneconomie (52,9% respectievelijk 36,4%) en de sector OCMW, CAW en bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's (38,8% en 38,2%) (tabel 41).

Tabel 41

Sector van de arbeidszorgmedewerkers in 2020, vergelijking actieve medewerkers en stopgezette medewerkers (per perspectief na stopzetting) (in %)

Sector	Actief	Stopgezet in de loop van 2020 met perspectief op:							Totaal
		Trede 1	Trede 2	Trede 3	Trede 4	Trede 5	Trede 6	Niet gekend	
Geestelijke gezondheidszorg	33,2	43,8	54,6	20,6	34,3	7,1	23,6	26,3	32,7
Maatwerk en lokale diensteneconomie	25,6	45,0	25,8	29,7	53,4	52,9	36,4	50,9	27,9
Zorg voor personen met een handicap	32,3	6,2	16,0	3,7	1,4	0,0	0,0	19,3	28,0
Integrale jeugdhulpverlening	0,2	0,0	0,6	0,0	0,0	1,2	0,0	0,0	0,2
OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's	7,3	4,1	3,1	45,6	8,2	38,8	38,2	3,5	10,0
Geen erkenning in bovenstaande sectoren	1,4	0,8	0,0	0,3	2,7	0,0	1,8	0,0	1,2
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	5.287	242	163	296	73	170	55	57	6.343

3.5.2. Geslacht

De meerderheid van de arbeidszorgmedewerkers zijn mannen (61,3%). Dit is nog meer het geval voor de beëindigers met perspectief op trede 4, 5 en 6.

Het aandeel vrouwen is het hoogst bij de stopzetters met perspectief op trede 1, maar ligt ook daar nog ruimschoots onder het aandeel mannen (tabel 42).

Tabel 42

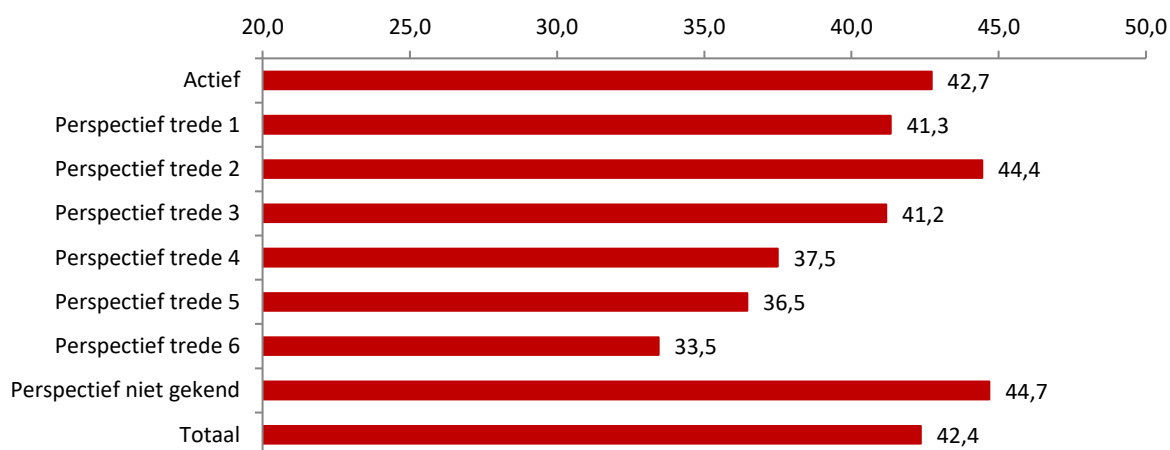
Geslacht van de arbeidszorgmedewerkers in 2020, vergelijking actieve en stopgezette medewerkers (per perspectief na stopzetting) (in %)

Geslacht	Actief	Stopgezet in de loop van 2020 met perspectief op:							Totaal
		Trede 1	Trede 2	Trede 3	Trede 4	Trede 5	Trede 6	Niet gekend	
Man	61,3	56,6	58,3	63,2	72,6	68,8	65,5	68,4	61,6
Vrouw	38,7	43,4	41,7	36,8	27,4	31,2	34,6	31,6	38,4
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	5.287	242	163	296	73	170	55	57	6.343

3.5.3. Leeftijd

De gemiddelde leeftijd van de totale populatie arbeidszorgmedewerkers bedraagt 42,4 jaar. Deze van de personen met perspectief op doorstroom naar trede 6 of 5 ligt duidelijk lager. Ook de andere stopzetters, met uitzondering van deze met perspectief op trede 2, hebben een iets lagere gemiddelde leeftijd dan de personen die nog actief waren eind 2020 (zie figuur 19).

Figuur 19
Gemiddelde leeftijd van de arbeidszorgmedewerker in 2020, vergelijking actieve en stopgezette medewerkers (per perspectief na stopzetting)



47,3% van de medewerkers die hun activiteit hebben stopgezet in 2020 en perspectief hebben op doorstroom naar trede 6 is jonger dan 30 jaar. Ook bij de andere medewerkers wiens tewerkstelling in arbeidszorg werd beëindigd zijn de jongere leeftijdsklassen relatief sterk vertegenwoordigd (tabel 43).

Tabel 43**Leeftijdsklasse van de arbeidszorgmedewerkers in 2020, vergelijking actieve en stopgezette medewerkers (per perspectief na stopzetting) (in %)**

Leeftijd	Actief	Stopgezet in de loop van 2020 met perspectief op:							Totaal
		Trede 1	Trede 2	Trede 3	Trede 4	Trede 5	Trede 6	Niet gekend	
18-24 jaar	7,3	13,8	6,9	10,2	9,7	17,1	21,8	7,1	8,1
25-29 jaar	10,8	9,2	10,0	8,8	19,4	20,0	25,5	8,9	11,1
30-34 jaar	11,5	10,8	7,5	12,9	15,3	12,4	18,2	14,3	11,6
35-39 jaar	11,3	11,7	11,3	11,9	9,7	10,6	5,5	10,7	11,2
40-44 jaar	11,9	12,1	13,1	16,0	19,4	13,5	12,7	10,7	12,3
45-49 jaar	12,8	10,0	13,8	14,3	9,7	10,0	7,3	8,9	12,6
50-54 jaar	13,8	12,1	13,1	11,9	11,1	9,4	3,6	7,1	13,3
55-59 jaar	13,6	12,5	13,1	6,8	5,6	5,9	3,6	10,7	12,8
60-64 jaar	5,6	5,8	4,4	5,4	0,0	1,2	1,8	10,7	5,4
65 jaar en ouder	1,5	2,1	6,9	1,7	0,0	0,0	0,0	10,7	1,6
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	5.255	240	160	294	72	170	55	56	6.302

3.5.4. Leefsituatie

Arbeidszorgmedewerkers met perspectief op een lagere trede wonen relatief meer in een semi-residentiële opvang of in een residentiële opvang dan arbeidszorgmedewerkers met perspectief op trede 5 of 6 (tabel 44).

Tabel 44**Leefsituatie van de arbeidszorgmedewerkers in 2020, vergelijking actieve en stopgezette medewerkers (per perspectief na stopzetting) (in %)**

Leefsituatie	Actief	Stopgezet in de loop van 2020 met perspectief op:							Totaal
		Trede 1	Trede 2	Trede 3	Trede 4	Trede 5	Trede 6	Niet gekend	
Thuismilieu	78,4	85,5	76,7	84,8	80,8	94,1	85,5	73,7	79,4
Semi-residentiële opvang	12,9	12,8	14,1	7,1	9,6	1,8	0,0	15,8	12,2
Residentiële opvang	8,2	1,2	8,6	7,8	8,2	2,4	5,5	10,5	7,8
Andere	0,5	0,4	0,6	0,3	1,4	1,8	9,1	0,0	0,6
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	5.287	242	163	296	73	170	55	57	6.343

3.5.5. Hoofdinkomen

Van de totale groep van arbeidszorgmedewerkers krijgt 28,5% een ziekte-uitkering en 28,1% een werkloosheidsuitkering. In de groep van medewerkers die hun arbeidszorg hebben stopgezet en perspectief hebben op trede 4 of 5 ligt het percentage medewerkers dat een werkloosheidsuitkering ontvangt nog veel hoger, namelijk op 39,7% respectievelijk 35,3%. Van de medewerkers met perspectief op doorstromen naar trede 6 van de participatieladder had 60% een leefloon tijdens de periode van begeleiding. 9,1% van de medewerkers met perspectief op trede 6 had geen inkomen (tegenover 3,8% in de totale groep).

Het percentage medewerkers met een ziekte-uitkering ligt (veel) lager bij de medewerkers die hun begeleiding hebben stopgezet en perspectief hebben op trede 3, 4, 5 of 6 dan bij de nog actieve arbeidszorgmedewerkers. Medewerkers met perspectief op uitstroom naar trede 1 of 2 genieten daarentegen relatief vaker van een ziekte-uitkering.

Verder merken we op dat het aandeel medewerkers dat een leefloon ontvangt veel groter is bij de groep van stopgezette arbeidszorgmedewerkers (60% in trede 6, 49,4% in trede 5, 49,7% in trede 3, ...) dan bij de groep van nog actieve medewerkers (9,4%).

Nog een groot verschil op vlak van inkomens tussen de nog actieve medewerkers en de medewerkers die hun activiteit in arbeidszorg hebben stopgezet zien we bij de inkomensvervangende tegemoetkoming. Het aandeel medewerkers dat van deze tegemoetkoming geniet, ligt duidelijk lager bij de medewerkers waarvan de begeleiding in arbeidszorg is gestopt dan bij de nog actieve medewerkers (27,9%). Zeker bij de medewerkers met perspectief op trede 5 (4,1%) en trede 6 (3,6%), maar ook trede 4 (5,5%) ligt het aandeel medewerkers dat een inkomensvervangende tegemoetkoming ontvangt veel lager (tabel 45).

Tabel 45
Hoofddinkomen van de arbeidszorgmedewerkers in 2020, vergelijking actieve en stopgezette medewerkers (per perspectief na stopzetting) (in %)

Hoofddinkomen	Actief	Stopgezet in de loop van 2020 met perspectief op:							Totaal
		Trede 1	Trede 2	Trede 3	Trede 4	Trede 5	Trede 6	Niet gekend	
Ziekte-uitkering	28,9	38,0	44,8	18,6	26,0	9,4	12,7	24,6	28,5
Werkloosheidsuitkering (RVA)	28,4	30,6	21,5	17,9	39,7	35,3	14,6	40,4	28,1
Inkomensvervangende tegemoetkoming	27,9	11,6	13,5	11,5	5,5	4,1	3,6	14,0	24,9
Leefloon	9,4	11,2	12,9	49,7	20,6	49,4	60,0	5,3	13,0
Geen	3,7	6,6	6,1	2,0	5,5	1,8	9,1	5,3	3,8
Pensioen	1,4	2,1	1,2	0,3	2,7	0,0	0,0	7,0	1,4
Stelsel van Werkloosheid met bedrijfsToeslag SWT (het vroegere brugpensioen)	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,5	0,2
Uitkering na arbeidsongeval	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	5.287	242	163	296	73	170	55	57	6.343

3.5.6. Hoofdproblematiek

In vergelijking met de totale groep arbeidszorgmedewerkers (41,4%) hebben relatief meer uitstromers naar trede 1 (56,2%) en trede 2 (56,4%) en relatief minder doorstromers naar trede 5 (33,5%) en trede 6 (38,2%) een psychisch/psychiatrische problematiek.

Een verstandelijke problematiek komt meer voor bij de nog actieve groep van arbeidszorgmedewerkers (25,2%) dan bij de groep die arbeidszorg heeft beëindigd in de loop van 2020. Ook een ontwikkelingsstoornis komt relatief frequenter voor in de nog actieve groep van medewerkers.

We zien ook dat doorstromers naar trede 5 en 6 relatief meer een medische problematiek hebben en ook relatief vaker langdurig inactief zijn dan de totale populatie (zie tabel 46).

Tabel 46

Hoofdproblematiek van de arbeidszorgmedewerkers in 2020, vergelijking actieve en stopgezette medewerkers (per perspectief na stopzetting) (in %)

Hoofdproblematiek	Actief	Stopgezet in de loop van 2020 met perspectief op:							Totaal
		Trede 1	Trede 2	Trede 3	Trede 4	Trede 5	Trede 6	Niet gekend	
Psychisch/psychiatrisch	40,2	56,2	56,4	44,6	49,3	33,5	38,2	43,9	41,4
Verstandelijk	25,2	12,8	14,7	6,1	5,5	8,8	0,0	14,0	22,5
Ontwikkelingsstoornis (autismespectrum stoornis, ADHD, e.a.)	8,0	6,2	4,3	2,0	2,7	3,5	0,0	3,5	7,3
Medisch	6,7	7,9	3,1	16,6	1,4	11,2	9,1	8,8	7,2
Fysiek/sensorisch	7,2	3,7	4,3	5,4	5,5	6,5	5,5	14,0	7,0
Langdurige inactiviteit	3,7	4,1	5,5	8,5	15,1	16,5	20,0	3,5	4,6
Sociaal	2,7	3,7	0,0	3,4	6,9	2,4	3,6	3,5	2,8
Niet aangeboren hersenletsel (NAH)	1,9	0,0	1,8	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8	1,7
Justitieel	0,6	1,7	0,6	1,0	2,7	3,5	1,8	0,0	0,8
Middelengebruik	0,6	0,8	1,8	1,4	1,4	1,2	3,6	3,5	0,7
Andere	3,2	2,9	7,4	11,2	9,6	12,9	18,2	3,5	4,1
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	5.287	242	163	296	73	170	55	57	6.343

3.5.7. Hoogst beëindigde opleidingsniveau

Personen die arbeidszorg hebben stopgezet en perspectief hebben op doorstromen naar trede 6 hebben relatief vaker dan de andere groepen hoger secundair onderwijs beëindigd (51,4%). Ze hebben minder vaak dan de andere groepen een getuigschrift van BUSO behaald (11,4%) of enkel basisonderwijs afgerond (5,7%) (zie tabel 47).

Tabel 47**Hoogst beëindigde onderwijsniveau van de arbeidszorgmedewerkers in 2020, vergelijking actieve en stopgezette medewerkers (per perspectief na stopzetting) (in %)**

Onderwijsniveau	Actief	Stopgezet in de loop van 2020 met perspectief op:							Totaal
		Trede 1	Trede 2	Trede 3	Trede 4	Trede 5	Trede 6	Niet gekend	
Basisonderwijs	13,4	14,1	12,9	21,8	11,0	14,2	5,7	17,5	13,7
Lager secundair onderwijs (algemeen, technisch, beroeps of kunst)	18,1	18,2	21,5	28,8	20,6	16,0	25,7	26,3	18,6
Hoger secundair onderwijs (algemeen, technisch, beroeps of kunst)	27,0	38,8	30,1	27,7	39,7	33,0	51,4	24,6	28,0
BUSO (buitengewoon secundair onderwijs)	34,5	21,9	23,3	18,8	20,6	25,5	11,4	26,3	32,7
Volwassenenonderwijs	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9	2,9	0,0	0,6
Hoger onderwijs (hogeschool of universiteit)	4,6	2,1	10,4	1,2	5,5	6,6	2,9	1,8	4,6
Diploma behaald in het buitenland	1,8	5,0	1,8	1,8	2,7	3,8	0,0	3,5	2,0
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	5.078	242	163	170	73	106	35	57	5.924

3.5.8. Werkverleden

In vergelijking met de totale groep van arbeidszorgmedewerkers hebben de personen die arbeidszorg hebben beëindigd in 2020 relatief vaker al gewerkt in het bezoldigd circuit (regulier en/of beschermd). Dit geldt zowel voor de personen met perspectief op doorstroom als voor de personen met perspectief op uitstroom.

82,9% van de personen met perspectief op doorstroom naar trede 6 heeft al in het reguliere circuit gewerkt⁷ en 17,1% in het beschermd circuit⁸. Het aandeel dat reeds gewerkt heeft in het beschermd circuit ligt duidelijk hoger bij de personen met perspectief op trede 5 (28,3%) of trede 1, 2 of 3 dan bij deze met perspectief op trede 6 (17,1%) of trede 4 (12,3%) (zie tabel 47).

Tabel 47**Werkverleden in het bezoldigd circuit van de arbeidszorgmedewerkers in 2020, vergelijking actieve en stopgezette medewerkers (per perspectief na stopzetting) (in %)**

Ooit gewerkt in het bezoldigde circuit?	Actief	Stopgezet in de loop van 2020 met perspectief op:							Totaal
		Trede 1	Trede 2	Trede 3	Trede 4	Trede 5	Trede 6	Niet gekend	
Ja, in het reguliere circuit	41,5	52,5	51,5	40,0	61,6	55,7	77,1	43,9	42,9
Ja, in het beschermd circuit	13,0	14,1	12,3	15,9	6,9	17,0	11,4	15,8	13,1
Ja, in het reguliere circuit én in het beschermd circuit	5,5	9,1	8,0	10,0	5,5	11,3	5,7	5,3	6,0
Nee	40,1	24,4	28,2	34,1	26,0	16,0	5,7	35,1	38,1
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	4.031	286	189	192	49	154	45	180	5.126

⁷ Som van 'ja, in het reguliere circuit' en 'ja, in het reguliere circuit én in het beschermd circuit'.

⁸ Som van 'ja, in het beschermd circuit' en 'ja, in het reguliere circuit én in het beschermd circuit'.

3.5.9. Doorverwijzer

Een arbeidsgerichte organisatie (GTB, VDAB, vakbond, ...) blijkt een nog belangrijkere doorverwijzer geweest te zijn voor arbeidszorgmedewerkers waarvan de begeleiding in de loop van 2020 werd stopgezet en die perspectief hadden op trede 1, 4 of 5 dan voor arbeidszorgmedewerkers die eind 2020 nog actief waren. Het maatschappelijk werk (CAW, OCMW, ...) was ook een veel belangrijker doorverwijzer voor personen waarvan de arbeidszorg is stopgezet en die perspectief hebben op trede 3, 5 of 6 dan voor de nog actieve arbeidszorgmedewerkers. Voor de actieve arbeidszorgmedewerkers was het maatschappelijk werk de doorverwijzer in 10% van de gevallen terwijl ze dat is voor 50,3% van de medewerkers met perspectief op trede 3, voor 44,7% van de medewerkers met perspectief op trede 5 en voor 45,5% van de medewerkers met perspectief op trede 6.

De geestelijke gezondheidszorg is daarentegen een relatief belangrijke doorverwijzer bij de groep stopzetters met perspectief op uitstroom naar trede 1 (31,8%), 2 (39,3%) of 4 (30,1%) en bij de groep van stopzetters met perspectief op doorstroom naar trede 6 (30,9%) dan bij de andere stopzetters en dan bij de groep van nog actieve medewerkers. Bij de doorstromers naar trede 5 (4,7%) blijkt de geestelijke gezondheidszorg een minder voorkomende doorverwijzer naar arbeidszorg geweest te zijn (zie tabel 48).

Tabel 48

De belangrijkste doorverwijzer van de arbeidszorgmedewerkers in 2020, vergelijking actieve en stopgezette medewerkers (per perspectief na stopzetting) (in %)

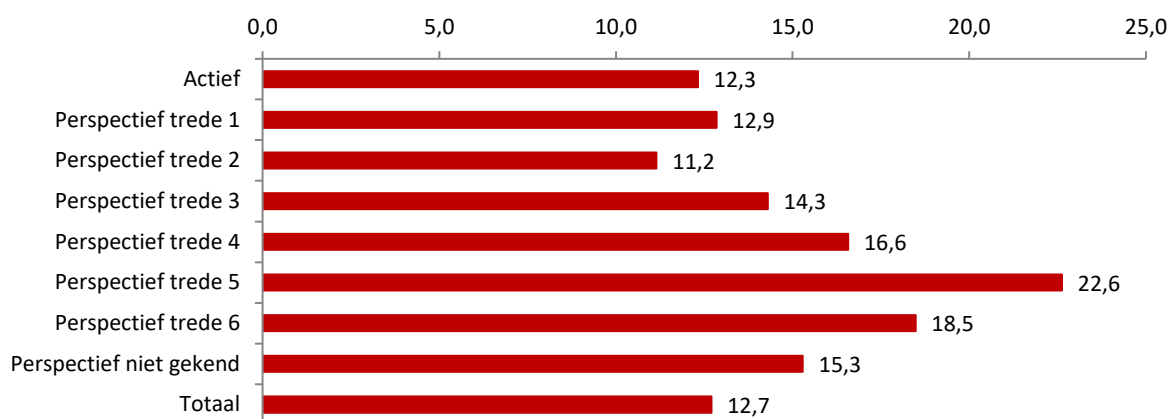
Doorverwijzer	Actief	Stopgezet in de loop van 2020 met perspectief op:							Totaal
		Trede 1	Trede 2	Trede 3	Trede 4	Trede 5	Trede 6	Niet gekend	
Arbeidsgerichte organisatie (GTB, VDAB, vakbond, ...)	31,6	42,2	25,8	22,6	50,7	44,1	18,2	56,1	32,1
Geestelijke gezondheidszorg	23,4	31,8	39,3	19,6	30,1	4,7	30,9	22,8	23,6
Maatschappelijk werk (CAW, OCMW, ...)	10,0	8,3	11,0	50,3	12,3	44,7	45,5	5,3	13,0
Zorg voor personen met een handicap	13,0	2,5	6,1	2,0	0,0	0,0	0,0	3,5	11,2
Sociale omgeving	8,5	3,7	3,1	0,7	1,4	0,0	0,0	0,0	7,3
Betrokkene zelf	7,3	7,9	9,8	2,0	4,1	3,5	1,8	10,5	7,0
Ander arbeidszorginitiatief	1,9	1,2	1,2	1,0	0,0	2,4	1,8	1,8	1,8
Opleidingscentrum	1,9	1,2	1,2	0,3	1,4	0,6	1,8	0,0	1,8
Thuiszorg	1,2	0,0	1,8	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1
Maatwerkbedrijf	0,6	1,2	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6
Geïntegreerd breed onthaal	0,6	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	5.287	242	163	296	73	170	55	57	6.343

3.5.10. Gepresteerde uren

De personen die arbeidszorg hebben beëindigd en perspectief hebben op trede 3 of hoger presteerden in 2020 gemiddeld meer uren per week dan de nog actieve arbeidszorgmedewerkers en de medewerkers met perspectief op trede 1 en 2. De medewerkers met perspectief op trede 5 (22,6u

per week), trede 6 (18,5u per week) en trede 4 (16,6u per week) presteerden gemiddeld het meeste aantal uren per week (figuur 20).

Figuur 20
Gemiddelde aantal gepresteerde uren per week van de arbeidszorgmedewerker in 2020, vergelijking actieve en stopgezette medewerkers (per perspectief na stopzetting)



3.5.11. Vergoeding

De medewerkers waarvan de begeleiding in arbeidszorg is stopgezet in de loop van 2020 kregen relatief vaker een vergoeding van het arbeidszorginitiatief dan de arbeidszorgmedewerkers die eind 2020 nog actief waren.

Een motivatiepremie komt veel vaker voor bij de medewerkers met perspectief op trede 6 (47,3%), trede 5 (47,1%) en trede 3 (53,7%) dan bij de nog actieve medewerkers (16,8%). Een onkostenvergoeding komt relatief vaak voor bij de mensen met perspectief op trede 4 (45,2%), trede 5 (31,8%), trede 1 (31,4%) of trede 6 (27,3%). Een vergoeding in natura komt het vaakst voor bij mensen met perspectief op trede 1 (12%) en trede 5 (8,2%) (tabel 49).

Tabel 49

De mate waarin de arbeidszorgmedewerkers in 2020 een vergoeding krijgen van het arbeidszorginitiatief, vergelijking actieve en stopgezette medewerkers (per perspectief na stopzetting) (in %)

Vergoeding?	Actief	Stopgezet in de loop van 2020 met perspectief op:							Totaal
		Trede 1	Trede 2	Trede 3	Trede 4	Trede 5	Trede 6	Niet gekend	
Nee	57,4	42,6	58,3	26,7	39,7	12,9	23,6	45,6	53,7
Ja, onkostenvergoeding	19,3	31,4	19,6	17,6	45,2	31,8	27,3	35,1	20,6
Ja, motivatiepremie	16,8	14,1	16,0	53,7	9,6	47,1	47,3	10,5	19,4
Ja, in natura	6,4	12,0	6,1	2,0	5,5	8,2	1,8	8,8	6,4
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	5.287	242	163	296	73	170	55	57	6.343

3.5.12. Subsidies

Voor de medewerkers waarvan de begeleiding in arbeidszorg is stopgezet in de loop van 2020 ontvingen de organisaties minder vaak een subsidie dan voor de nog actieve arbeidszorgmedewerkers. De stopgezette medewerkers met perspectief op trede 3 zijn hierop een uitzondering. Vooral voor medewerkers waarvan de begeleiding is stopgezet en die perspectief hebben op trede 5 en trede 6 was er voor een groot percentage geen subsidie voor de begeleiding ervan (35,3% respectievelijk 36,4%) (tabel 50).

Wanneer we de subsidievormen groeperen naargelang ze afkomstig zijn van WVG of WSE zien we dat het percentage medewerkers met perspectief op doorstroom naar trede 6 dat een WSE subsidie ontvangt maar lichtjes hoger is dan het percentage dat een WVG subsidie ontvangt (respectievelijk 14,5% versus 12,7%). Bij doorstroom naar trede 5 is er wel een groot verschil tussen WSE en WVG maar dat is vrij logisch omdat de WSE subsidie vooral naar maatwerkbedrijven gaat en de medewerkers intern kunnen doorstromen.

Tabel 50

De subsidies die de Vlaamse arbeidszorginitiatieven ontvangen voor de begeleiding van hun arbeidszorgmedewerkers in 2020, vergelijking actieve en stopgezette medewerkers (per perspectief na stopzetting) (in %)

Ontving u een subsidie voor de begeleiding van de arbeidszorgmedewerker?	Actief	Stopgezet in de loop van 2020 met perspectief op:							Totaal
		Trede 1	Trede 2	Trede 3	Trede 4	Trede 5	Trede 6	Niet gekend	
Subsidiebron WVG									
Ja, decreet werk en zorgtrajecten ArbeidsMatige Activiteiten (AMA)	24,9	31,4	33,7	15,9	16,4	5,9	7,3	15,8	24,1
Cliënt Rechtstreeks Toegankelijke Hulp of PersoonsVolgend Budget	25,1	1,2	11,7	2,4	1,4	0,0	0,0	10,5	21,5
Ja, de lokale of regionale besturen EN ArbeidsMatige Activiteiten (AMA)	4,7	5,0	8,6	2,4	13,7	1,2	5,5	1,8	4,7
Ja, Rechtstreeks Toegankelijke Hulp (RTH) EN ArbeidsMatige Activiteiten (AMA)	1,2	0,4	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1
Subtotaal WVG	56,0	38,0	54,6	20,6	31,5	7,1	12,7	28,1	51,4
Subsidiebron WSE									
Ja, het meerbanenplan arbeidszorg	15,0	13,6	7,4	12,5	23,3	14,1	10,9	29,8	14,8
Ja, het decreet sociale werkplaatsen	7,4	12,4	7,4	6,1	12,3	8,8	1,8	12,3	7,7
Ja, activerende arbeidszorg	3,1	13,2	4,9	4,1	8,2	18,2	1,8	15,8	4,1
Ja, de lokale of regionale besturen EN activerende arbeidszorg	0,0	0,0	0,0	0,0	1,4	0,6	0,0	0,0	0,1
Subtotaal WSE	25,5	39,3	19,6	22,6	45,2	41,8	14,6	57,9	26,6
Ja, de lokale of regionale besturen	3,4	2,5	10,4	8,8	8,2	6,5	10,9	1,8	3,9
Ja (maar niet verder gespecificeerd)	3,6	0,0	0,0	42,6	0,0	9,4	25,5	0,0	5,5
Nee	11,6	20,3	15,3	5,4	15,1	35,3	36,4	12,3	12,6
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	5.287	242	163	296	73	170	55	57	6.343

3.5.13. Overeenkomst

Arbeidszorgmedewerkers wiens begeleiding in 2020 werd stopgezet en perspectief hebben op trede 1, trede 4 of trede 5 hebben relatief vaker een arbeidszorgovereenkomst dan de nog actieve arbeidszorgmedewerkers. Wie perspectief heeft op uitstroom naar trede 1, trede 2 of trede 3 werd relatief vaker tewerkgesteld onder een AMA-overeenkomst dan de andere stopzetters en de nog actieve medewerkers. Medewerkers waarvan de begeleiding werd stopgezet in 2020 hebben duidelijk minder een begeleid werken overeenkomst dan de nog actieve medewerkers. We merken ook op dat een aanzienlijk percentage medewerkers met perspectief op trede 5 (39,3%) en trede 6 (38,9%) een vrijwilligersovereenkomst heeft (zie tabel 51).

Tabel 51

De overeenkomst waaronder de arbeidszorg gebeurt in 2020, vergelijking actieve en stopgezette medewerkers (per perspectief na stopzetting) (in %)

Overeenkomst	Actief	Stopgezet in de loop van 2020 met perspectief op:							Totaal
		Trede 1	Trede 2	Trede 3	Trede 4	Trede 5	Trede 6	Niet gekend	
Arbeidszorgovereenkomst	35,4	46,6	34,2	27,9	58,8	47,0	24,1	71,4	36,3
AMA-overeenkomst	31,6	36,2	36,2	59,1	25,0	11,9	31,5	16,1	32,4
Begeleid werken overeenkomst	25,0	1,3	12,5	2,5	1,5	0,0	1,9	10,7	21,3
Vrijwilligersovereenkomst	5,4	6,0	13,8	9,8	7,4	39,3	38,9	0,0	7,1
Zorgboerderijovereenkomst	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
Andere	2,2	9,9	3,3	0,7	7,4	1,8	3,7	1,8	2,5
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	4.809	232	152	276	68	168	54	56	5.815

3.5.14. Methodiek

Medewerkers waarvan de begeleiding in 2020 werd stopgezet werden relatief vaker begeleid via collectief intern werk en beduidend minder via individueel extern werk dan de medewerkers die eind 2020 nog actief waren. Stopzetters met perspectief op trede 3, trede 5 en trede 6 werden ook relatief vaker dan de andere groepen begeleid via de methodiek collectief extern werk (enclavewerking) (zie tabel 52).

Tabel 52

De methodiek via dewelke de arbeidszorgmedewerker wordt tewerkgesteld in 2020, vergelijking actieve en stopgezette medewerkers (per perspectief na stopzetting) (in %)

Methodiek	Actief	Stopgezet in de loop van 2020 met perspectief op:							Totaal
		Trede 1	Trede 2	Trede 3	Trede 4	Trede 5	Trede 6	Niet gekend	
Collectief intern werk (atelierwerking)	46,8	73,3	61,2	47,5	58,8	58,9	51,9	58,9	48,9
Individueel extern werk (begeleid werken, supported employment)	31,8	6,0	23,7	8,0	14,7	0,0	7,4	14,3	27,9
Individueel intern werk	17,1	19,0	13,2	15,6	26,5	16,7	14,8	25,0	17,1
Collectief extern werk (enclavewerking)	4,4	1,7	2,0	29,0	0,0	24,4	25,9	1,8	6,1
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	4.809	232	152	276	68	168	54	56	5.815

4. BELANGRIJKE CONCLUSIES

In dit laatste hoofdstuk willen we de belangrijkste cijfers nog eens op een rijtje zetten.

- In het nieuwe registratiesysteem arbeidszorg werden voor het jaar 2020 de arbeidszorgmedewerkers van **139** Vlaamse **arbeidszorginitiatieven** geregistreerd.
- Deze arbeidszorginitiatieven hadden **6.343 actieve arbeidszorgmedewerkers** in 2020. Dit is 375 medewerkers minder dan in 2019. Allicht speelt hier de impact van de coronacrisis. Tussen 2018 en 2019 was er wel een toename van het aantal medewerkers (met 593 personen).
- Oost-Vlaanderen is de provincie waar het grootste aantal arbeidszorgmedewerkers zijn tewerkgesteld, namelijk 1.860 in 2020. De West-Vlaamse initiatieven hebben 1.502 medewerkers, deze in Vlaams-Brabant 1.359, in Limburg 918 en in Antwerpen 704.
- Slechts een klein aandeel arbeidszorgmedewerkers werkt niet in de provincie waar het arbeidszorginitiatief is gevestigd.
- De sector geestelijke gezondheidszorg is met 2.075 arbeidszorgmedewerkers in 2020, of 32,7% van het totaal, de grootste sector binnen arbeidszorg. De sector zorg voor personen met een handicap is in 2020 de tweede grootste sector met 1.768 medewerkers of 28% van het totaal. De sector maatwerk en lokale diensteneconomie komt wat tewerkstelling betreft op plaats 3, met 1.768 medewerkers in 2020 (of 27,9% van het totaal). Deze sector heeft veruit het grootste aantal initiatieven. De sector OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's begeleidt 633 arbeidszorgmedewerkers (10%). Er is ook één initiatief uit de integrale jeugdhulpverlening met 15 arbeidszorgmedewerkers dat zich heeft geregistreerd. En er is een restsector met 78 medewerkers.
- Het aantal geregistreerde medewerkers is in de sector zorg voor personen met een handicap sterk gegroeid, en dit zowel in 2019 als in 2020. In de sector OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's is het aantal geregistreerde medewerkers tussen 2019 en 2020 sterk gedaald. Ook in de sector maatwerk en lokale diensteneconomie treedt een sterke daling van het aantal arbeidszorgmedewerkers tussen 2019 en 2020 op.
- Enkele **kenmerken** die de arbeidszorgmedewerker in 2020 typeren zijn:
 - De mannen zijn in de meerderheid: 61,6%;
 - De gemiddelde leeftijd bedraagt 42,4 jaar;
 - 79,4% van de medewerkers woont in een thuismilieu, 12,2% leeft in een semi-residentiële opvang en 7,8% in een residentiële opvang;
 - 28,5% van de actieve arbeidszorgmedewerkers ontvangt een ziekte-uitkering en 28,1% een werkloosheidsuitkering, 24,9% krijgt een inkomensvervangende tegemoetkoming en 13% een leefloon. 3,8% van de arbeidszorgmedewerkers ontvangt geen inkomen.
 - 41,4% van de cliënten in arbeidszorg wordt er begeleid omwille van een problematiek van psychische/psychiatrische aard. 22,5% van de medewerkers heeft een verstandelijke problematiek.
 - Voor 13,7% van de arbeidszorgmedewerkers is basisonderwijs het hoogst behaalde onderwijsniveau. 18,6% heeft lager secundair onderwijs voltooid en 32,7% heeft BuSO beëindigd. 28% heeft hoger secundair onderwijs beëindigd en 4,6% van de medewerkers heeft een diploma hoger onderwijs.
 - Bijna de helft van de medewerkers heeft ooit in het regulier economisch circuit gewerkt. Een kleine 20% heeft (ook) ervaring in het beschermd circuit.
 - Een arbeidsgerichte organisatie (GTB, VDAB, vakbond, ...) blijkt de belangrijkste doorverwijzer te zijn voor de arbeidszorgmedewerkers. De geestelijke gezondheidszorg is

- de tweede meest voorkomende doorverwijzer en het maatschappelijk werk (CAW, OCMW, ...) komt op plaats 3.
- De arbeidszorgmedewerkers presteren gemiddeld 12,7 uren per week.
 - 53,7% van de arbeidszorgmedewerkers krijgt geen vergoeding voor de prestaties in arbeidszorg. 20,6% krijgt een onkostenvergoeding, 19,4% een motivatiepremie en 6,4% krijgt een vergoeding in natura. Het percentage medewerkers dat geen vergoeding krijgt is tussen 2018 en 2020 gestegen.
 - 12,6% van de arbeidszorgmedewerkers wordt begeleid zonder dat daar een vorm van subsidie tegenover staat. Voor 87,4% van de arbeidszorgmedewerkers ontvangt het arbeidszorginitiatief dus wel een subsidie. Het decreet werk en zorgtrajecten ArbeidsMatige Activiteiten (AMA) is in 2020 de belangrijkste vorm van financiering (naar absoluut aantal arbeidszorgmedewerkers maar dit houdt geen rekening met de hoogte van het bedrag).
 - bij 36,3% van de medewerkers gebeurt arbeidszorg onder een arbeidszorgovereenkomst. 32,4% heeft een AMA-overeenkomst en 21,3% een begeleid werken overeenkomst. 7,1% voert arbeidszorg uit onder een vrijwilligersovereenkomst.
 - bijna de helft van de arbeidszorgmedewerkers wordt tewerkgesteld via collectief intern werk (atelierwerking). Bij 27,9% van de medewerkers is de methodiek individueel extern werk (begeleid werken, supported employment), bij 17,1% individueel intern werk en bij 6,1% collectief extern werk (enclavewerking).
- Van de 6.125 arbeidszorgmedewerkers die in 2018 actief waren, hebben er 1.491 hun tewerkstelling **stopgezet** in de loop van het jaar. Dit is een aandeel van 24,3%. In 2019 lag het percentage stopzettingen nog lichtjes hoger, namelijk op 25,3%. Daarentegen zien we dat het percentage stopzettingen in 2020 sterk is gedaald: van alle actieve arbeidszorgmedewerkers in 2020 heeft 16,6% de arbeidszorg stopgezet in de loop van het jaar. Het grootste percentage stopzettingen treffen we aan in de sector OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's (38,7% in 2020) en in de sector maatwerk en lokale diensteneconomie (23,6% in 2020).
 - Arbeidszorgmedewerkers van wie de begeleiding in de loop van 2020 is stopgezet, waren gemiddeld 22 maanden in begeleiding. Er is wel een grote variatie in begeleidingsduur naargelang de sector.
 - Van de 1.056 arbeidszorgmedewerkers die in 2020 hun begeleiding hebben stopgezet, werd voor 255 personen, of 21,3%, een **perspectief** op doorstroom (trede 5 en 6), en voor 774 personen, of 73,3%, een perspectief op uitstroom (trede 1 tot en met 4) geregistreerd. Voor 57 personen (5,4%) is het perspectief niet gekend.
 - Bekijken we *alle* arbeidszorgmedewerkers in 2020, dan heeft hiervan 3,5% perspectief op doorstroom. In 2018 had nog 4,7% van alle arbeidszorgmedewerkers perspectief op doorstroom en in 2019 6,2%.
 - De doorstroom richt zich vooral op trede 5 (170 personen of 16,1% van de stopzettingen), maar er zijn ook 55 medewerkers (5,2% van de stopzettingen) met perspectief op trede 6.
 - In **vergelijking** met de groep van **nog actieve arbeidszorgmedewerkers** typeren de medewerkers die hun begeleiding hebben stopgezet en perspectief hebben op **doorstroom naar een hogere trede (trede 5 of 6)**, zich als volgt:
 - Ze waren tijdens hun begeleiding in arbeidszorg vooral actief in de sector maatwerk en lokale diensteneconomie of OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband.

- Het aandeel mannen ligt boven 65% en is dus nog groter dan in de groep van de nog actieve medewerkers (61,3%).
- Ze zijn duidelijk jonger dan de nog actieve medewerkers.
- Ze wonen relatief meer in een thuissituatie.
- Ze ontvangen relatief vaker een werkloosheidsuitkering (enkel trede 5) of een leefloon en relatief minder vaak een ziekte-uitkering of een inkomensvervangende tegemoetkoming.
- Ze hebben relatief minder vaak een psychische/psychiatrische problematiek, een verstandelijke problematiek of een ontwikkelingsstoornis en relatief vaker een langdurige inactiviteit of een medische problematiek .
- Personen die arbeidszorg hebben stopgezet en perspectief hebben op doorstromen naar trede 6 hebben relatief vaker hoger secundair onderwijs gevolgd en hebben minder vaak een getuigschrift van BUSO behaald of enkel basisonderwijs afgerond.
- Ze hebben relatief vaker een werkverleden in het bezoldigd circuit.
- Ze worden relatief meer doorverwezen door het maatschappelijk werk (trede 5 en 6), een arbeidsgerichte organisatie (trede 5) of de geestelijke gezondheidszorg (trede 6).
- Ze presteren gemiddeld meer uren per week, namelijk 22,6 uren (perspectief trede 5) en 18,5 uren (perspectief trede 6) tegenover 12,3 uren per week bij de nog actieve populatie.
- Ze worden relatief vaker vergoed via een motivatiepremie (trede 5 en 6), een onkostenvergoeding (trede 5 en 6) of in natura (trede 5).
- Ze worden relatief vaker begeleid zonder dat het arbeidszorginitiatief een subsidie ontvangt voor de begeleiding ervan.
- Ze worden relatief vaker begeleid via een vrijwilligersovereenkomst en relatief minder vaak onder een begeleid werken overeenkomst dan de nog actieve medewerkers. Doorstromers met perspectief op trede 5 hebben ook relatief vaker een arbeidszorgovereenkomst dan de nog actieve medewerkers.
- Ze worden relatief vaker begeleid via de methodiek collectief extern werk en de methodiek collectief intern werk en minder via individueel werk.
- In **vergelijking** met de groep van **nog actieve arbeidszorgmedewerkers** typeren de medewerkers die hun begeleiding hebben stopgezet en **perspectief** hebben **op uitstroom naar eenzelfde (trede 3 en 4) of lagere trede (trede 1 of 2)**, zich als volgt:
 - Ze werden tijdens hun begeleiding in arbeidszorg vooral actief in de geestelijke gezondheidszorg (trede 1 en trede 2), in de sector maatwerk en lokale diensteneconomie (trede 1, trede 3 en trede 4) en in een OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's (trede 3).
 - Hoewel de mannen nog steeds oververtegenwoordigd zijn, is het aandeel vrouwen in de groepen met perspectief op trede 1 of trede 2 groter dan in de andere groepen.
 - Ze wonen relatief meer in een thuismilieu dan de groep van nog actieve arbeidszorgmedewerkers. De uitstromers naar trede 2 zijn hierop een uitzondering.
 - Ze krijgen relatief vaker een ziekte-uitkering als ze perspectief hebben op trede 1 of 2 en relatief minder vaak een inkomensvervangende tegemoetkoming. Personen met perspectief op trede 3 of 4 ontvangen relatief vaker een leefloon (trede 3 en 4) of een werkloosheidsuitkering (trede 4) en relatief minder vaak een inkomensvervangende tegemoetkoming.

- Ze hebben relatief meer een psychische/psychiatrische problematiek.
 - Ze hebben relatief vaker werkervaring in het bezoldigd circuit.
 - Ze werden relatief meer doorverwezen door een arbeidsgerichte organisatie (GTB, VDAB, vakbond, ...) (trede 1 en trede 4) of het maatschappelijk werk (CAW, OCMW, ...) (trede 3) en de geestelijke gezondheidszorg (trede 1, 2 en 4)
 - Ze ontvangen relatief vaker een onkostenvergoeding (trede 1 en trede 4), een motivatiepremie (trede 3) of een vergoeding in natura (trede 1).
 - Ze worden relatief vaker begeleid onder een arbeidzorgovereenkomst (trede 1 en trede 4) of een AMA-overeenkomst (trede 1, 2 en 3) en relatief minder onder een begeleid werken overeenkomst.
 - Ze worden vaker begeleid via de methodiek collectief intern werk.
-