

EINDRAPPORT DUET

**Project "Duodag Europees Transnationaal"
ingediend onder het ESF-programma doelstelling
2 2007-2013 Transnationaliteit Type 2,
oproepnummer 201
Project 2543**

Dit rapport vormt een overkoepelende analyse op basis van vier landenbezoeken en het voorafgaande desk research die in het kader van het Europese project 'DUET' werden ondernomen.



Inhoudstafel

1. Aanleiding en opzet	p. 3
2. De 9 belangrijkste topics vanuit de landenbezoeken.....	p. 9
2.1 Werkgevers en personen met een arbeidsbeperking.	
Beeldvorming, barrières, trends.	p. 9
2.2 Campagnes zijn nodig!	p. 10
2.3 'Supported Employment' als methodiek	p. 14
2.4 Werkgeversbenadering –'allen voor één, één voor allen'	p. 20
2.5 Inclusief herontwerp van werkprocessen.....	p. 25
2.6 Inzetten op bespreken ondersteuningsmaatregel bij tewerkstelling .	p. 30
2.7 Quota	p. 32
2.8 Doorstroom realiseren vanuit beschermde economie naar reguliere economie	p. 34
2.9 Professionalisering medewerkers – 'Samen kunnen we...'	p. 37
3. Besluit	p. 40
Dankwoord	p. 41
Literatuurlijst	p. 42

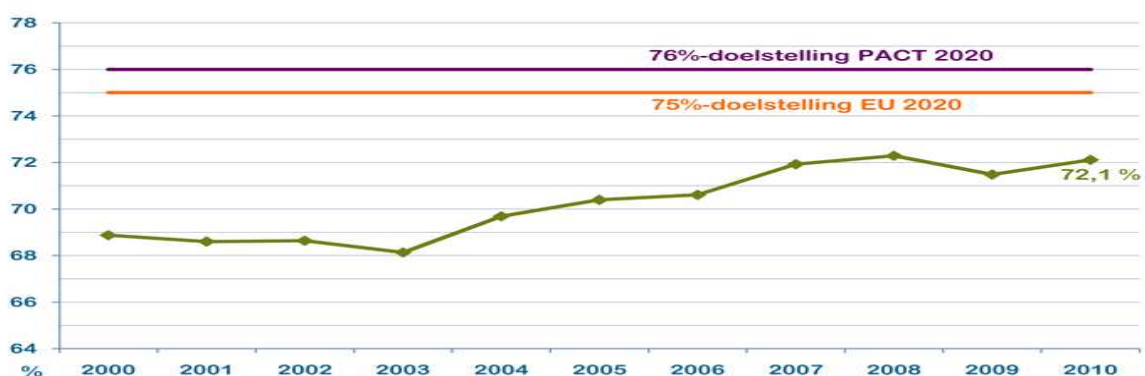
1. Aanleiding en opzet

Inleiding

We stellen vast dat personen met een arbeidshandicap nog steeds niet echt "gelijke kans" krijgen op werk. Deze kans kunnen we best aflezen uit de werkzaamheidsgraad. Met onderstaande grafieken krijgen we een duidelijk beeld betreffende de huidige situatie. We merken dat er in de totale werkzaamheidsgraad van de beroepsbevolking in het Vlaams gewest een stijgende lijn is sinds 2003. Voor mensen met een arbeidshandicap zien we een daling sinds 2007 (42,7%) die via een 37,5% in 2009, voor 2010 zelfs op slechts 33,5% is uitgekomen.

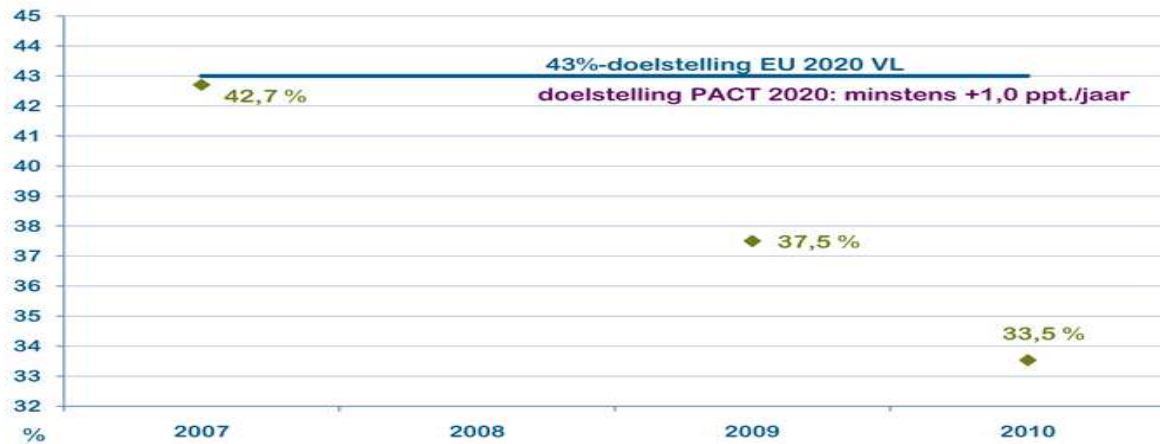
Iedere inspanning om deze doelgroep beter aan het werk te krijgen is dus meer dan nodig! Deze onevenredige arbeidsdeelname vormt een structureel struikelblok in het verhogen van de globale werkzaamheidsgraad. Omgekeerd gesteld moet de arbeidsmarktparticipatie van personen met een arbeidshandicap structureel worden verhoogd om tegemoet te komen aan de hoger vooropgestelde doelstellingen. Men legt een groeiscenario op tot 43% (tegen 2020) of +1ppt./jaar voor de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap.

Totale werkzaamheidsgraad (20-64 jaar) in het Vlaams Gewest



Bron: FOD Economie - ADSEI - EAK, Eurostat LFS (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidshandicap in het Vlaams Gewest



Bron: FOD Economie ADSEI - EAK, Eurostat LFS (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

In 2008 hebben we de kans gekregen om in het kader van een uitwisselingsproject van het ESF kennis te maken met het project 'Jobshadowday' in Ierland. Een project om overheid en werkgevers te sensibiliseren om personen met een handicap tewerk te stellen op de arbeidsmarkt. Wat ons aantrok in dit project was de eenvoud en de kracht van de win – win – win:

De bedrijven:

- krijgen een beter zicht op de mogelijkheden van personen met een arbeidshandicap,
- leren de organisaties kennen die mee ondersteuning kunnen bieden wanneer een persoon met een arbeidshandicap wordt aangeworven,
- werken op deze manier mee aan het maatschappelijk verantwoord ondernemen.
- ...

De werkzoekende:

- krijgt extra kansen om werkvloeren te leren kennen
- krijgt meer zicht op functie-eisen en verwachtingen van de werkgever.
- krijgt de mogelijkheid om zijn eigen carrière beter te plannen
- krijgt de kans de werkgever te overtuigen van zijn vaardigheden.
- ...

De bemiddelaar (trajectbegeleider, jobcoach,..) :

- krijgt meer zicht op vaardigheden van zijn klant
- kan de geschiktheid van een werkzoekende voor een specifieke functie uitzoeken,
- krijgt een beter zicht op de arbeidsmarkt
- kan tewerkstellings- of stageplaatsen creëren voor de toekomst.
- Krijgt door het werken in een partnerschap meer zicht op het dienstverleningsaanbod
- ...

Met dit idee zijn we in Vlaanderen aan de slag gegaan. Dit is uitgemond in het project DUOdag dat in 2013 voor de 4^o maal zal georganiseerd worden (zie ook www.duodag.be). De DUOdag is vandaag in Vlaanderen één van de meest succesvolle acties om werkgevers te sensibiliseren en bruggen te bouwen tussen werkgevers en dienstverleners om mensen met een arbeidsbeperking meer kansen te geven.

Bedrijven en werkgevers zijn cruciale klanten en partners voor dienstverlenende organisaties die actief zijn in het tewerkstellen van personen met een arbeidsbeperking. Er is doorheen Europa een algemene (h)erkenning en aanvaarding dat dienstverlenende instanties de noden van werkgevers beter moeten leren kennen en tot een betere afstemming moeten komen. Zonder werkgevers zijn er géén tewerkstellingsresultaten, maar we moeten er ons van bewust zijn dat ook werkgevers zich moeten aanpassen aan bepaalde situaties en omstandigheden als zij personen met een arbeidsbeperking willen aanwerven. Het is door training, onderzoek en voortdurende ontwikkeling dat succes kan worden bekomen voor alle belanghebbenden.

In dit Europees project zette ESF middelen in om op zoek te gaan naar andere goede praktijken die ons kunnen inspireren om de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidsbeperking te verhogen. Ook als is de DUOdag een sterk project, de actie op zichzelf is niet voldoende om lange termijnrelaties uit te bouwen met werkgevers en de werkzaamheid te laten stijgen.

In dit project hebben willen we 4 doelstellingen bereiken. Naast het uitbouwen van een Europees platform om goede praktijken uit te wisselen (1) en het versterken van het concept van de DUOdag/Jobshadowday als

sensibiliseringscampagne en de verdere uitrol in Europa (2) zijn we ook op zoek gegaan naar overheidsmaatregelen en samenwerkingsverbanden tussen werkgevers en dienstverleners om meer mensen aan het werk te krijgen (3) en wilden we nagaan hoe ze in andere landen de effectiviteit van de acties meten en de resultaten monitoren (4).

Methodiek

In juni 2011 hebben we deelgenomen aan de 10^o Europese conferentie van de 'European Union of Supported Employment (EUSE)' om op zoek te gaan naar goede praktijken en experts te ontmoeten vanuit het werkveld. Samen met de Irish Association of Supported Employment hebben we er ook een workshop gegeven.

De European Union of Supported Employment (EUSE) werd opgericht in 1993 om de ontwikkeling van 'Supported Employment' door heel Europa te faciliteren. Supported Employment ondersteunt mensen met ernstige beperking (fysiek, verstandelijk, psychisch, sensorisch,...) bij het krijgen van toegang tot echte arbeidsmogelijkheden, die zij zelf hebben gekozen, in een integrale setting met de passende, blijvende ondersteuning. Zodat zij economisch en sociaal actief kunnen worden in hun eigen omgeving.

EUSE werkt hieraan door promotie van de methode, uitwisseling van informatie en kennis van goede praktijken op het gebied van Supported Employment, en de

ontwikkeling van voorbeeldactiviteiten. EUSE zorgt voor een platform om te

netwerken met andere organisaties en verenigingen op Europees en mondiaal niveau. De belangrijke activiteiten van de European Union of Supported Employment zijn:

- *Het EUSE-congres organiseren dat tweejaarlijks wordt gehouden*
- *Informatie uitwisselen*
- *Het Europees sociaal en economisch beleid beïnvloeden.*
- *Netwerken met andere Europese verenigingen en samenwerken met mondiale organisaties.*

- *Nieuwe nationale verenigingen opzetten – organisaties helpen en ondersteunen bij het opzetten van hun eigen nationale verenigingen.*
- *Campagne voeren en lobbyen voor de rechten van mensen met een ernstige beperking om toegang te hebben tot beroepsonderwijs en werk.*
- *Onderzoek doen naar en ontwikkeling van voorbeelden van goede praktijken, training van personeel, kwaliteitscriteria, supervisie, deskundigheidsbevordering en wetgeving.*
- *Dienstverlening aan leden en ondersteuning van nationale verenigingen.*

Activiteiten

Na de conferentie hebben we een bevraging gedaan bij de 19 landen die aangesloten zijn bij de European Union for Supported Employment (EUSE). Op basis van de inzendingen hebben we Zweden, Nederland, Engeland en Ierland geselecteerd voor een landenbezoek. Voor ieder landenbezoek hadden we een leidraad opgemaakt met volgende thema's : arbeidsmarktbeleid, dienstverleningsaanbod, samenwerking met werkgevers(organisaties), professionaliseringsaanbod, ...

Naast de landenbezoeken hebben we aanvullend onderzoek gedaan via deskresearch.

Op 25 en 26 oktober 2012 werd een 'peer review' georganiseerd in Leuven met als thema: 'Inclusion : Everyone who can work, has the right to work and has the right for paid work on the open labour market.' Op deze bijeenkomst waren zowel onze buitenlandse gasten betrokken als medewerkers vanuit departement werk en sociale economie, werkgeversorganisaties, koepels SST en VLAB, de VDAB, GTB, gespecialiseerde opleidingscentra, Resoc, vakbonden,...

Op 10/12/2012 werd een Vlaamse kennisdeling 'exchange event' georganiseerd en werd het project voorgesteld op de Open Kennisnetwerkdag. Het thema 2012-2013 van het Open Kennisnetwerk "Werk en kwetsbare doelgroepen" van de VDAB sluit perfect aan bij de opzet van het project. Het werd daar dan ook als enige good-practice voorgesteld voor een publiek van 220 personen uit zeer

verschillende Vlaamse organisaties: dienstverleners, werkgevers (organisaties), werknemers(organisaties), overheid en beleid, ...

Projectstructuur

Dit Europees project is uitgewerkt in een samenwerkingsverband tussen de VDAB en GTB ondersteund door een klankbordgroep bestaande uit leden van werkgeversorganisaties, gespecialiseerde opleidingscentra, departement werk en sociale economie,...

Leeswijzer

In dit rapport willen we de belangrijkste 'topics' vanuit de landenbezoeken en 'peer review' belichten. We proberen deze ook een plaats te geven binnen de Vlaamse beleidsontwikkelingen.

2. De 9 belangrijkste topics vanuit de landenbezoeken.

2.1 Werkgevers en personen met een arbeidsbeperking. Beeldvorming, barrières, trends.

Het is duidelijk dat werkgevers nog sterk leven met bepaalde stereotypen en vooroordelen ten aanzien van personen met een arbeidsbeperking. Dit zorgt ervoor dat mensen met een arbeidsbeperking kansen missen om aan het werk te geraken en aan het werk te blijven. Zowel in gesprekken als in relevante literatuur vindt men steeds dezelfde vooroordelen ten aanzien van personen met een arbeidsbeperking. Onterecht wordt ervan uitgegaan:

- dat ze minder competenties hebben
- dat ze de capaciteiten missen om hun job naar behoren uit te voeren
- dat ze extra werk opleveren voor hun collega's
- dat ze emotioneel onstabiel zijn
- dat ze minder sociale vaardigheden hebben
- dat hun situatie onvoorspelbaar is
- ...

Daarnaast leeft er bij de werkgever het gevoel:

- van onbehagen. Men weet niet goed hoe zich te gedragen in relatie tot de persoon met een arbeidsbeperking. Dit gevoel van onbehagen en angst hangt nauw samen met de mate waarin de beperking zichtbaarheid en stabiel is.
- van angst om risico's te nemen omwille van de veiligheid
- dat hij zelf over onvoldoende vaardigheden en ervaring beschikt om de aanwerving en de tewerkstelling tot een goed einde te brengen
- dat de eigen organisatie en sector minder geschikt is
- ...

Werkgevers zijn meer positief ten opzichte van personen met een fysieke of sensorische handicap en het meest negatief ten opzichte van mensen met een psychische beperking.

Gelukkig merken we dat er ook heel wat werkgevers zijn die wel kansen geven aan personen met een arbeidsbeperking. Bij werkgevers die ervaring hebben met de doelgroep is de beeldvorming wel positief. Werken met de doelgroep wordt belangrijk geacht binnen de cultuur van de organisatie en is onderdeel van het Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen.

Het strekt tot de aanbeveling om meer aandacht te besteden aan het onder aandacht brengen van de combinatie van maatschappelijk en economisch voordeel.

2.2 Campagnes zijn nodig!

Sinds onze eerste kennismaking met de Jobshadowday, 2008, in Ierland zijn we in contact gebleven met de initiatiefnemers vanuit IASE. In 2010 hebben we een gelijkaardig initiatief in de vorm van de 'DUO-dag' dan voor de eerste keer georganiseerd in de regio Halle/Vilvoorde met projectontwikkelaars van resoc als trekker. Vanaf 2011 heeft GTB de trekkersrol opgenomen voor Vlaanderen. In april 2011 hebben we de jobshadowday in Ierland bijgewoond. Een dag waarbij er véél wordt ingezet op mediabelangstelling. We hebben de mogelijkheid gehad om mee interviews te volgen in het Iers parlement met bijhorende fotoshoots. Het geeft aan dat zij hun sensibiliseringscampagne vooral richten op de beleidsmakers die er mee moeten voor zorgen dat 'Supported Employment' een betere plaats krijgt binnen de mainstreamprogramma's van de overheid. In juni 2011 hebben we in Kopenhagen, samen met vertegenwoordigers van IASE een workshop kunnen geven op de Europese Conferentie 'Supported Employment'. Deze workshop heeft er ons mede toe aangezet om een Europees project op te starten rond werkgeversbenadering.

De voordelen van Jobshadow en Duodag zijn duidelijk. Het zijn campagnes die zeker effect hebben. Wat belangrijk is om campagnes te laten slagen, is de samenwerking van de verschillende partners. Alleen wanneer de verschillende betrokken partners op één lijn staan, dan heeft een campagne grote slaagkans. Een ander belangrijk aspect is dat campagnes geen alleenstaande projecten mogen zijn. Inbedding in een actieplan is cruciaal wil men slagen in het opzet. Het gebruik van verschillende soorten media en VIP's kan een goede manier zijn.

Maar ook zonder een groot budget kan veel verwezenlijkt worden op een eenvoudige manier. Denk dan aan berichtjes op facebookpagina', Twitter, e-mails, stickers, ...

In Zweden heeft men het concept mee opgenomen in hun grootse 'Make power' campagne. Met de verantwoordelijke 'professionele integratie' van het AWIPH zijn er ondertussen ook eerste stappen gezet naar het opzetten van de DUOdag in Wallonië. 2013 zal gebruikt worden om partners warm te maken voor dit initiatief zodat er in 2014 gestart kan worden met de eerste Waalse DUOdag (als opstap van mogelijks een Belgische DUOdag?).

Op de volgende Europese conferentie 'Supported Employment' in Dublin op 11 juni 2013 zal GTB met medewerkers van Jobshadowday IASE, Zweeds bureau voor arbeidsbemiddeling en een Supported Employment organisatie uit Wales een workshop begeleiden, maar deze keer met extra ondersteuning vanuit de EUSE om dit als actie/campagne verder uit te rollen in Europa. Onze ambitie om deze actie meer Europese uitstraling te geven wordt hiermee bewaarheid.

DUOdag is een campagne die op maat kan gesneden worden, voor ieders budget.

Good practice in Zweden

In Zweden heeft de overheid en de Zweedse arbeidsbemiddelingsdienst hun handen in elkaar geslagen om één grootse campagne 'Se Kraften' op touwen te zetten. "Se Kraften" (= zie de kracht/ potentieel) is een grootscheepse nationale Zweedse sensibiliseringscampagne die liep vanaf 25 september 2011 tot en met 31 december 2011. De campagne richtte zich specifiek naar werkgevers en trachtte hen te overtuigen van de krachten, talenten en het potentieel van werkzoekenden met een arbeidshandicap. Ook de verschillende ondersteuningsmaatregelen en begeleidingsprogramma's werden extra in de verf gezet en het Zweeds Arbeidsbureau werd voorgesteld als een belangrijke partner binnen dit gebeuren.

De Zweedse overheid gaf de opdracht aan Arbetsförmedlingen om de campagne op touw te zetten omdat ze hoge prioriteit willen geven aan deze kansengroep. Er werd een budget van 2,5 miljoen euro voorzien opdat er van alle mogelijke mediavormen gebruik kon gemaakt worden. Tijdens de eigenlijke

campagneperiode was "Se Kraften" overal zichtbaar. Er werd gebruik gemaakt van reclamefilmmpjes en radiospots in prime time, internetblogs en discussiefora, volle krantenpagina's, gespecialiseerde magazines, interviews met werkgevers en werknemers,...

Altijd was de campagne wel ergens zichtbaar. Zo toonden 100 verschillende kranten de reclame op dezelfde dag en herhaalden ze dit om de 2 weken. Daarnaast maakten ze gebruik van getuigenissen van goede praktijken zoals de politie, hamburgerketen Max, Ikea, Ericsson, H&M,...

Via deze weg werden werkgevers aangesproken op hun verantwoordelijkheid en openheid omtrent het aanwervingsbeleid van deze doelgroep.

Naast een groots opgezette mediacampagne werd er ook budget geïnvesteerd in trainingen en workshops voor het ganse personeel. Er werden verschillende ambassadeurs aangesteld die de campagne moesten uitdragen naar het overige personeel en op lokaal niveau activiteiten moesten organiseren om de boodschap uit te dragen. Zo vonden er onder andere bijeenkomsten, ontbijtsessies en discussiegroepen plaats met werkgevers waarop de problematiek ter sprake kwam. Het was dan ook belangrijk om een zo groot mogelijk publiek te sensibiliseren.

De effecten van de campagne zijn moeilijk te meten. 9 maand na het beëindigen van de actie zijn er een 6000-tal bedrijfscontacten geweest mbt dit thema. Het zal vermoedelijk enkele jaren duren vooraleer deze merkbaar gaan zijn. Een direct effect is wel dat de overheid en zo ook het Zweeds Arbeidsbureau, aangesproken is op zijn verantwoordelijkheid hierin. Zij moeten dienen als voorbeeld naar andere werkgevers en moeten bijgevolg dringend investeren in het aanwerven van personen met een arbeidshandicap. Er zijn geen quota opgelegd, maar ze zijn wel persoonlijk aangesproken op hun verantwoordelijkheid en opdracht hierin. Op de peer review melde de verantwoordelijke van het programma dat overheden sterk geappelleerd worden op hun verantwoordelijkheid om personen met een arbeidshandicap aan te werven.

Dit is trouwens een algemene tendens binnen Zweden: de verantwoordelijkheid van werkgevers wat betreft het aanwerven van personen met een

arbeidshandicap wordt zwaar aangesproken. Het is belangrijk dat ze iets terug doen voor de gemeenschap en dat hun personeelsbestand een afspiegeling is van de maatschappij.

Enkel campagne voeren op macroniveau zal natuurlijk niet voor de nodige impact zorgen. Het is belangrijk dat er sterk regionaal wordt genetwerkt.

De regionale werkgeversservicepunten in Nederland (zie p. 21) zijn hiervan een voorbeeld maar ook bv. deelnames aan businessclubs zoals BNI – Business Network International. BNI biedt een gestructureerde, warme, zakelijke omgeving waarin lokale zakenmensen samenkomen om te netwerken, waardevolle marketingvaardigheden te leren en sterke persoonlijke relaties op te bouwen, zodat ze elkaar op basis van vertrouwen consequent aan meer omzet helpen. Succesvolle bedrijven weten dat mond-tot-mondreclame de beste promotie is die er bestaat. BNI vormt groepen waarin slechts één vertegenwoordiger van elke beroepsgroep of branche in mag. Deze groepen (chapters) komen elke week bijeen met een duidelijk doel: meer omzet genereren voor elkaar. BNI traint alle chapters om dit op een uiterst effectieve manier te doen. Het motto van BNI is 'Geven loont' – als ik jou aan meer omzet help, zul jij dat ook voor mij willen doen. Een van de hoogtepunten van de BNI-bijeenkomst is de 60-secondenpresentatie. Alle leden krijgen de gelegenheid om iedereen te vertellen over hun bedrijf, met wie ze in contact willen komen en alles wat de andere leden kan helpen om aanbevelingen voor hen te genereren. Het lijkt bijna niks, 60 seconden. BNI heeft een systeem ontwikkeld waarmee de kracht van deze presentatie enorm is. Er worden regelmatig gratis workshops georganiseerd zodat de leden hun presentaties kunnen verbeteren. Hierin komen technieken als de 'memory hook' aan de orde en effectieve manieren om ervoor te zorgen dat de boodschap blijft hangen. Dit systeem heeft ook buiten BNI gigantische praktische voordelen. Stelt u zich eens voor hoe effectief het is om binnen een minuut uw bedrijf op een onvergetelijke manier neer te zetten!

Netwerken vraagt inzet. De succesvolste chapters van BNI bestaan uit mensen die zich optimaal inzetten om elkaar te helpen. Ze vormen een team. BNI chapters bieden een positieve, warme en gestructureerde omgeving voor mensen die hun omzet willen verhogen via mond-tot-mondreclame en netwerkvaardigheden.

In Nederland zijn er een groot aantal businessclubs. In België zijn er momenteel een 5-tal: Antwerpen, Leuven, Hasselt, Brasschaat en De Voerstreek. Verdere kennismaking met zulke netwerken is zeker verder te onderzoeken. In Amsterdam hebben we via Debby Kamstra, jobcoachvroeginterventie psychose, zo'n netwerkmoment mogen bijwonen. Debby vertelde ons dat zij sinds haar 1-jarig lidmaatschap reeds een 60-tal aanbevelingen had gehad om gasten laten stage te lopen in bedrijven. Om dit te bereiken dien je natuurlijk zelf ook aanbevelingen te doen voor anderen. Je bent verbonden aan een organisatie, maar je zit er vooral als individu die het verschil kan maken.

2.3 'Supported Employment' als methodiek

In dit rapport willen we vanuit de diverse landenbezoeken, rapporten, seminars wat meer inzoomen op de kansen die 'Supported Employment' kunnen bieden.

Een stukje historiek

Supported Employment is ontwikkeld in Amerika en Canada in de jaren '70 en heeft zijn verdere weg gevonden doorheen de wereld. In 1993 is de European Union of Supported Employment (EUSE) opgericht om de ontwikkeling van deze methodiek in Europa te faciliteren. De omschrijving alsook het procesverloop kan verschillen van land tot land en van rapport tot rapport. De essentie is overal hetzelfde.

Er beweegt heel wat met betrekking tot de inzet van deze methodiek. In opdracht van de Europese Commissie is er in 2012 een studierapport 'Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practices and recommendations in support of a flexicurity approach, May 2011' gepubliceerd omtrent de inzet van 'Supported Employment' in 30 diverse landen. Vanuit de European Union of Supported Employment is men in 2008 gestart met het opmaken van een toolkit die gefinaliseerd is sinds 2010 omdat studies en onderzoek uitmaakte dat er een leemte is aan 'gemeenschappelijk' begeleidings en vormingsmateriaal voor professionelen die bezig zijn met SUEM. In Engeland

zijn er in 2012 nieuwe National Occupational Standards (NOS) voor Supported Employment ontwikkeld.

Definitie

We omschrijven 'supported employment' als 'een methodiek om mensen met een handicap en andere groepen met een beperking te ondersteunen om betaald werk op een reguliere arbeidsmarkt te krijgen en te houden.' Er wordt ondersteuning geboden aan de werkzoekende voor, tijdens en na het vinden van een job. Maar ook de werkgever wordt ondersteund, waarbij de focus ligt op de mogelijkheden van de persoon eerder dan op de beperkingen. De nadruk ligt op betaalde tewerkstelling en niet op activering of vrijwilligerswerk'.

De 5 stappen

Om deze doelen te bereiken volgt men een 5 stappenproces vanuit een persoonsgerichte benadering. Het begint met het goed informeren van de klant zodat deze een geïnformeerde keuze kan maken die wordt vastgelegd in een contract. Daarna start men met het opmaken van een beroepsprofiel gebaseerd op een empowerment-benadering waarbij de klant aangemoedigd wordt om eigen carrièrebeslissingen in hand te nemen. Nadat men de wensen en mogelijkheden van de klant goed in kaart heeft gebracht start men met het vinden van een job al dan niet voorafgegaan door een korte (8 tot 12 weken) verkennende stage. Bij het vinden van een job wordt er ondersteuning verleend die zal afhangen van iemands behoeften, vaardigheden en arbeidssituatie. De intensiteit van ondersteuning en afbouwstrategie moet worden gepland en geëvalueerd door collega's, werkgever en klant. Indien nodig is er blijvende ondersteuning. Ondersteuning bieden is meer dan training geven op de werkvloer aan klant. Het is indien gewenst ook ondersteuning bieden aan collega's en werkgever

En waar staan we in Vlaanderen?

In Vlaanderen is er in 2007 een onderzoek uitgevoerd 'Supported Employment: wenselijkheid, haalbaarheid en vormgeving van een nieuw instrument ten behoeve van het Vlaams arbeidsmarktbeleid.' door Joost Bollen/Vickey Heylen.

Er zijn diverse experimentele ESF projecten geweest binnen Beschutte en Sociale werkplaatsen in het kader van 'Supported Employment'. Zowel in functie van doorstroom vanuit beschutte en Sociale werkplaats als directe instroom naar een regulier bedrijf van werkzoekenden met profiel beschutte/en of sociale werkplaats. In de rapporten zijn conclusies en aanbevelingen geformuleerd in functie van het maatwerkdecreet.

Ondertussen zijn we weer enkele jaren verder. De hele sector van beschutte als sociale werkplaatsen en arbeidszorg staan voor belangrijke uitdagingen. Het 'maatwerkdecreet' krijgt stilaan meer vorm. Binnen de beleidsdoelstellingen van maatwerk wordt er gestreefd naar maatwerk voor iedere werkzoekende waarbij voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt gestreefd wordt naar inschakeling in de reguliere economie op maat van hun noden en mogelijkheden.

Er wordt in de lijn van de loopbaanvisie van Muyters afgestapt van een categoriale benadering. In de toekomst zullen alle werkgevers de kans krijgen om met mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan de slag te gaan, zowel via individuele maatregelen (Supported Employment), maar ook via maatwerkafdelingen als collectieve inschakeling (beschutte en sociale werkplaatsen). Op die manier zullen de tewerkstellingsmogelijkheden voor personen met arbeidsbeperking vergroten met een ruimer en diverser aanbod binnen de reguliere tewerkstelling.

De resultaten vanuit de ESF-projecten 'Supported Employment' en de huidige doorstroomcijfers vanuit Beschutte en Sociale werkplaatsen geven aan dat we op dit vlak echter nog een hele weg hebben af te leggen hebben, ook al wordt het als een meerwaarde aanzien ten opzichte van andere methodieken als beschutte en sociale werkplaatsen. De meerwaarde wordt vooral gezien in het feit dat werkzoekenden vanuit deze doelgroep toegang krijgen tot banen die aansluiten

bij hun interesses en competenties, en het meer zorgt voor integratie. Drempels zullen door het toekomstig maatwerkdecreet moeten weggewerkt worden.

Beleidsaanbevelingen

Vanuit landenbezoeken, studierapporten, peer review zijn er een hele reeks elementen die verdere aandacht verdienen. Nieuw zijn ze waarschijnlijk niet, maar we vinden het wel belangrijk om ze toch nog eens onder de aandacht te brengen. Sommige elementen zullen meer uitgewerkt worden verder in de tekst.

- Het is belangrijk dat er een Vlaams kader is en dat het ingebed is in de publieke arbeidsbemiddelingsdiensten. Het moet een volwaardig aanbod zijn zodat statuut en positie duidelijk wordt, dat het begrip SUEM op dezelfde manier wordt begrepen, er goed kan gemonitord worden en dat er aan deskundigheidsbevordering kan gedaan worden. Het verdient een sterke sturing vanuit overheid.
- Supported Employment valt bij voorkeur onder het beleidsdomein van 'werk' om te vermijden dat het wordt ingezet als activeringsactie of vrijwilligerswerk, en wordt geïmplementeerd onder de verantwoordelijkheid van publieke arbeidsbemiddelingsdiensten. De implementatie kan dus ook gedaan worden door private of publieke diensten. Het zorgt voor inclusie.
- De overheid moet zorgen voor goede overgangen tussen de verschillende sociale zekerheidssystemen. Een transitie vanuit uitkering naar werk moet soepel kunnen verlopen. Inactiviteitsvallen moeten worden weggewerkt.
- Er moet meer ingezet worden op Supported Employment. De financiering van Supported Employment is minder duur dan een beschermde tewerkstelling.
- Supported employment geeft meer mogelijkheden voor een gedifferentieerd aanbod.
- De ondersteuning na de tewerkstelling is wat de methodiek onderscheidt van de traditionele begeleidingsvormen. Deze ondersteuning kan zowel progressief als degressief zijn. 'Ongoing support' zorgt voor duurzaamheid. De werkgever en werknemer moeten steeds de begeleider kunnen bereiken. Supported Employment creëert bovendien betere kansen in kader van loopbaanontwikkeling.

- Het is belangrijk om te investeren in systematische opleiding en training van de consulenten, vooral rond competenties met betrekking tot werkgeversbenadering. Het is ook zinvol om kwaliteitsstandaarden op te zetten voor begeleiders.
- De caseload moet afgestemd worden in functie van een goede ondersteuning van werknemer en werkgever. Trainingen zijn nodig om meer inzicht te verwerven in de noden van werkgevers en om te zoeken naar betere manieren om te ondersteunen. Dienstverleners moeten geïnteresseerd zijn in noden van werkgevers en hun individuele noden begrijpen. De werkgever is ook een klant.
- Supported Employment staat garant voor een individuele vraaggerichte aanpak. De focus ligt op de mogelijkheden in plaats van op de beperkingen. Het is niet het antwoord voor alle personen met een arbeidshandicap. Het moet een methodiek zijn voor personen waarvoor het autonoom vinden van een job zeer moeilijk/onmogelijk is door hun arbeidshandicap, maar die wel op de open arbeidsmarkt willen werken.
- Doorstromen vanuit een beschermde tewerkstelling, omwille van gewenning/veiligheid, heeft meer drempels dan directe instroom in regulier bedrijf. Dit is ook de reden waarom er zoveel terugstroom is binnen het jaar. Men kan beter starten met 'Supported Employment' vanaf de school in plaats van direct toe te leiden naar beschermde tewerkstelling. De visie rond het 'op veilig spelen' en het 'laag beginnen en dan opbouwen' moet doorbroken worden. Er moet meer nadruk gelegd worden op de mogelijkheid om in één stap door te stoten naar de reguliere arbeidsmarkt.
- Belangrijk is ook de openheid van de werkgevers. Daarom is het belangrijk in te zetten op sensibilisering, informatie, opleiding en ondersteuning van alle betrokken partijen. Marketing en promotiemateriaal om het aantrekkelijk te maken is belangrijk.
- De ondersteuningssystemen voor werkgevers zijn aantrekkelijk en transparant. Het is belangrijk om duidelijk te stellen hoe 'Supported Employment' werkt en waar de werkgever kan bijgestaan worden. Als organisatie een vertrouwensband creëren is belangrijk.
- Bedrijven dienen in te zetten op hun interne werkorganisatie. Werkervaringen zijn bijzonder belangrijk maar dienen beperkt te zijn in tijd. European Union of Supported Employment (EUSE) raad een werkervaring aan van maximaal 8

tot 12 weken. Begrippen zoals job-carving/job-stripping/job-enrichment verdienen meer aandacht.

- Relaties tussen werk en zorg zijn belangrijk!
- We spreken over een geslaagde 'Supported Employment' aanpak als 80% van de tewerkstellingen duurzaam zijn!
- Het aantal uren werk per week mag niet genormeerd worden. 2 uren werken per week is onvoldoende om de persoon te laten integreren in de organisatie en te socialiseren, maar 6 à 8 uur moet wel kunnen. De kosten-baten afweging voor werkgevers moet positief uitvallen. Vooral kleinere bedrijven zijn wel geïnteresseerd in werknemers die slechts een beperkt aantal uren tewerkgesteld kunnen worden.

Lidmaatschap EUSE

Tijdens ons studiebezoek aan Ierland, april 2012, hebben we Margareth Haddock als president van de EUSE uitgenodigd om onze toetreding als lid van de EUSE te bespreken. Dit lidmaatschap geeft ons de kans om met experts ervaringen uit te wisselen met betrekking tot de inzet van de methodiek, de goede praktijken,... Tot op vandaag zijn er reeds verschillende besprekingen geweest met betrekking tot de toetreding. Er is een VZW in oprichting die ook in Vlaanderen de werkvorm Supported Employment wil overkoepelen en promoten. GTB zal deze vzw oprichten en ondersteunen. Er wordt gestreefd naar een open lidmaatschap, waarbij de koepels van de uitvoerende organisaties mee in het beleid van de vzw zullen betrokken worden.

De 'Supported Employment Toolkit' zal eveneens een Vlaamse vertaalslag krijgen. Deze toolkit is het Europese standaardhandboek voor de medewerkers die mensen begeleiden in het kader van Supported Employment. GTB heeft, mede dankzij de samenwerking in het DUET-project van de EUSE de rechten verkregen om het werk in het Nederlands te vertalen en hier ook uit te geven. In het voorjaar van 2013 zal dit beschikbaar worden.

2.4 Werkgeversbenadering – ‘allen voor één, één voor allen’

In Vlaanderen zijn er sinds de ‘eeuwwissel’ heel wat organisaties actief om werkgevers te overtuigen betreffende evenredige arbeidsdeelname. De fundamenten van het huidige evenredige arbeidsdeelname beleid werden gelegd in 1998. Gebaseerd op een brede consensus tussen de Vlaamse overheid en de Vlaamse sociale partners werd een VESOC actieplan opgesteld ter bevordering van de werkgelegenheid van allochtonen. In de jaren die volgden werden ook actieplannen opgesteld ter bevordering van de werkgelegenheid van andere kansengroepen, waaronder personen met een arbeidshandicap (Beleidskader EAD, 2010). In het VESOC-actieplan 2002 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit' (BVR van 19-07-2002) is in een geïntegreerde aanpak van de verschillende kansengroepen, waaronder personen met een handicap, een stimulans gegeven voor de ontwikkeling van *diversiteitplannen* op het niveau van ondernemingen, openbare instellingen en andere arbeidsorganisaties uit de profit en non-profit sector.

Dit impulsbeleid wordt jaarlijks hernieuwd. Het wordt ondersteund door een netwerk van projectontwikkelaars van de SERR's en RESOC's en door andere netwerken van diversiteitconsulenten bij de sectorfondsen, de vakbonden, de werkgeversorganisaties en de eigen organisaties van kansengroepen. Sedert 2003 wordt in het kader van het impulsbeleid evenredige arbeidsdeelname en diversiteit ook de inzet van diversiteitconsulenten, toegevoegd bij de drie erkende vakbonden, ondersteund. Het is hun taak vakbondskernen, vrijgestelden en militanten in bedrijven en organisaties te sensibiliseren rond het bewerkstelligen van een evenredige participatie van kansengroepen (waaronder arbeidsgehandicapten). En tenslotte is er het initiatief 'Jobkanaal' met als doel werkgevers te overtuigen om vacatures toegankelijk te maken voor leden van kansengroepen en betere matching te organiseren tussen de vraag naar arbeidskrachten van werkgevers en het vaak onderbenutte aanbod van talent onder de kansengroepen. Jobkanaal is een initiatief van VOKA, ondersteund door Vlaamse overheid en werd in 2006 een gezamenlijk initiatief van UNIZO, VERSO, VKW en VOKA.

In al deze initiatieven van de SERR's en RESOC's, de sectoren, de vakbonden en de werkgeversorganisaties zijn meer dan honderd consulenten werkzaam die

allemaal een deelopdracht hebben betreffende de arbeidsintegratie van mensen met een handicap. Om die consultants inhoudelijk te ondersteunen bij hun acties betreffende arbeidsgehandicapten werd eind 2006 een project "Handicap en Arbeid" gestart door de gebruikersorganisatie GRIP (www.handicapenarbeid.be).

Eind 2003 is een belangrijke stap gezet tijdens de Rondetafelconferentie 'Evenredige participatie op de arbeidsmarkt. Engagements voor meer en duurzame werkgelegenheid voor mensen met een handicap'. Op 2 december 2003 hebben de Vlaamse Regering, de Vlaamse sociale partners, gebruikersorganisaties en intermediaire organisaties voor personen met een handicap een gemeenschappelijke platformtekst ondertekend betreffende 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2010'.

De doelstelling van een evenredige arbeidsdeelname van personen met een arbeidshandicap in 2010 werd vertaald in drie concrete en kwantificeerbare objectieven, die bij de opvolging en evaluatie van dit gemeenschappelijk engagement expliciet aan bod zullen komen :

- een substantiële vermindering van de kloof in de werkzaamheidsgraad;
- het wegwerken van de oververtegenwoordiging in de werkloosheid
- het creëren van mogelijkheden en stimulansen voor de groep personen met een arbeidshandicap om ongeacht hun statuut gelijke rechten te waarborgen om de stap naar de arbeidsmarkt te kunnen maken en een evenredige kans te hebben om aangeworven te worden bij de invulling van vacatures.

Anno 2003 was 45,7% van de arbeidsgehandicapten tussen 15 en 64 jaar aan het werk, tegenover 63,5% in de totale bevolking (cijfers gebaseerd op de Enquête naar de Arbeidskrachten, 2002). Om deze aanzienlijke kloof tegen 2010 substantieel te verminderen was een jaarlijkse toename van minstens 4 500 tot 9 000 jobs voor arbeidsgehandicapten noodzakelijk. Om de doelstellingen te bereiken werden 7 beleids- en actiedomeinen vooropgesteld : de doelgroepafbakening - een stimulerend beleid ten aanzien van bedrijven en organisaties - trajectwerking, opleiding en bemiddeling - inschakelingpremies - instroom en doorstroom - redelijke aanpassing en als laatste loopbaanontwikkeling en begeleiding.

Zoals je kon lezen in de aanleiding van dit project zijn deze resultaten niet behaald, ook al is er in Vlaanderen heel wat op gang gekomen. Van op de werkvloer stellen we vast dat de onderscheiden diensten elkaar onvoldoende kennen waardoor ze ook moeilijk versterkend kunnen werken op elkaar. Anderzijds kunnen we er ook niet onderuit om de economische crisis vooruit te schuiven als reden tot 'mislukken'.

Toch stellen we vast via de 'partnerschappen' die opgezet zijn in functie van de DUOdag er hier ook meer winst kan en moet uitgehaald worden. Tijdens de 2^o dag van de 'peer review' van DUET hebben onze gasten mogen kennismaken met ons ruim aanbod van organisaties die werkgevers willen overtuigen om in te zetten op 'diversiteit' en 'evenredige arbeidsdeelname'. Er werd ons dan ook de vraag gesteld of dit werkt. Vanuit onze landenbezoeken komt duidelijk naar voren dat het belangrijk is niet te versnipperd te werken en dat het arbeidsmarktbeleid door de overheid goed wordt gemanaged. In Zweden zit alles sterk onder de overheidsstructuur, arbeidsbemiddelingsdienst, met weinig of géén zijsprongetjes. Alles wordt veel meer door éénzelfde dienst opgenomen en gestuurd. Een model dat niet zomaar te verplaatsen is naar Vlaanderen.

Werkgeversservicepunten als 'good practice'

Hetgeen we in Nederland zagen lijkt ons als vorm en principe meer haalbaar omdat het aansluit bij hetgeen zich in Vlaanderen aan het ontwikkelen is, namelijk meer sectoraal gaan werken op zowel macroniveau als microniveau. Het wordt er georganiseerd via 'werkgeversservicepunten' die actief zijn in een 30-tal regio's in Nederland. Iedere sector of gebied heeft een projectleider. Deze projectleider kan verbonden zijn aan een verschillende organisatie. Tijdens ons bezoek in Amsterdam hebben we een gesprek gehad met Marc Boland, projectleider Westpoort (Westpoort is een gebied met de dynamiek van meer dan 2200 bedrijven, 50.000 werknemers en 8% van de Amsterdamse werkgelegenheid.) en Douwe Dijkstra aangesteld als projectleider vanuit het werkgeversservicepunt voor de sector Zorg (project opgestart sinds februari 2012, in totaal werken in Amsterdam zo'n 60.000 mensen in de zorg. En in Nederland meer dan 1,3 miljoen. Het is dan ook de grootste sector als het om werkgelegenheid gaat.). Beiden werken ze voor Pantar. Pantar Amsterdam

begeleidt mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt op weg naar (regulier) werk.

Onderstaande quote is precies de reden waarom ze gestart zijn met het inrichten van een gezamenlijk werkgeversservicepunt dat in november 2011 van start is gegaan.

"Ik denk regionaal als het gaat om arbeidsmarktbeleid. En heb behoefte aan één professioneel aanspreekpunt bij de overheid bij wie ik met mijn vragen terecht kan. Ik heb genoeg van de vele accounthouders, adviseurs en relatiemanagers van de diverse overheidsorganisaties die ik geregeld aan de telefoon krijg. Kunnen ze niet een beetje samenwerken? Het is toch allemaal één en dezelfde overheid?"

Een tweede reden voor het inrichten van een gezamenlijk werkgeversservicepunt is de opgave vanuit de overheid om met veel minder middelen meer mensen aan het werk te krijgen. De samenwerking met werkgevers is hierbij van cruciaal belang.

Het doel van de servicepunten is het bundelen van de krachten omdat de huidige arbeidsmarkt meer creativiteit vraagt. De projectleiders zeggen dat de servicepunten een uitstekend middel zijn voor het vinden én vasthouden van goed personeel. De vraag van werkgevers staat hierbij centraal. Het belangrijkste resultaat is dat de vacatures sneller worden vervuld. Door een meer gestructureerde marktwerking leren ze elkaars behoeften beter kennen en is het mogelijk om vraag en aanbod beter af te stemmen alsook zich voor te bereiden op toekomstige ontwikkelingen. Bij de bedrijvenanalyses wordt het verantwoord ondernemen mee in de picture genomen en gezocht naar manieren om personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt in te zetten. Het principe van de 'gun-markt: ik gun U iets, gij gunt mij iets' komt hier ook sterk aan bod om de wederkerigheid in de verf te zetten.

Het partnerschap kan verschillen afhankelijk van de regionale situatie maar wordt gedragen door de voornaamste stakeholders zoals werkgevers, uitkeringsdiensten, gemeente,... Het oogpunt is opzetten van businesscases met een win-win. Hiervoor is het ook belangrijk om de beslissers te kennen en deze

te benaderen. Hetgeen op zich wel wat expertise en durf vergt. Gemeenschappelijke taal spreken en zo kort mogelijke lijnen zijn de boodschap.

Per regio wordt er een marktbeperkingsplan opgemaakt met criteria om tot een (7-tal) prioriteiten te komen waaraan men het komend jaar gaat werken.

Daarbij zijn de volgende criteria naar voren gekomen:

1. Zijn er binnen het cluster van bedrijven (verwachte) banen voor de onderkant van de arbeidsmarkt? (aansluiting bij de doelgroep)
2. Biedt het cluster van bedrijven nu en/of op termijn voldoende werkgelegenheid c.q. zijn er verwachte knelpunten in de personeelsvoorziening (volume en groei)?
3. Is ons netwerk binnen het cluster van bedrijven van voldoende niveau om tot zaken te komen? (netwerk)
4. Is er binnen het cluster van bedrijven interesse voor het thema maatschappelijk verantwoord ondernemen? (maatschappelijke betrokkenheid)

Om de prioriteiten dan verder vorm te geven wordt er gewerkt met een marketingmix.

De marketingmix (5 P's)

De marketingmix, soms marketinginstrumentenmix genoemd, is de combinatie van instrumenten die een organisatie kan gebruiken voor het invullen van haar marketingstrategie. Het gebruik van elk van deze instrumenten en hun onderlinge wisselwerking is onder andere afhankelijk van de doelstellingen, de markt, de doelgroep en de concurrentie. Traditioneel worden er daarbij 4 P's onderscheiden: Prijs, Product, Plaats en Promotie. De dienstenmarketing heeft een vijfde P, namelijk Personeel, toegevoegd.

Deze 5 P's worden ook binnen dit marktbeperkingsplan gebruikt (waarbij Promotie en Plaats zijn samengevoegd) met als kernvragen:

Product: Welke eisen stellen werkgevers in deze sector aan het product (c.q. de werknemer)?

Prijs: Hoe belangrijk is het aspect prijs voor de werkgevers in deze sector?

Promotie / Plaats: Welke promotionele activiteiten / distributiekkanalen zijn naar verwachting effectief bij het benaderen van werkgevers in deze sector?

Personeel: Welke eisen stellen werkgevers in deze sector aan de kwaliteit van het personeel van het WSP Groot-Amsterdam?

In Nederland wordt er ook veel gewerkt met convenanten, bv. winkelketen Albert Heijn heeft zich geëngageerd om per winkel minstens 1 persoon met een handicap aan te werven.

2.5 Inclusief herontwerp van werkprocessen

In de verschillende landen die we bezocht hebben wordt er aandacht besteedt aan het inclusiever maken van werkvloeren door werkgevers meer te appelleren op hun verantwoordelijkheid. Het meest krachtige is natuurlijk als werkgevers hier elkaar rond ondersteunen.

In Engeland worden er trainingen gegeven door iemand die zelf jaren in het bedrijfsleven heeft gestaan en zeer goed de noden en behoeften van bedrijven kent. Hij is zelf ook lid van de kamer van koophandel. De Britse Association of Supported Employment vindt dat iedereen een kans moet krijgen om te werken op de reguliere arbeidsmarkt en we moeten opletten voor 'cherry picking' met andere woorden 'er moet op gelet worden dat organisaties niet systematisch de sterkste personen aanwerven zodat er een restgroep ontstaat die niet aan het werk geraakt.

In Ierland heeft de National Disability Authority een handboek voor de overheid uitgewerkt 'Effectief leiderschap en organisatiecultuur voor het inzetten op werving en behoud van mensen met een handicap' met 7 thema's : tewerkstellingscontext, inzetten op werving en behoud van mensen met een handicap, hoe de organisatie voorbereiden, aanwerven van personeel met een handicap, onthaal en inwerking, leiderschapstijl en loopbaanontwikkeling, gelijkheid en diversiteit.

In Jersey is er een gids 'Employment and disability : a good practice guide for employers in Jersey' ontwikkeld naar aanleiding van een conferentie die gehouden is in november 2011 met werkgevers, personen met een handicap of langdurig zieken en dienstverleners. Op basis van workshops, goede praktijken en interviews is de gids tot stand gekomen. De gids is dan verder geïmplementeerd via trainingen. Er is een werkgeversnetwerk die 3-maandelijks samen ontbijt met dienstverleningsorganisaties om tewerkstellingsopportuniteiten voor personen met een handicap te maximaliseren. De inhoud en aanbevelingen komen in grote lijnen overeen met het werkboek dat er is uitgewerkt in Ierland.

In Vlaanderen zijn er ook goede gidsen uitgewerkt voor de lokale besturen. Het lijkt ons geenzins overbodig om een werkboek op te stellen voor werkgevers om aan de slag te gaan met tewerkstelling van personen met een handicap en diversiteit. Thema's als : redelijke aanpassing, leiderschap en interne werkorganisatie, aanwerving en selectie, inwerking, loopbaanontwikkeling zijn hierin belangrijk om op te nemen.

Alléén werkboeken en gidsen zijn natuurlijk niet voldoende. Het draait hem vooral rond de wil om voor ieder individu naar een oplossing te zoeken.

'The most important thing to know when interacting with people with disabilities is that they are people and just like all people, they are very different, including being different in how they are with disability issues.'

Project Slootervaart als 'good practice'

In Nederland hebben we mogen kennismaken met een verregaand project rond inclusief werken in het Slootervaart Ziekenhuis in Amsterdam. In de zorgsector is er in de komende jaren grote behoefte aan nieuw personeel en hier vervullen werknemers een groot scala aan zeer uiteenlopende taken.

Het project kwam er op vraag van Slotervaartziekenhuis zelf. Zij hadden talrijke vacatures voor hooggeschoolden die maar niet ingevuld geraakten. Dankzij het hervormen van de interne werkorganisatie en het herschrijven en vereenvoudigen van de functies, krijgen zij niet alleen hun jobs ingevuld, maar kunnen ze ook extra kansen bieden aan een kwetsbare groep werkzoekenden.

De samenwerking tussen het Slotervaartziekenhuis en het UWV is de eerste in zijn soort. Het UWV financiert het experiment vanuit het reïntegratiebudget. In december 2012 zou er een werkboek gepubliceerd worden rond aanpak enz. zodat organisaties die hiervoor interesse hebben aan de slag kunnen gaan.

De bedoeling van het project is om via inclusief herontwerp van werkprocessen een 100-tal personen met een handicap aan een baan te helpen. Hiervoor is er vanuit het bedrijf toestemming nodig om alle processen te analyseren op taken die eenvoudig zijn en kunnen aangeleerd worden op de werkvloer.

Onderstaand meer informatie gebaseerd op het artikel 'Aan de slag 1 / 2 - 2011: Inclusief herontwerp van werkprocessen, door Frans Nijhuis (is bijzonder hoogleraar Atlant leerstoel 'Inclusieve (arbeids-)organisaties', Universiteit Maastricht, Henny Mulders (is adviseur Inclusieve ArbeidsOrganisaties, UWV WERKbedrijf en Fred Zijlstra (is hoogleraar Arbeids- en Organisationspsychologie, Universiteit Maastricht.'

De methode 'Inclusief herontwerp van werkprocessen (IHW)' is gericht op arbeidsparticipatie van mensen met beperkingen. Het is een instrument dat moet bijdragen aan beter toegankelijke arbeidsorganisaties. Een inclusieve arbeidsorganisatie is een organisatie die optimaal gebruik maakt van de diversiteit van talenten en vermogens op de arbeidsmarkt. Een inclusieve arbeidsorganisatie is in staat om mensen met arbeidsbeperkingen op te nemen en duurzaam in dienst te houden en te voorkomen dat werknemers voortijdig uitvallen met beperkingen door ziekte of veroudering.

Om op voldoende schaal passende arbeid te realiseren zijn veranderingen in de traditionele werkorganisatie noodzakelijk. Tot nu toe is het immers gebruikelijk om via werving en selectie de meest geschikte kandidaten voor bestaande functies aan te trekken. Traditionele arbeidsorganisaties zijn vrijwel altijd exclusief ingericht: bestaande functies zijn ontworpen voor gezonde werknemers met een adequate opleiding en werkervaring. Een effectieve inschakeling van werknemers met beperkingen veronderstelt echter een nieuw type organisatie, de inclusieve arbeidsorganisatie. De inclusieve arbeidsorganisatie heeft als uitgangspunt functies die aansluiten bij het arbeidspotentieel van alle

werknemers, dus ook van werknemers met een beperking. Een inclusieve organisatie biedt ook werknemers met een beperking passende mogelijkheden om bij te dragen aan de producten of diensten van het bedrijf. Een inclusieve arbeidsorganisatie moet flexibel zijn en moet de arbeidsdeling kunnen aanpassen aan de diversiteit in talenten van de werknemers en daarin tot een optimale productieve mix komen.

Deze manier van organiseren stelt beduidend hogere eisen aan de arbeidsorganisatie dan tot dusver gebruikelijk is. Gezien de demografische ontwikkelingen is organisatievernieuwing gericht op meer inclusiviteit geen vrijblijvende keuze meer voor de meeste bedrijven. Verwacht wordt dat de arbeidsmarkt de komende jaren krapper zal worden vanwege de vergrijzing en ontgroening. De tekorten zijn nu al sterk waarneembaar. De bestaande organisatiestructuur van bedrijven staat echter niet toe dat de personeelstekorten voor een deel worden opgelost door een grotere participatie van mensen die nu buiten het arbeidsproces staan, zoals mensen met beperkingen.

In de afgelopen jaren zijn in Nederland de nodige initiatieven genomen om voor specifieke werknemers geschikte laagdrempelige functies te ontwikkelen. Veel van deze activiteiten zijn vanuit de Sociale Werkvoorziening (beschutte/sociale werkplaatsen) uitgevoerd om hun medewerkers naar een reguliere werkplek te detacheren. Daartoe werd een aantal eenvoudige taken verenigd in een nieuwe functie. Daarbij was de individuele werknemer het uitgangspunt. Gekeken werd welke taken hij zou kunnen uitvoeren, gelet op zijn specifieke mogelijkheden en beperkingen. Recentelijk wordt daarbij ook de werkorganisatie als geheel als uitgangspunt genomen. Onderzocht wordt of er specifieke, vaak elementaire taken zijn die tot functies voor individuele of groepen werknemers met ernstige beperkingen kunnen worden gesmeed.

Sinds begin 2010 kunnen ondernemers met een adviesvoucher een externe deskundige inschakelen om hun bedrijf te laten doorlichten op de potentiële aanwezigheid van elementaire taken die geschikt kunnen zijn voor bepaalde doelgroepwerknemers. Ook wordt aandacht besteed aan de bedrijfscultuur en de benodigde voorbereiding en training van het personeel, om succesvol te kunnen

werken met een nieuwe collega met beperkingen. Binnen deze job-carvingbenadering gaat het om enkelvoudige functies die soms duurzaam zijn en ingezet worden voor een beperkte periode.

De methode 'Inclusief herontwerp van werkprocessen' gaat dus een stap verder en werkt aan de ontwikkeling van een nieuwe vorm van arbeidsdeling waardoor binnen het bedrijf structureel functies ontstaan voor werknemers met beperkingen. Nieuwe functies die ook economisch aantrekkelijk zijn voor de werkgever, omdat alle betrokken werknemers in het bedrijf optimaal worden ingezet naar hun mogelijkheden.

Het proces doorloopt negen stappen :

- 1. Commitment van bedrijfsleiding en personeelsvertegenwoordiging om nieuwe collega's met beperkingen te integreren in het bedrijf.*
- 2. Integrale analyse van de werkprocessen om elementaire taken op te sporen (long list), in relatie tot de bestaande taakverdeling in functies.*
- 3. Instemming van de bedrijfsleiding om verdere analyse te starten in specifieke onderdelen van het bedrijf, additionele afspraken over randvoorwaarden (kaderstelling)*
- 4. Participatief herontwerp van werkprocessen en functies in overleg met werknemers en leidinggevende(n) van de betrokken afdelingen; valideren van de gevonden elementaire taken; ontwikkelen van ideeën voor re-allocatie van bestaande taken om nieuwe elementaire functies te creëren in samenhang met de bestaande functies: elementaire taken per afdeling (short list).*
- 5. Werving en selectie en voorbereiding van kandidaten die over voldoende elementaire bekwaamheden beschikken om de elementaire taken (short list) kunnen (leren) uit te voeren die hiertoe ook gemotiveerd zijn.*
- 6. Clustering van elementaire taken tot elementaire functies die zijn afgestemd op de individuele kandidaten en op de ontvangende afdeling.*
- 7. Introductie van de kandidaten in hun nieuwe werkomgeving, managen van wederzijdse verwachtingen, initiële training en begeleiding door collega (werkbegeleider), jobcoach of direct leidinggevende.*
- 8. Regelmatige feedback door werkbegeleider en leidinggevende; indien nodig opnieuw aanpassingen van de taken totdat een duurzame toestand is bereikt, re-*

integratie geslaagd, of re-integratie niet geslaagd: nieuwe kandidaat (terug naar stap 5).

9. Evaluatie van het project door bedrijfsleiding en vertegenwoordigers uit de betrokken afdelingen om te bepalen of en zo ja, hoe het project wordt gecontinueerd.

Uitgangspunt bij inclusief herontwerp van werkprocessen is :

- dat de kwaliteit van het product, de dienst of de zorg minimaal gelijk blijft en liefst nog verder wordt verhoogd.*
- eveneens dat de totale personeelskosten niet toenemen,*

Deze manier van organiseren heeft alle ingrediënten voor een bedrijfseconomisch verantwoorde businesscase.

2.6 Inzetten op bespreken ondersteuningsmaatregelen bij aanwerving

De Vlaamse ondersteuningspremie (VOP) is een tegemoetkoming ter compensatie van de kosten van de inschakeling in het beroepsleven, de kosten van ondersteuning en van verminderde productiviteit. Hiermee wordt een verhoging van de arbeidsdeelname van personen met een arbeidshandicap beoogd. In het onderzoek 'Werken met een VOP' uitgevoerd door Flanders Synergie vzw en Centrum voor Sociologisch onderzoek in 2010 lezen we : *'Een ruime meerderheid van de respondenten (616 werknemers met VOP) weten niet dat hun werkgever een VOP ontvangt, hebben geen idee waarvoor die VOP wordt gebruikt of geven aan dat de VOP in elk geval niet of nauwelijks voor de ondersteuning van hun tewerkstelling wordt gebruikt.'*

Een VOP kan door een werkgever echter niet zomaar geactiveerd worden zonder de toestemming van de werknemer. Het ondertekenen van de toestemmingsverklaring is echter vandaag bij velen een loutere administratieve afhandeling. Het onderzoek toont eveneens aan dat VOP-werknemers het effect van de VOP vooral willen zien in het verder mogelijk maken van hun huidige tewerkstelling en niet zozeer als hulp bij hun aanwerving.

Als we in datzelfde rapport lezen dat slechts 1 op 10 werknemers wordt betrokken in de beslissing over de inzet van de VOP lijkt het ons wel zinvol om eens na te gaan hoe de we de ondersteuningsmaatregelen beter kunnen inzetten in het verhogen van de kansen op tewerkstelling.

Vanuit landenbezoeken stellen we vast dat sommigen zich wel de vraag stellen of men niet enkel moet inzetten op een begeleidingssubsidie in plaats van op een rendementssubsidie om nog maar te zwijgen over de combinaties. Wat wel als gemeenschappelijk gedachtegoed uit de bus komt, is het feit dat er bij het inzetten van een ondersteuningsmaatregel een goede informatie moet zijn over doel en mogelijkheden van inzet.

In Zweden is er voor iedere activering van een ondersteuningsmaatregel een gesprek tussen werkgever – werknemer en trajectbegeleider van de Zweedse arbeidsbemiddelingdienst 'Arbetsförmedlingen'. Op basis van een intake en profilering van de klant wordt beslist op welke ondersteuningsmaatregel of programma een werkzoekende recht maakt. De grootte van de premie wordt bepaald in discussie met de werkgever, werknemers en de arbeidsbemiddelaars van Arbetsförmedlingen op basis van het effectieve aangetoonde rendementsverlies op de werkvloer, en bouwt niet gradueel af zoals de VOP bij ons. Het instrument dat hiervoor wordt gebruikt is een arbeidsanalyse checklist dat een 5-tal gebieden in kaart brengt: kennis, psychosociale factoren, energie/onafhankelijkheid, fysieke factoren en werkomgeving. De analyse wordt opgemaakt door werkgever op basis van de uit te voeren taken en door de arbeidsbemiddelaar en werkzoekende op basis van de vaardigheden en capaciteiten werkzoekende. Het resultaat van de bespreking is een 0-meting. Het is belangrijk dat de werkzoekende is geïnformeerd over doel, beoordeling en wijze van inzet in het verdere tewerkstellingsproces. Indien er nood is aan verdere opvolging rendementsverlies, vindt er jaarlijks een evaluatie plaats om na te gaan of de premie de kosten volledig dekt, of het aangetoonde rendementsverlies nog steeds van toepassing is en of de werkgever de premie gebruikt voor de juiste doeleinden. Bij verdere bevraging blijkt dat de Zweedse BTOM "Grants for a Work Assistant" regelmatig wordt ingezet. Een subsidiemaatregel die voorziet in een peter/meterschap op de werkvloer. Het bedrag kan gaan tot € 8000 per jaar en is niet beperkt in de tijd.

2.7 Quota

In Handicap en arbeid, deel II, Beleidsontwikkelingen (update januari 2012) van Erik Samoy, Departement Werk en Sociale Economie lezen we dat er op vandaag 'quotaverplichtingen' of 'streefcijfers' zijn binnen de federale overheid, de Vlaamse gemeenschap en lokale besturen. De federale overheidsdiensten dienen voor 3% van hun personeelsbestand personen met een handicap tewerk te stellen. In Vlaanderen is er een streefcijfer vastgesteld van 3% tegen 2015. In de lokale besturen is dit ten minste 2% van het totale aantal betrekkingen.

Als men dan gaat kijken naar het naleven van de bepalingen blijkt Federaal dat de tewerkstellingsgraad van personen met een handicap 1,28% bedroeg in 2010. Als men gaat kijken naar de cijfers van de 57 ondervraagde instellingen blijkt er 10,5% (of 6 instellingen) een resultaat te behalen van meer dan 3%.

In Vlaanderen bedroeg de tewerkstellingsgraad 1,2% in 2010.

Bij de lokale besturen zien we in onderstaande tabel, per provincie, het aantal besturen die de norm (2% voor gemeenten en provincies en 1,8% voor de OCMW's (voor de OCMW's geldt nog steeds het quotum van 1 op 55 statutaire personeelsleden.) hebben behaald afgezet tegen het totale aantal besturen.

Tabel 1 : Lokale besturen die de quota-norm behalen

Provincie	Gemeentebesturen	OCMW-besturen	Provinciebesturen
Antwerpen	40 van 71 of 56,3%	19 van 71 of 26,76%	1 van 1
Limburg	25 van 44 of 56,8%	12 van 44 of 27,27%	Geen info
Oost-Vlaanderen	35 van 65 of 53,85%	15 van 65 of 23,07%	0 van 1
Vlaams-Brabant	19 van 65 of 29,23%	12 van 65 of 18,46%	Geen info
West-Vlaanderen	43 van 64 of 67,18%	21 van 64 of 32,81%	0 van 1

Bron : Gecoördineerd antwoord van Philippe Muyters op vraag nr 622 van 23 september 2010 van Peter Reekmans

Verplichtingen onder de vorm van 'quota' of 'streefcijfers' bestaan in Vlaanderen enkel in de publieke sector en de realisatie blijft op een laag niveau. Aan de niet-naleving zijn nauwelijks sancties verbonden en het is pas sinds kort dat er serieus werk wordt gemaakt van monitoring van die naleving.

Op basis van de monitoring worden er een hele reeks aanbevelingen geformuleerd om de kloof te verkleinen. In Vlaanderen dienen de verschillende entiteiten jaarlijks een voortgangsrapport en een actieplan op te maken die betrekking hebben op de streefcijfers maar ook op alle andere acties ter bevordering van evenredige arbeidsdeelname, gelijke kansen en diversiteit.

Net zoals bij de federale overheid zijn er in de Vlaamse Gemeenschap allerlei ondersteunende maatregelen om de departementen, agentschappen enz. bij te staan om de doelstellingen te bereiken. De Dienst Emancipatiezaken speelt hierin een voortrekkersrol.

Het is duidelijk dat de systemen hun doel niet bereiken.

Als we gaan kijken naar onze bezochte landen zien we dat deze streefcijfers zijn afgeschaft in Engeland omdat het niet werkt.

In Ierland is er voor de overheid ook een streefcijfer van 3%.

In Zweden is er enkel een quotasysteem in functie van doorstroom vanuit beschutte werkplaatsen naar reguliere tewerkstelling van 6%.

In Nederland wordt er binnen steden en gemeenten gewerkt met principes van social return waarbij bij inkoop en aanbesteding sociale voorwaarden en eisen worden gesteld, zodat leveranciers een bijdrage leveren aan de uitvoering van het werkgelegenheidsbeleid.

'Social return'

De leidraad Social return van Amsterdam is uitgewerkt in een 7 stappen proces om aanbieders te ondersteunen. Bij social return is het doel om ervoor te zorgen dat de investering die de gemeente doet ook een sociale winst oplevert. Door middel van contract verplicht de leverancier zich om 5% van de aanneemsom van een opdracht of 7% van de loonsom aan te wenden om werkzoekenden in te

zetten. Dit gebeurt door onder andere (leer)werkplekken en stageplekken te realiseren voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daar verstaan we onder: reguliere banen, leerwerkplekken, stageplekken, ervaringsplaatsen, arbeidsmarkt relevante trainingen zoals taaltraining enz. Beleidsplannen op het gebied van participatie en armoede vormen de kaders voor het social returnbeleid van de Gemeente Amsterdam.

De leverancier geeft bij de inschrijving aan akkoord te zijn. De werkelijke invulling wordt na de gunning in een plan van aanpak gegoten.

In Oostenrijk en Frankrijk bestaan er wel Quota voor bedrijven met meer dan 20 of 25 werknemers. Indien ze hun quota niet behalen dienen ze een boete te betalen. Deze boetes kunnen dan wel weer geherinvesteerd worden in de begeleiding.

Op de peer review is dit item ook als discussiepunt voorgelegd. Er dient een evolutie te zijn naar een positieve aanpak en meer ingezet te worden op de bewustmaking werkgevers met betrekking tot het maatschappelijk verantwoord ondernemen en hun sociale verantwoordelijkheid.

Toch is de vraag of deze sturing niet moet blijven bestaan als 'stok achter de deur' voor bedrijven die niet mee willen gaan in het verhaal van meer maatschappelijk verantwoord ondernemen.

2.8 Doorstroom realiseren vanuit beschermde economie naar reguliere economie

Doorstroom realiseren vanuit een beschermde werkcontext naar een regulier bedrijf is géén evidentie. Daarom is het des te belangrijker om de instroom naar een beschutte of sociale tewerkstelling goed te monitoren.

In Zweden wordt de beschutte werkplaats Samhall sinds 1980 beheerd door de overheid en hebben ze ervoor gekozen om de instroom steeds te laten verlopen via een arbeidsbureau. De beschutte werkplaatsen geven aan dat ze niet altijd tevreden zijn met de werkzoekenden doorverwezen vanuit Arbetsförmedlingen. Soms beschikken ze over onvoldoende competenties om mee te draaien binnen

het bedrijf. Indien hier sprake van is, gaan beide organisaties in discussie met elkaar en gaan ze op zoek naar een oplossing of aangepast takenpakket. Meestal zullen er ook meerdere kandidaten doorverwezen worden zodat er toch de mogelijkheid is om enigszins een selectie te doen. Als Samhall geen geschikte job of takenpakket kan aanbieden, gaat Arbetsförmedlingen op zoek naar een beter geschikt trainingsprogramma.

De beschutte/sociale werkplaats heeft een doorstroomnorm van 6%. Samhall omschrijft hun transitieopdracht als een uitdaging. Het is niet altijd evident om hun personeel hiervoor warm te maken. Samhall is een veilige en gestructureerde omgeving met een gepaste begeleiding, het reguliere arbeidscircuit schrikt velen dan ook af. Om deze angsten op te vangen werkt Samhall met een terugkeersysteem. Tijdens het 1e jaar tewerkstelling na doorstroom hebben mensen altijd de kans om terug te keren naar Samhall. In 2011 betrof het hier 40% van de doorstromers. Meestal gaat het over conflicten, miscommunicatie of aanpassingsmoeilijkheden op de nieuwe werkvloer. Er kunnen nadien wel nieuwe pogingen ondernomen worden om de transitie alsnog te doen slagen.

Tijdens het 1e jaar na doorstroom engageert Samhall zich om regelmatig follow-up te doen. Ze moeten minimum 4X/jaar contact opnemen met werkgever en werknemer en hebben als opdracht om proactief te bemiddelen op de werkvloer. Op deze manier kunnen ze kort op de bal spelen en kleine brandjes vroegtijdig blussen.

Samhall biedt verschillende jobs aan over verschillende werkplaatsen. 22% van de jobs valt onder productie (inpakwerk, bestickering,...), 48% van de jobs valt onder diensten (schoonmaak, wasserij,...). Zo hebben ze bijvoorbeeld een samenwerking met Sodexo die nationaal meer dan 70 000 mensen tewerkstellen. 30% van de jobs worden gecreëerd buiten Samhall, binnen de geïntegreerde projecten waarbij het personeel werkt op externe werkvloeren, maar wel betaald en opgevolgd worden door Samhall. De meeste transitie gebeurt binnen de laatste groep van jobs, werkgevers zien welke capaciteiten deze mensen hebben en ondervinden hun loyaliteit en motivatie. Ze zijn dan ook sneller geneigd om ze, na een gunstige inwerkperiode, aan te werven.

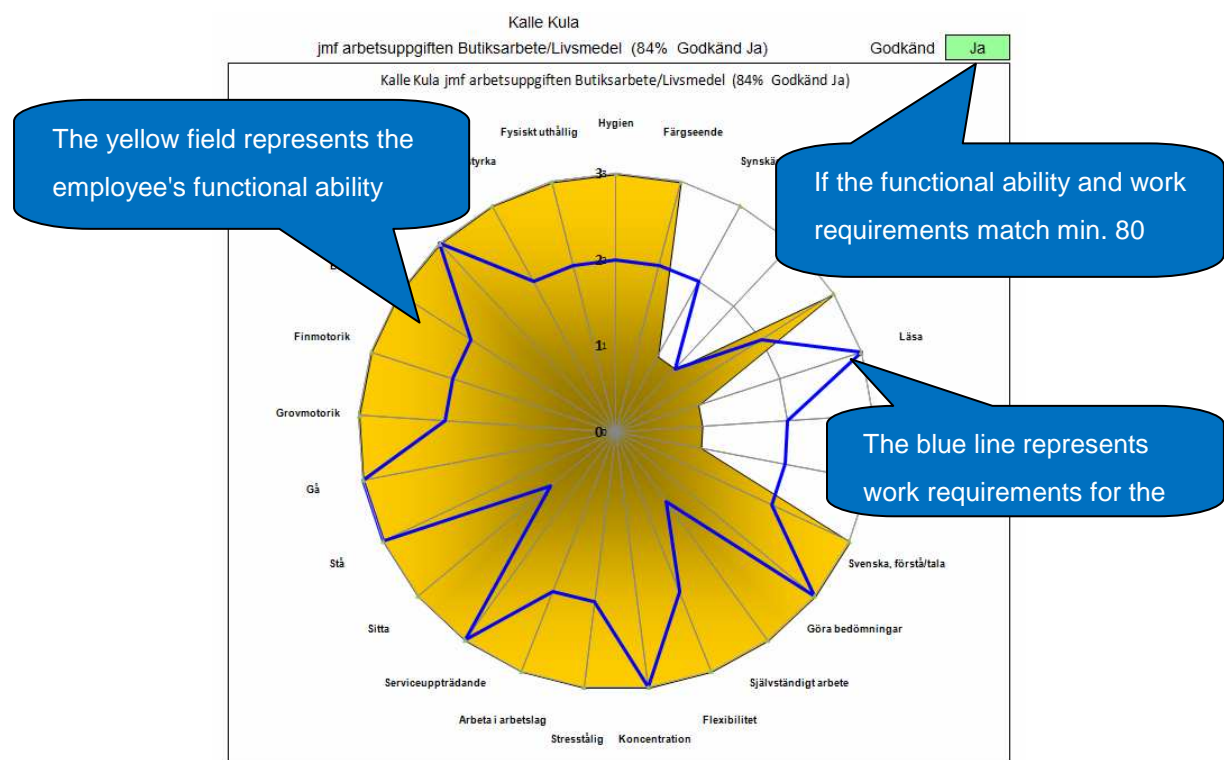
Om te bepalen of werkenden klaar zijn om door te stromen naar het reguliere arbeidscircuit, maakt Samhall sinds 2,5 jaar gebruik van een specifiek screeningsinstrument:

Ze vetrekken vanuit een lijst van 25 functionele capaciteiten die duidelijk gedefinieerd worden. (gebaseerd op de internationale ICF standaarden) De betrokkene wordt op elke capaciteit ingeschaald volgens: hoog, goed of beperkte kwaliteit

Daarnaast maken ze gebruik van functieprofielen die duidelijk aangeven welke vaardigheden en competenties vereist zijn om een specifieke job te kunnen uitvoeren.

Tot slot worden de capaciteiten en de sterktes van de betrokkene gelinkt aan de jobvaardigheden en vereisten en wordt op basis hiervan beslist of er sprake is van een goede match.

➔ Slechts als er sprake is van een overeenkomst van 80% tussen de functionele capaciteiten en de werkvereisten, waagt Samhall zich aan doorstroming.



Tot slot worden de arbeidsvoorwaarden zoals o.a. vakantiedagen, loon, uurrooster,... vergeleken met de wensen en de mogelijkheden van de klant. Indien er dan nog steeds sprake is van een goede match, wordt de doorstroom ook effectief gerealiseerd.

Volgens Samhall zijn werkgevers heel tevreden over deze inschaling. Vooral het feit dat ze een match visueel kunnen maken, overtuigt de meeste werkgevers om deze mensen kansen te bieden en ze aan te werven. Soms verloopt een doorstroom niet altijd even succesvol. Toch vertelt het veel over de capaciteiten, werkhouding en attitudes van iemand en kan Samhall met deze informatie verder aan de slag. Het is zeker nooit verloren moeite.

Tussen 2012 en 2014 zal Samhall jaarlijks 1000 mensen moeten aanwerven die geen inkomen hebben en onder de verantwoordelijkheid vallen van de gemeenschap. Een duidelijk bewijs dat ze blijvend moeten inspelen op het verminderen van de werkloosheid van moeilijke doelgroepen of kansengroepen. Het verhaal dat ze ons meegeven vertelt ook dat stapgewijs doorstromen ook niet altijd voor het gewenst resultaat zorgt. Direct inschakelen in een regulier bedrijf kan effectiever zijn. Het zal waarschijnlijk een 'en-en' verhaal moeten zijn.

2.9 Professionalisering medewerkers – 'Samen kunnen we ...'

Omdat het belang van bemiddelen en "on/off job support" steeds belangrijker wordt, rijst de vraag of trajectbegeleiders en jobcoaches voldoende deskundigheid hebben om deze opdracht in te vullen. De meesten hebben een diploma binnen de humane wetenschappen, ze weten perfect hoe ze moeten omgaan met moeilijke doelgroepen en welke begeleiding deze mensen nodig hebben om aan werk te geraken. Anderzijds vereist bemiddeling een meer marketing- en bedrijfsgerichte aanpak. De tewerkstellingssector is een commercieel gegeven waarbij 'hard selling' noodzakelijk kan zijn om resultaten en doelstellingen te behalen. Het is belangrijk om verstand te hebben van het bedrijfsleven en om de durf te hebben om het spel mee te spelen. Het aanreiken van een gedegen opleidingsaanbod voor werkgeversbenadering gebeurt in

golfbewegingen. Er zijn héél wat gedegen opleidingspakketten uitgewerkt die snel weer in de kast belanden of op websites wegdeemsteren. Het gezamenlijk inzetten op training, vorming en opleiding ontbreekt nog.

De laatste jaren zien we dat er meer mensen worden aangeworven met ervaring in de bedrijfswereld of met economische diploma's of salesvaardigheden.

In Zweden is men ook meer gaan evolueren in het aanwerven van een divers personeelsbestand. Er wordt geïnvesteerd in marketinggerichte opleiding voor hun arbeidsbemiddelaars. Nieuw aangeworven mensen worden verplicht zich bij te scholen.

In Ierland hebben we het Open Training College (OTC) bezocht, ontstaan in 1992, die opleidingen aanbiedt voor mensen die tewerkgesteld zijn in gehandicapten- en gezondheidsvoorzieningen. Er zijn 3 opleidingsniveau's gaande van een module tot een graduaatsopleiding. Het opleidingsaanbod van OTC staat hoog aangeschreven in de sector. Ze streven naar continue professionele groei en ontplooiing. Op regelmatige basis doen ze een analyse van de arbeidsmarkt en bekijken ze de noden en eisen die werkgevers stellen aan hun personeel. Op basis van deze analyse hervormt OTC op hun beurt hun opleidingen en modules. Het zijn bijgevolg opleidingen op maat die inspelen op de behoeften en vragen van de arbeidsmarkt en niet vertrekken vanuit de eigen mindset als hulpverleners zijnde.

De opleidingen zijn praktijkgericht en werken voornamelijk via cases en assessment. Ze vetrekken vanuit de filosofie: "je kan enkel leren door te doen." Om die reden kunnen de opleidingen gecombineerd worden met werk en kan er een opleidingspakket op maat worden georganiseerd.

De 2-jarige graduaatsopleiding Supported Employment is uitgeschreven binnen een transnationaal project in samenwerking met volgende landen: Noorwegen, Duitsland en Nederland. Zij hebben dit gedaan omdat de vraag naar gekwalificeerd bemiddelingspersoneel" blijft stijgen. Zo worden er specifieke modules gegeven over hoe een klant te verkopen aan een werkgever en over hoe te vetrekken van een commerciële en bedrijfsgerichte aanpak in plaats van te vertrekken vanuit een mensgerichte aanpak. De lesgevers zijn allemaal experts in het werkveld die vertrouwd zijn met deze materie.

In Nederland hebben we een gesprek gehad met Harrie van den Brand, contactpersoon voor de Master SEN (Special Education Needs) Fontys OSO (Opleidingscentrum Speciale Onderwijszorg). Zij hebben een professionaliseringsaanbod uitgewerkt op het gebied van duurzame inzetbaarheid en arbeidstoeleiding. In Nederland is arbeidstoeleiding een wettelijke opdracht van scholen die onderwijs geven aan leerlingen met 'speciale onderwijsbehoeften'. De methodiek Supported Employment krijgt hierin een belangrijke plaats. Daarnaast zijn er heel wat organisaties actief in het toeleiden van mensen naar de arbeidsmarkt die niet het budget en ruimte hebben om vormingen op te zetten voor eigen personeel. Afstemming en samenwerking is nodig vanuit een gemeenschappelijk denk- en (methodisch) handelingskader. Vanuit Fontys is de laatste jaren uitgebreid onderzoek gedaan naar deze nieuwe methodische benaderingen en bijbehorende competenties. De expertisegroep 'Integrale trajectbemiddeling' en de werkgroep 'Arbeidsbemiddeling' hebben een bijdrage geleverd aan innovatieve methodiekontwikkelingen en interne bedrijfsontwikkelingen ontwikkeld en uitgevoerd in samenwerking met het werkveld. Van deze expertise wordt gebruik gemaakt binnen de reguliere, geaccrediteerde Fontysopleidingen. De opleidingen die aangeboden worden, bevatten een 9-tal centrale thema's zoals wet- en regelgeving, netwerken, duurzaamheid, transitie,... De student dient de theorie te integreren in eigen praktijk via een onderzoeksproject waarvoor een 6-tal bijeenkomsten worden voorzien en studiegroepbegeleidingen waarbij men een 10-tal modules kan kiezen uit een 65-tal modules. Tijdens de opleiding worden er toetsen gegeven die leerstof onafhankelijk zijn maar eerder nagaan hoe leerstof in de praktijk is geïntegreerd. Deze manier van werken wordt sinds 2 jaar toegepast.

Naast het aanwerven van medewerkers die complementair zijn omwille van ervaring, diploma,... is het ook belangrijk om blijvend te investeren in professionele groei en ontwikkeling. In Vlaanderen merken we dat er héél wat geïnvesteerd wordt in het opzetten van projecten om deskundigheid te bevorderen via allerhande provinciale projecten, ESF-projecten, projecten resoc/serr,... disseminatie met verdere verdieping is echter niet evident. Misschien kunnen we vanuit de gezamenlijk opgebouwde kennis een gerichter professionaliseringsaanbod uitwerken op het gebied van inzetbaarheid en arbeidstoelage. Niet het uitvinden van nieuwe dingen, maar wel ontwikkelde

producten een plaats geven binnen een professionaliseringsaanbod en deze dan verder verdiepen. Hiervoor dienen we dan wel gezamenlijke 'mainstream' structuren uit te bouwen met bijhorende middeleninzet.

3. Besluit

Dankzij het project 'DUET' hebben we kunnen kennismaken met principes en vormen die ingezet worden om de werkzaamheidsgraad van personen met een arbeidsbeperking te verhogen. Bevindingen vanuit de landenbezoeken zijn doorheen het projectjaar regelmatig besproken op diverse fora, zowel op werkvloeren als beleidsmatig.

Het is niet eenvoudig om zomaar systemen vanuit het buitenland over te nemen. Maatregelen hebben een geschiedenis en zijn ingebed in een systeem.

Besluitend willen we beknopt nog even aangeven waarop we in Vlaanderen verder kunnen inzetten:

1. blijvende aandacht om doelgroep personen met een arbeidsbeperking positief in beeld te brengen bij werkgevers via 'positieve verhalen', 'kennismakingsdagen', 'gerichte campagnes',...
2. Supported Employment inzetten als 'mainstream'-methodiek voor personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt omdat dit kansen geeft tot meer jobdiversificatie voor de werknemer enerzijds en anderzijds ook zorgt voor meer inclusie.
3. Inzetten op verhogen deskundigheidsontwikkeling professionals in het benaderen van werkgevers
4. Uitwerken van een 'gids' om werkgevers te ondersteunen in het uitwerken van een inclusieve werkorganisatie.
5. Gezamenlijke doelgerichte regionale arbeidsmarktwerking door overheidsgesubsidieerde diensten.
6. Werkgevers ondersteunen in het inzetten van ondersteuningsmaatregelen.

Dankwoord

Graag willen we nog een dankwoord richten tot ESF en VDAB die dit project mee mogelijk gemaakt hebben. Dit thema bespreken in tijden van economische crisis was en is niet altijd even gemakkelijk. Bezuinigingen brengen dromen aan diggelen maar stimuleert ons ook tot creativiteit om waar nodig nieuwe wegen te bewandelen.

DUET heeft het ook mogelijk gemaakt om onze relaties in Europa te versterken en in de toekomst mee te werken aan een inclusiever 'Vlaanderen' in een inclusiever 'Europa' door ons lidmaatschap bij de European Union of Supported Employment en de verdere uitbouw van een Europese 'DUOdag'

In het bijzonder willen we onze gastvrouwen, Sarah Togher en Debby Kamstra, en gastheren, Bengt Eklund en Robert Elston danken voor de opmaak van boeiende uitwisselingsprogramma's alsook het delen van hun kennis.

Daarnaast ook een woord van dank aan Nina Merckx, projectmanager Dienst Europese projecten VDAB, en de leden van de stuurgroep.

Namens,

Wannes Marivoet, stafmedewerker GTB

Nathalie Peeters, trajectbegeleider en projectmedewerker GTB

Januari 2013

Geraadpleegde literatuur

Erik Samoy, HANDICAP EN ARBEID, Deel II, Beleidsontwikkelingen, (Update januari 2012) http://www.werk.be/onderzoek/publicaties/2012/2012_nota_handicap_en_arbeid.htm

Dienst Emancipatiezaken (2012) *Gelijke Kansen en Diversiteit 2012. Naar een evenredige vertegenwoordiging van kansengroepen bij de Vlaamse overheid. Actieplan van de dienst Emancipatiezaken (september 2011 - augustus 2012).*
Op : <http://www.bestuurszaken.be/gelijkekansen-en-diversiteitsplannen>

Heylen, V., J. Bollens (2007) *Supported Employment. Wenselijkheid, haalbaarheid en vormgeving van een nieuw instrument ten behoeve van het Vlaams arbeidsmarktbeleid.* HIVA- KU-leuven.

Roosens, B, R. Huys, M. Van Gramberen, G. Van Hootehem (2010) *Werken met een VOP*, Flanders Synergy vzw – Centrum voor Sociologisch Onderzoek (CeSO), Leuven. [http://www.werk.be/sites/default/files/Werken met een VOP - _Eindrapport.pdf](http://www.werk.be/sites/default/files/Werken_met_een_VOP_-_Eindrapport.pdf)

VLAB (2007) *De deur staat open. Ervaringen met de methodiek Supported Employment in Vlaanderen.* Tienen <http://www.vlab.be/nl/vlabprojecten#SE>

Handboek Supported Employment (SEM), SST (augustus 2007)
<http://www.sst.be/news/sem.htm>

Employment and disability: A good practice guide for employers in Jersey <http://www.jet.co.je/section/87/index.html>

Effective Leadership and Organisational Culture for the Recruitment and Retention of People with Disabilities in the Irish Public Sector, Disability Research Series, National Disability Authority. www.nda.ie

Supported Employment Toolkit <http://www.euse.org/supported-employment-toolkit-2/EUSE%20Toolkit%202010.pdf/view>

Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA good practices and recommendations in support of a flexicurity approach, May 2011

http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/cowi.final_study_report_may_2011_final_en.pdf

Compendium of good practice Supported Employment for people with disabilities in the EU and EFTA-EEA, May 2011

http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/supported_employment_study_compendium_good_practice_en.pdf

Artikel uit UWV magazine april 2011 SLZ-inclusieve arbeidsorganisatie

Artikel Aan de Slag 1-2-2011 M P20-23, door Frans Nijhuis, Henny Mulders en Fred Zijlstra

Leidraad social return <http://www.wspgrootamsterdam.nl/voor-werkgevers/social-return/>

Supported Employment National Occupational Standards <http://base-uk.org/knowledge>