



**Departement Social Work  
Afstudeerrichting Maatschappelijk Werk**

**DE BEGELEIDING DOOR “GOB TER ENGELEN” ONDERZOCHT**

**Door Vanherle Maarten**

**Eindwerk aangeboden tot het bekomen  
van het diploma bachelor sociaal werk  
(maatschappelijk assistent)**

**Hasselt  
Academiejaar 2013- 2014**





**Departement Social Work  
Afstudeerrichting Maatschappelijk Werk**

**DE BEGELEIDING DOOR “GOB TER ENGELEN” ONDERZOCHT**

**Door Vanherle Maarten**

**Eindwerk aangeboden tot het bekomen  
van het diploma bachelor sociaal werk  
(maatschappelijk assistent)**

**Hasselt  
Academiejaar 2013- 2014**

## Woord vooraf

---

Bij aanvang van dit eindwerk wil ik een aantal personen bedanken, die voor mij belangrijk zijn geweest in de realisatie ervan.

De bijdrage van een maatschappelijk assistent binnen het arbeidsgehandicaptenveld, was een jaar geleden voor mij nog onbekend. Tijdens mijn stage heb ik mensen leren kennen, die een eigen verhaal met zich meedroegen. Nog meer dan ik tijdens mijn opleiding verwachtte, hebben de verhalen en personen mij kunnen raken en boeien, waardoor ik zeer gemotiveerd met hen heb kunnen (samen)werken.

Mijn dank gaat vooreerst uit naar de heer Eric Ramaekers, afgevaardigd bestuurder Arbeidskansen vzw, en de heer Ben Knoops, mijn stagementor, die mijn stage en het maken van dit eindwerk mogelijk hebben gemaakt.

Daarnaast gaat mijn dank uit naar alle medewerkers binnen GOB Ter Engelen, Knap vzw en AGM, die me als collega opgenomen hebben in de groep en me de kans hebben gegeven om te kunnen groeien als maatschappelijk assistent. Mijn bijzondere dank gaat uit naar Sara Vastmans en Rita Bloemmen (de jobcoaches). Ze hebben me gesteund in mijn onderzoek naar de tevredenheid van de stakeholders m.b.t. de begeleiding van personen met een arbeidshandicap door GOB Ter Engelen.

Ik apprecieer de uitstekende begeleiding van de heer Dennis Smolders, mijn eindwerkbegeleider en de heer Ben Knoops, eindwerkmentor. Ze hebben me gemotiveerd en bijgestuurd tijdens het hele traject. Hartelijk dank daarvoor.

Dit eindwerk was evenwel niet mogelijk zonder de spontane medewerking van de respondenten. Ook voor hen, een welgemeende dank.

Ook wil ik mijn ouders en andere familieleden heel erg bedanken. Ze zijn fundamenten geweest waarop ik kon steunen, om dit werk tot een goed einde te brengen. Ze hebben me steeds bijgestaan met tips en goede raad.

## Inhoudsopgave

Inhoudsopgave .....	3
Lijst van afkortingen .....	6
Inleiding .....	7
<b>Deel 1: Arbeidskansen vzw .....</b>	<b>9</b>
1.1 Inleiding .....	9
1.2 Voorstelling Arbeidskansen vzw .....	9
1.3 Historiek .....	10
1.4 Missie.....	11
1.5 Visie .....	11
1.6 Doelgroep .....	12
1.7 Projecten binnen Arbeidskansen vzw .....	12
1.7.1 Labor Ter Engelen vzw .....	12
1.7.2 Ergon Maasland cvba-vso.....	12
1.7.3 Trabajo vzw.....	13
1.7.4 Opgeruimd vzw .....	13
1.7.5 GOB Ter Engelen vzw .....	13
1.8 Organogram .....	13
1.8.1 Organogram Arbeidskansen vzw .....	13
1.8.2 Organogram GOB Ter Engelen vzw.....	14
1.9 Besluit .....	14
<b>Deel 2: De begeleiding van personen met een arbeidshandicap .....</b>	<b>15</b>
2.1 Inleiding .....	15
2.2 Arbeidshandicap .....	16
2.2.1 Definitie arbeidshandicap – personen met een arbeidshandicap.....	16
2.2.2 Het actief arbeidsmarktbeleid ten aanzien van personen met een handicap. ...	17
2.3 Partners in de arbeidstrajectbegeleiding .....	22
2.3.1 Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) .....	22
2.3.2 Gespecialiseerde Trajectbepalings- en Begeleidingsdienst (GTB) .....	23
2.3.3 Gespecialiseerde Arbeidsonderzoeksdienst (GA) .....	24
2.3.4 Gespecialiseerde Opleidings-, Begeleidings- en Bemiddelingsdienst (GOB)....	25
2.4 Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen (BTOM's).....	27
2.5 Gespecialiseerde Individuele Beroepsopleiding (GIBO) .....	29

2.5.1	Algemeen.....	29
2.5.2	Doelstelling GIBO .....	31
2.5.3	Doelgroep GIBO .....	31
2.5.4	GIBO bij GOB Ter Engelen .....	32
2.6	Supported Employment.....	33
2.6.1	Algemeen .....	33
2.6.2	Supported Employment toegepast bij GIBO .....	35
2.7	Besluit .....	36
<b>Deel 3: Praktisch deel .....</b>		<b>37</b>
3.1	Inleiding .....	37
3.2	Methodologisch kader .....	37
3.2.1	Een kwalitatief praktijkgericht onderzoek .....	37
3.2.2	Het interview .....	38
3.2.3	Opbouw en verloop van het onderzoek .....	40
3.3	De onderzoeksresultaten .....	42
3.3.1	Assessment .....	42
3.3.2	Jobfinding en jobmatching.....	45
3.3.3	Werkplekopleiding.....	47
3.3.4	Nazorg .....	49
3.3.5	Conclusies en aanbevelingen .....	50
3.4	Besluit .....	52
<b>Deel 4: Kritische kijk .....</b>		<b>53</b>
4.1	Inleiding .....	53
4.2	Kritische kijk op het arbeidsmarktbeleid t.a.v. personen met een arbeidshandicap..	53
4.3	Kritische kijk op de begeleiding door GOB Ter Engelen in het GIBO-verhaal. ....	54
4.3.1	Kritische kijk op GIBO .....	54
4.3.2	Kritische kijk op de begeleiding door GOB Ter Engelen .....	55
4.4	Kritische kijk op het verloop van het eindwerk .....	55
4.4.1	Kritische kijk op deel 1: voorstelling stageplaats.....	55
4.4.2	Kritische kijk op deel 2: theoretisch deel.....	55
4.4.3	Kritische kijk op deel 3: praktisch deel.....	56
4.4.4	Kritische kijk op het proces van het eindwerk .....	57
4.5	Besluit .....	58
<b>Literatuurlijst .....</b>		<b>61</b>

<b>Bijlagen</b> .....	<b>66</b>
BIJLAGE I: Organogram Arbeidskansen vzw.....	67
BIJLAGE II: Organogram GOB Ter Engelen vzw.....	68
BIJLAGE III: Arbeidsgehandicapten die met een GIBO of een IBO zijn gestart in 2012 .....	69
BIJLAGE IV: Overzicht GIBO bij GOB Ter Engelen .....	70
BIJLAGE V: Leidraad voor de interview met de jobcoaches .....	72
BIJLAGE VI: Leidraad voor de interview met de werkgevers .....	78
BIJLAGE VII: Leidraad voor de interview met de cursisten .....	85

## Lijst van afkortingen

---

AGM: Alternatieve Gerechtelijke Maatregelen

BTOM: Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregel

CAO: Collectieve Arbeidsovereenkomst

CBO: Centrum voor Begeleiding en Opleiding

cv: curriculum vitae

cvba: coöperatieve vennootschap met beperkte aansprakelijkheid

DAH: Dienst Arbeidshandicap

Dimona: Déclaration Immédiate Onmiddellijke Aangifte

EAD: Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit

ESF: Europees Sociaal Fonds

FeGOB: Federatie van Centra voor Gespecialiseerde Opleiding, Begeleiding en Bemiddeling

GA: Gespecialiseerde Arbeidsonderzoeksdienst

GIBO: Gespecialiseerde Individuele Beroepsopleiding

GOB: Gespecialiseerd Opleidings-, Begeleidings- en Bemiddelingscentrum

GTB: Gespecialiseerde Trajectbepalings- en Begeleidingsdienst

HIVA: Hoger Instituut voor de Arbeid

IBO: Individuele Beroepsopleiding

NEC: Normaal Economisch Circuit

Pmah: Personen met een arbeidshandicap

RSZ: Rijksdienst voor Sociale Zekerheid

RVA: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening

RVS: roestvast staal

VAPH: Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap

VDAB: Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding

VOP: Vlaamse Ondersteuningspremie

VSO: Verbond Sociale Ondernemingen

vzw: vereniging zonder winstoogmerk



## Inleiding

---

Voor de meeste mensen is werken gaan een vanzelfsprekendheid. Toch zijn er een aantal mensen die, om welke reden dan ook, nog niet in staat zijn om (betaalde) arbeid te verrichten. Het arbeidsmarktbeleid is erop gericht om ook deze mensen te activeren en te laten participeren. De overheid neemt een aantal maatregelen om de verschillende kansengroepen (waaronder arbeidsgehandicapten) toe te leiden tot de arbeidsmarkt. Eén van die maatregelen is het maximaal inzetten op een gespecialiseerde individuele beroepsopleiding (GIBO) en dit onder begeleiding van een Gespecialiseerd Opleidings-, Begeleidings- en Bemiddelingscentrum (GOB).

GOB Ter Engelen is een project binnen Arbeidskansen vzw, mijn stageplaats. Ze is een sleutelfiguur in het welslagen van een GIBO. De jobcoaches, die de begeleiding aanbieden, treden er op als een vertrouwenspersoon voor de cursist en de werkgever (en collega-werknemers).

Doorheen mijn stage heb ik de goede werking en grote inzet van GOB Ter Engelen, en dan meer specifiek van de jobcoaches, kunnen ervaren. Daarenboven valt het succes van een GIBO niet te ontkennen. Dit blijkt voldoende uit cijfers die aantonen dat de meeste GIBO's leiden tot een duurzame tewerkstelling.

Tot op heden is evenwel nog niet onderzocht hoe de stakeholders van een GIBO (cursist, werkgever, jobcoaches) de begeleiding door GOB Ter Engelen ervaren. Door het onderzoek verwacht ik dan ook een antwoord te krijgen op de centrale vraag: **“Hoe ervaren de stakeholders de begeleiding die GOB Ter Engelen in het kader van GIBO aanbiedt?”**.

Omdat de fases, die bij een GIBO doorlopen worden, vergelijkbaar zijn met deze van Supported Employment, zal mijn onderzoek zich ook richten tot ervaringen van de stakeholders door GOB Ter Engelen tijdens deze fases. Ik wil in mijn onderzoek dan ook een antwoord krijgen op de vragen:

1. Op welke manier ervaren de stakeholders, dat GOB Ter Engelen zich een goed beeld kan vormen van het profiel van de cursist en van de onderneming? (assessment)
2. Hoe ervaren de stakeholders de inbreng van GOB Ter Engelen in het succesvol vinden en plaatsen van cursisten in de onderneming? (jobfinding en jobmatching)
3. Hoe ervaren de stakeholders de inbreng van GOB Ter Engelen in de opleiding op de werkvloer? (werkplekopleiding)
4. Hoe ervaren de stakeholders de begeleiding door GOB Ter Engelen na een GIBO? (nazorg)

Voor Arbeidskansen vzw en GOB Ter Engelen is het interessant om te weten hoe effectief hun begeleiding is of wordt ervaren door de stakeholders. Indien mogelijk worden er eventueel verbeteringen aangebracht.

In dit eindwerk zal ik in **deel één** mijn stageplaats, Arbeidskansen vzw, waarvan GOB Ter Engelen een deel uitmaakt, voorstellen.

**Deel twee** omvat een literatuurstudie, die het theoretisch kader zal vormen. Het behandelt het aspect “arbeidshandicap”, de partners in de trajectbegeleiding, de bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM's), de gespecialiseerde individuele beroepsopleiding (GIBO) en de methodiek voor de begeleiding (Supported Employment).

Doorheen mijn stage heb ik interviews afgenomen bij de drie stakeholders voor een GIBO (cursist, werkgever, jobcoach). Deze interviews bevragen hoe de betrokken partijen de begeleiding door GOB Ter Engelen ervaren. De resultaten van dit onderzoek worden weergegeven in **deel drie**. Ze kunnen, samen met de aanbevelingen die ik doe, nuttig zijn voor GOB Ter Engelen, zodat zij de begeleiding kunnen optimaliseren.

Tenslotte wordt er in **deel 4** gereflecteerd over mijn bevindingen. Ik denk na over wat ik vind van het gevoerde arbeidsmarktbeleid; hoe nuttig ik de begeleiding van personen met een arbeidshandicap vind; welke mijn ervaringen zijn tijdens het doorlopen van het onderzoek; hoe ik sta tegenover de resultaten van het onderzoek; .... Hierbij is het belangrijk om te weten dat dit mijn bedenkingen zijn en dat deze uiteraard niet door iedereen gedeeld moeten worden.

De grote einddoelstelling die ik wil bereiken is, dat mijn eindwerk een meerwaarde kan bieden aan GOB Ter Engelen en de jobcoaches, die dagelijks met de begeleiding van personen met een arbeidshandicap bezig zijn. Ik hoop dat zij, in de resultaten van mijn onderzoek, een bevestiging zullen vinden voor wat hun harde werk betreft, maar ook dat ze evenzeer aandachtspunten kunnen vinden opdat de werking geoptimaliseerd kan worden.

# Deel 1: Arbeidskansen vzw

---

## 1.1 Inleiding

---

Armoede en sociale uitsluiting zijn twee begrippen die zeer sterk bij elkaar aanleunen. *“Armoede is een netwerk van sociale uitsluitingen dat zich uitstrekt over meerdere gebieden van het individuele en collectieve bestaan. Het scheidt de armen van de algemeen aanvaarde leefpatronen, van de samenleving. Deze kloof kunnen ze niet op eigen kracht overbruggen”*.<sup>1</sup> Ze hebben daarbij hulp nodig. Hulp die **Arbeidskansen vzw** graag wil aanbieden, en dan meer specifiek m.b.t. de integratie in de samenleving door arbeid. Arbeidskansen vzw biedt mensen die in armoede (in een van haar vele verschijningsvormen) verkeren, kansen om zich terug te integreren in de samenleving. **Arbeid** staat hierbij ook centraal, want door arbeid verwerft men niet enkel een inkomen, maar ook een status en identiteit, sociale contacten, competenties en vaardigheden.

Toch is arbeid niet onmiddellijk voor iedereen toegankelijk. Arbeidsgehandicapten hebben het vaak moeilijk om werk te vinden en/of te behouden. Ze hebben vaak nog bijkomende ondersteuning en/of opleiding nodig om zich te integreren in de reguliere arbeidsmarkt. Anderen zullen nog niet of niet meer tewerkgesteld kunnen worden in het regulier arbeidscircuit. Voor deze mensen biedt Arbeidskansen vzw ook initiatieven zoals sociale tewerkstelling en/of arbeidszorg aan.

Belangrijk is evenwel dat mensen niet opgesloten blijven in hun participatieplaats maar blijvend **kansen** krijgen om te leren en te evolueren. Bij het doorlezen van de voorstelling van Arbeidskansen vzw, de historiek, de missie, visie en doelgroep in dit deel zal duidelijk worden waarvoor Arbeidskansen vzw staat. In het laatste deel worden alle projecten binnen Arbeidskansen vzw toegelicht en het organogram van de organisatie weergegeven.

## 1.2 Voorstelling Arbeidskansen vzw <sup>2</sup>

---

Arbeidskansen vzw groepeert een aantal initiatieven die als doel hebben, **nieuwe kansen** te bieden aan mensen, zowel werkenden als werkzoekenden, door hen een opleiding te geven of hen te ondersteunen in het zoeken of aanbieden van werk.

Arbeidskansen vzw richt zich voornamelijk tot mensen met verminderde kansen op de arbeidsmarkt. Hoewel in de regelgeving vaak gesproken wordt over ‘arbeidsgehandicapten’ leunt de omschrijving ‘mensen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt’ beter aan bij de missie en visie van Arbeidskansen vzw.

Arbeidskansen vzw is een vereniging zonder winstoogmerk (vzw). Ze heeft haar maatschappelijke zetel te 3680 Maaseik, Capucienestraat 25. Het beleid en de daaraan

---

<sup>1</sup> WERK.BE, STARTPUNT VOOR WERK EN SOCIALE ECONOMIE, *Internet*, 10 december 2013 (<http://www.werk.be/beleidsthemas/armoede>)

<sup>2</sup> ARBEIDSKANSEN VZW, *Internet*, 17 december 2013 (<http://www.arbeidskansen.be>)

gekoppelde beslissingen worden geschreven door de Raad van Bestuur. Dhr. Eric Ramaekers voert, als afgevaardigd bestuurder, hun strategie uit.

### 1.3 Historiek <sup>3</sup>

---

De wortels van Arbeidskansen vzw vindt men terug in 1832 toen de Zusters van Liefde het Instituut 'Onze Lieve Vrouw Ter Engelen', in de regio beter gekend als het 'Klein Kloosterke', oprichtten. Het initiatief is door de jaren heen uitgegroeid tot 'Groep Ter Engelen', een overkoepelende organisatie waar het werk van de Zusters van Liefde nog altijd wordt voortgezet in de vorm van drie pijlers: onderwijs, het dienstencentrum (ondersteuning en zorgverlening) en **Arbeidskansen vzw** (opleiding en tewerkstelling).

In juni 1987 is het tewerkstellingsinitiatief Arbeidskansen vzw gestart met een initiatief dat voorzag in de opleiding van een 10-tal cursisten in de industriële schoonmaak. Het opleidings- en begeleidingscentrum is thans gekend als **GOB Ter Engelen vzw** (gespecialiseerd opleidings-, begeleiding- en bemiddelingscentrum). Het biedt momenteel op jaarbasis een begeleiding aan maar liefst 90 cliënten, die toegeleid worden naar diverse opleidingen gaande van zorg, klussen, groendienst, technisch medewerker, hulp in de grootkeuken, .... Momenteel is GOB Ter Engelen vzw erkend door de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling (VDAB) als opleidingscentrum. GOB Ter Engelen heeft een opleidingscentrum in Borgloon en Maaseik. In het kader van dit eindwerk zal ik voornamelijk me toeleggen op deze tak van Arbeidskansen vzw.

Snel daaropvolgend werd Labor Maasland vzw opgericht, dat thans als erkende sociale werkplaats **Labor Ter Engelen vzw** een vestiging heeft in o.a. Meeuwen-Gruitrode en Dilsen-Stokkem.

In 1988 werden **Ergon Maasland cvba** en **De Beemd cvba** opgericht als toeleveringsbedrijf in de metaalverwerkende sector. De Beemd cvba werd later (in 2013) door Ergon Maasland cvba opgeslorpt.

In de periode 2001-2007 breidde Arbeidskansen vzw zijn werking uit met enerzijds arbeidszorg (voor mensen die (nog) niet (meer) terecht kunnen in het reguliere of beschermde tewerkstellingscircuit), tewerkstelling van artikel 60'ers en vrijwilligers (**Trabajo vzw**) en anderzijds aanbieder van huishoudhulp en strijkwinkels (**Opgeruimd vzw**).

In 2007 startte Arbeidskansen vzw een samenwerking (enclave werking) met het rusthuis St.-Jozef in Munsterbilzen en H. Catharina in Zonhoven (comfortondersteuning van de bewoners) en werd in samenwerking met de gemeente Bocholt, een groenploeg opgericht. Ondertussen is er ook groenploegen opgericht in de gemeentes Meeuwen-Gruitrode en Bree.

In 2009 werd er een project loopbaanbegeleiding voor werkenden opgestart. **GOB Ter Engelen** is door de VDAB erkend als loopbaancentrum en mag binnen het project Jobclick (middelen van het Europees Sociaal Fonds (ESF)) werkenden verder begeleiden in hun loopbaan.

---

<sup>3</sup> ARBEIDSKANSEN VZW, *Internet*, 17 december 2013 (<http://www.arbeidskansen.be>)

Arbeidskansen vzw richt zijn pijlen steeds op de toekomst en heeft met de aankoop en heropbouw van het gebouw “De Kolonie” in As een mogelijkheid tot betere huisvesting van een aantal gekende projecten voor ogen.

Arbeidskansen vzw blijft innoveren om alzo kansen te bieden aan mensen die elders uit de boot vallen. Het is een grote organisatie geworden, met verscheidene initiatieven en met afdelingen verspreid over diverse gemeentes. Ze bereiken ongeveer 450 personen (werknemers, cursisten in opleiding, arbeidszorgmedewerkers, ...).

## 1.4 Missie

---

*“Arbeidskansen vzw groepeert een aantal projecten die als voornaamste doel hebben het creëren van nieuwe kansen voor werkenden en werkzoekenden met verminderde kansen op de arbeidsmarkt.” (...)* *“Het bieden van **nieuwe kansen voor iedereen die ervoor openstaat** is onze missie!”*<sup>4</sup>

Ze komen tegemoet aan de noden van “kansarmen” door:

- een aangepaste beroepsopleiding, begeleiding en bemiddeling, met het oog op tewerkstelling binnen een open of beschermd arbeidscircuit, aan te bieden.
- werkgelegenheid aan te bieden binnen een klimaat waar de persoon zijn waardigheid kan terugvinden.
- Alternatieven aan te bieden, de eigen loopbaan te bekijken met het oog op een heroriëntatie of behoud van werk of het doorverwijzen naar andere instanties.<sup>5</sup>

## 1.5 Visie

---

Arbeidskansen vzw wil iedereen bereiken, die door omstandigheden niet meer kan ingeschakeld worden op een activerende werkvloer. Verder richt ze zich tot mensen die, mits de juiste begeleiding, perfect kunnen functioneren op een reguliere werkvloer.

Vanuit het uitgangspunt, **toegankelijkheid voor iedereen**, zijn de projecten binnen Arbeidskansen vzw zeer divers gaande van opleidingscentra, reguliere werkplaatsen, sociale werkplaatsen, dienstencheques-ondernemingen tot een arbeidszorgproject voor mensen die niet meer of nog niet kunnen werken in een productieve setting. Daarenboven is het werkingsgebied van Arbeidskansen vzw verspreid over heel Limburg waardoor ze zo veel mogelijk mensen kunnen bereiken en tewerkstellen die elders uit de boot vallen.<sup>6</sup>

In al haar projecten tracht Arbeidskansen vzw nieuwe kansen te creëren voor elk individu. Kernbegrippen zoals niemand uitsluiten, inzet, enthousiasme, uitzichtloosheid doorbreken,

---

<sup>4</sup> ARBEIDSKANSEN VZW, *onthaalbrochure*, Maaseik, Arbeidskansen vzw, 2014 (niet-gepubliceerde brochure)

<sup>5</sup> ARBEIDSKANSEN VZW, *Internet*, 17 december 2013 (<http://www.arbeidskansen.be/opdrachtsverklaring>)

<sup>6</sup> ARBEIDSKANSEN VZW, *onthaalbrochure*, Maaseik, Arbeidskansen vzw, 2014 (niet-gepubliceerde brochure)

werk, eerlijkheid, kwaliteit, armoede uitsluiten, niet opgeven, samenwerking, een goede dienstbaarheid, nieuwe kansen, vind je steeds in hun werking terug.<sup>7</sup>

## **1.6 Doelgroep**<sup>8</sup>

---

Arbeidskansen vzw wil er vooral zijn voor personen die met “armoede” in één of andere vorm te maken hebben. Dit kunnen personen zijn met een handicap (licht fysisch, - psychisch, - mentaal), gedragsproblemen, sociale problemen, leermoeilijkheden of langdurig laaggeschoolde werklozen.

## **1.7 Projecten binnen Arbeidskansen vzw**<sup>9</sup>

---

Arbeidskansen vzw groepeerde een aantal initiatieven die door de jaren heen zijn opgericht met één doel: nieuwe kansen creëren voor werkenden en werkzoekenden met verminderde kansen op de arbeidsmarkt. De projecten zijn zeer divers. Ze richten zich zowel op productie, het aanbieden van diensten als op het ondersteunen van arbeidsgehandicapten door het aanbieden van enerzijds opleiding en bemiddeling en anderzijds arbeidszorg.

### **1.7.1 Labor Ter Engelen vzw**

---

Labor Ter Engelen vzw is een sociale werkplaats met vestigingen in Meeuwen-Gruitrode Bocholt, Bree, Dilsen-Stokkem, Munsterbilzen, Zonhoven, Maaseik. Zeer moeilijk bemiddelbare werkzoekenden, die minimum 5 jaar werkloos zijn, geen diploma hebben en een fysieke of psychische of sociale beperking hebben, kunnen er in een beschermde werkomgeving een job uitoefenen. Naast uitvoering van confectiewerkzaamheden (assembleren van meubeltextiel en versnijden van stoffen), verpakkingswerkzaamheden en arbeidszorg (Knap vzw) worden ook doelgroepmedewerkers ingezet voor het onderhoud van het openbaar groen binnen verschillende gemeentebesturen en voor comfortondersteuning van rusthuisbewoners.

### **1.7.2 Ergon Maasland cvba-vso**

---

Ergon Maasland cvba werd ondergebracht op het industrieterrein Leuerbroek in Kinrooi. Het is een toeleveringsbedrijf voor verschillende klanten in de metaalsector (staal, roestvast staal (RVS), aluminium). Tot de werkzaamheden van Ergon behoren voornamelijk lassen, slijpen, polijsten, plooiën, assemblage- en constructiewerken. Bij Ergon Maasland wordt er voornamelijk gewerkt met personen met een arbeidshandicap die een vooropleiding hebben genoten in de metaal, of personen die bereid zijn om zich bij te scholen. Door de arbeidshandicap dient de begeleiding en werkplaats aangepast te worden aan de noden van de werknemers. Voor het rendementsverlies van verschillende werknemers ontvangt Ergon een Vlaamse ondersteuningspremie (VOP).

---

<sup>7</sup> ARBEIDSKANSEN VZW, *Internet*, 17 december 2013 (<http://www.arbeidskansen.be/opdrachtsverklaring>)

<sup>8</sup> Ibid

<sup>9</sup> ARBEIDSKANSEN VZW, *onthaalbrochure*, Maaseik, Arbeidskansen vzw, 2014 (niet- gepubliceerde brochure)

### 1.7.3 Trabajo vzw

---

Arbeidskansen vzw richtte in 2001 een overkoepelende vzw op met verschillende initiatieven die zich situeren in Bilzen, Lanaken en Maaseik. Tot de initiatieven behoren de uitbating van een activiteitscentrum, een sociale taverne, een klusjesdienst, een project Alternatieve Gerechtelijke Maatregelen (AGM) en een tekenacademie.

Trabajo vzw richt zich tot doelgroepmedewerkers die voldoen aan de instapvoorwaarden voor een sociale werkplaats (minimum 5 jaar werkloos) of lokale economie. Daarenboven maken ze ook gebruik van een aantal artikel 60'ers en vrijwilligers. Het project AGM is er enkel voor volwassenen die via de rechtbank van Tongeren een autonome werkstraf of dienstverlening opgelegd krijgen. De tekenacademie richt zich tot doelgroepmedewerkers die interesse vertonen in creatieve bezigheden.

Dankzij Trabajo integreren personen met een arbeidshandicap zich (opnieuw) in het arbeidsmilieu.

### 1.7.4 Opgeruimd vzw

---

De vraag naar hulp in het huishouden is rond de jaren 2000 enorm toegenomen. Om aan deze vraag te voldoen, werd in 2004 "Opgeruimd vzw" opgericht. In dit initiatief van Arbeidskansen vzw worden vooral vrouwen met interesse voor huishouden, die arbeidsgehandicapt zijn en die bereid zijn om (indien nodig) een opleiding te volgen, in dienst genomen. Er wordt ruimte gemaakt voor strikte begeleiding (evaluaties en opvolging) om alsoo bijsturing mogelijk te maken en om kwaliteit te verzekeren.

De hoofdzetel bevindt zich in Maaseik. Antennepunten vind je in Bocholt en Borgloon.

### 1.7.5 GOB Ter Engelen vzw

---

GOB Ter Engelen vzw is een onderdeel van Arbeidskansen vzw. GOB ter Engelen werd door de VDAB erkend als een gespecialiseerd opleidings-, begeleidings- en bemiddelingscentrum en haalde een ESF-kwaliteitslabel. Hun aandacht gaat vooral uit naar personen met een arbeidshandicap, die omwille van hun beperking, een gespecialiseerde opleiding, begeleiding en/of bemiddeling nodig hebben, om alsoo een tewerkstelling binnen het normale economische circuit te bekomen en te behouden. GOB Ter Engelen is gevestigd in Maaseik maar heeft ook een antennepunt in Borgloon, waar eveneens diverse opleidingen gegeven worden.

## 1.8 Organogram <sup>10</sup>

---

### 1.8.1 Organogram Arbeidskansen vzw

---

Arbeidskansen is een vereniging zonder winstoogmerk (vzw). De Raad van Bestuur bepaalt het beleid of strategie en neemt de nodige beslissingen. De leden staan tevens in voor het toezicht en de evaluatie. Dhr. Eric Ramaekers is afgevaardigd bestuurder. GOB Ter Engelen

---

<sup>10</sup> ARBEIDSKANSEN VZW, *Kwaliteitshandboek, organisatiestructuur*, Maaseik, Arbeidskansen vzw, 2013 (niet-gepubliceerde interne nota)

vzw, Trabajo vzw, Opgeruimd vzw, De Beemd cvba en Ergon Maasland cvba en Labor Ter Engelen zijn projecten die onder leiding staan van Arbeidskansen vzw. In bijlage 1 is het organogram van Arbeidskansen vzw schematisch weergegeven.

### 1.8.2 Organogram GOB Ter Engelen vzw

---

GOB Ter Engelen heeft een afdeling in Maaseik en één in Borgloon. De werking wordt verzekerd door de jobcoaches en de begeleiders; dit onder leiding van de directeur en met bijstand van het secretariaat. De begeleiders verzorgen volgende opleidingen: opleiding horeca en toerisme, opleiding polyvalent medewerker, opleiding technisch medewerker. Ook de loopbaanbegeleiding behoort tot het takenpakket van GOB Ter Engelen. In bijlage 2 is het organogram van GOB Ter Engelen vzw schematisch weergegeven.

## 1.9 Besluit

---

Arbeidskansen vzw groepeert een aantal initiatieven die als doel hebben, **nieuwe kansen** te bieden aan zowel werkenden als werkzoekenden, door hen een opleiding te geven, werk aan te bieden, en/of hen te ondersteunen in het zoeken van werk. Ze richt zich tot kansarmen die, om welke reden dan ook, **een grotere afstand hebben tot arbeid** en vaak binnen het normaal economisch circuit uit de boot vallen.

Opleidingscentra, reguliere werkplaatsen, sociale werkplaatsen, dienstencheque-ondernemingen en arbeidszorgprojecten zijn projecten binnen Arbeidskansen vzw, die hun uitgangspunt "**toegankelijkheid voor iedereen**" onderstrepen. Die toegankelijkheid wordt nog eens versterkt door het feit dat Arbeidskansen vzw over heel Limburg actief is.

GOB Ter Engelen vzw is een project binnen Arbeidskansen vzw dat o.a. begeleiding biedt aan werkgevers en cursisten in het kader van een GIBO. Binnen dit eindwerk zal ik onderzoeken hoe de stakeholders van een GIBO deze begeleiding ervaren.



# Deel 2: De begeleiding van personen met een arbeidshandicap

---

## 2.1 Inleiding

---

We kunnen vaststellen dat sommige mensen het extra moeilijk hebben om werk te vinden, door te stromen of hun werk te behouden. En toch is werk van doorslaggevende betekenis voor de sociale en economische integratie van personen met een arbeidshandicap. Werk geeft niet alleen een inkomen, maar biedt ook ontplooiingsmogelijkheden, bevordert het zelfrespect en stimuleert het hebben van sociale contacten. Werk creëert een gevoel van zingeving, van eigenwaarde en identiteit.

In Vlaanderen is slechts één derde van alle personen met een arbeidshandicap aan het werk. Dat is zeer weinig. Het beleid moet er dan ook op gericht zijn, om zoveel mogelijk inactieve arbeidsgehandicapten toch in te schakelen op de arbeidsmarkt, liefst op een aangepaste en progressieve manier.<sup>11</sup> Een aangepast zekerheidsstelsel, een maatschappelijk verantwoord ondernemerschap met begripvolle werkgevers en het aanbieden van tewerkstellingsondersteunende maatregelen zijn allemaal maatregelen om de kloof in de werkzaamheidsgraad<sup>12</sup> tussen personen met een arbeidshandicap en deze zonder een handicap te verkleinen.

De Vlaamse overheid neemt initiatieven om meer personen met een handicap in het gewone arbeidscircuit aan het werk te krijgen. Ze stimuleert deze integratie door enerzijds opleidingen en trajectbegeleiding aan te bieden en door anderzijds maatregelen voor de werknemer en werkgever te voorzien.<sup>13</sup>

De individuele trajectbegeleiding werd reeds in jaren '80 geïntroduceerd in de reguliere werking van de VDAB en is een organisatiekader geworden om werkzoekenden langs de kortste weg te brengen van niet-arbeid tot inschakeling in de arbeidsmarkt.<sup>14</sup> Deze manier van trajectbegeleiding zet zich voort binnen de werking van Gespecialiseerde Trajectbepalings- en Begeleidingsdienst (GTB), Gespecialiseerde Arbeidsonderzoeksdienst (GA) en GOB.

---

<sup>11</sup> VDAB STUDIEDIENST, *Kansengroepen in kaart, Arbeidsgehandicapten op de Vlaamse arbeidsmarkt*, z.p., VDAB, 2010, p.19

<sup>12</sup> De werkzaamheidsgraad meet het aandeel werkenden in de bevolking (op beroepsactieve leeftijd). Onder 'werkenden' verstaan we iedereen die in een bepaalde referentieweek minstens één uur betaalde arbeid heeft verricht (definitie van de Internationale Arbeidsorganisatie) (<http://www.werk.be/cijfers/trends-en-conjunctuur/werkzaamheidsgraad>)

<sup>13</sup> VLAAMS AGENSCHAP PERSONEN MET EEN HANDICAP, *Handinfo, Handige informatie voor personen met een handicap*, z.p., Bursens, 2010, p.62

<sup>14</sup> SAMOY, E., *Handicap en Arbeid, Deel II Beleidsontwikkelingen*, z.p., Departement Werk en Sociale Economie, 2014, p.27

In dit eindwerk wordt de begeleiding, die door GOB Ter Engelen wordt gegeven, bekeken en dit specifiek met betrekking tot de Gespecialiseerde Individuele Beroepsopleiding (GIBO) als onderdeel van de trajectbegeleiding voor personen met een arbeidshandicap.

Dit deel begint met een duidelijke omschrijving van “arbeidshandicap” en “personen met een arbeidshandicap”. Het (actief) arbeidsmarktbeleid ten aanzien van personen met een handicap wordt geschetst, alsook de organisaties die betrokken zijn bij de begeleiding van personen met een arbeidshandicap. Verder zal ik in dit deel veel aandacht schenken aan GOB en de GIBO. Ook de bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM's) komen aan bod.

Een aantal elementen van de methodiek “Supported Employment” vind je in één of andere vorm terug bij de begeleiding van een werkzoekende voor, tijdens en na een GIBO. Bij mijn onderzoek (deel 3) zal ik in de vraagstelling van mijn interview gebruik maken van de diverse fases die bij Supported Employment doorlopen worden.

## 2.2 Arbeidshandicap

---

### 2.2.1 Definitie arbeidshandicap – personen met een arbeidshandicap

---

In het decreet tot oprichting van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH) wordt een **handicap** gedefinieerd als “*elk langdurig en belangrijk participatieprobleem van een persoon dat te wijten is aan het samenspel tussen functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en persoonlijke en externe factoren*”.<sup>15</sup> De handicap is niet een medische aandoening of een functiestoornis, maar het participatieprobleem dat mede door die aandoening of die stoornis ontstaat.

Een **arbeidshandicap** is: “*elk langdurig en belangrijk probleem van deelname aan het arbeidsleven dat te wijten is aan het samenspel tussen functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en persoonlijke en externe factoren*.” Deze definitie werd ingeschreven in het decreet tot oprichting van de VDAB in 2008.<sup>16</sup>

De groep **arbeidsgehandicapten** zijn de mensen, die zowel functiestoornissen en/of activiteitsbeperkingen hebben, als een langdurig en belangrijk participatieprobleem op het gebied van arbeid. Dat participatieprobleem wordt vaak omschreven in termen van afstand tot de arbeidsmarkt.

Om te kunnen vaststellen of iemand arbeidsgehandicapt is, moeten meetbare indicaties toegevoegd worden. Zo worden volgende personen omschreven als personen met een indicatie van arbeidshandicap:

“1° personen met een handicap, erkend door het VAPH;

---

<sup>15</sup> Decreet tot oprichting van het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid “Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap”, *Belgisch staatsblad*, 7 mei 2004, art.2, 2°

<sup>16</sup> Decreet houdende bepalingen tot begeleiding van de tweede aanpassing van de begroting 2008, *Belgisch staatsblad*, 21 november 2008, art.77

- 2° personen die gewezen leerling zijn van het buitengewoon onderwijs en die hoogstens een getuigschrift of diploma behaald hebben in het buitengewoon onderwijs;
- 3° personen die op basis van hun handicap in aanmerking komen voor een inkomensvervangende tegemoetkoming of integratietegemoetkoming, verstrekt aan personen met een handicap op basis van de wet van 27 februari 1987 houdende tegemoetkomingen aan personen met een handicap;
- 4° personen die in het bezit zijn van een afschrift van een definitief geworden gerechtelijke beslissing of van een attest van een bevoegde federale instelling waaruit een blijvende graad van arbeidsongeschiktheid blijkt;
- 5° personen die recht geven op bijkomende kinderbijslag of personen die recht hebben op een verhoogde kinderbijslag voor hun kinderen ten laste als ouder met een handicap;
- 6° personen die een invaliditeitsuitkering ontvangen op basis van het Koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkering, gecoördineerd op 14 juli 1994;
- 7° personen met een attest van een door de VDAB erkende dienst of arts.”<sup>17</sup>

Personen die tot hogergenoemde groep behoren en die daarenboven nog in aanmerking komen voor één of meerdere Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen (BTOM's) worden door de VDAB omschreven als personen met een arbeidshandicap.<sup>18</sup>

De dienst die zal bepalen wie recht krijgt op BTOM's en in welke mate hiervan gebruik kan gemaakt worden, is de Dienst Arbeidshandicap (DAH) van de VDAB. Het recht wordt toegekend op basis van de voorgeschiedenis, beschikbare attesten, gespecialiseerd arbeidsonderzoek door GA en/of andere nuttige informatie.

## **2.2.2 Het actief arbeidsmarktbeleid ten aanzien van personen met een handicap.**

Het Van Dale - woordenboek omschrijft arbeidsmarkt als “vraag naar en aanbod van arbeidskrachten”. Het beleid dat deze arbeidsmarkt mee stuurt, noemt men het arbeidsmarktbeleid.

Het beleid met betrekking tot de integratie van gehandicapten op de arbeidsmarkt, werd in de tweede helft van vorige eeuw geschreven. Men ging ervan uit dat gehandicapten door revalidatie en scholing terug arbeidsgeschikt werden gemaakt. Daarenboven zou een financiële en materiële ondersteuning hen vlot laten integreren. Indien dit niet op deze manier lukte, kon men nog altijd terecht in de beschutte tewerkstelling. Het gevolg was dan dat veel gehandicapten terecht kwamen in de beschutte tewerkstelling, terwijl andere vormen van integratie onderontwikkeld bleven.

Pas rond de eeuwwisseling (jaren '90 – 2000) werden nieuwe ideeën als “evenredige participatie”, “gelijke rechten en antidiscriminatie” en diversiteitsbeleid geïntroduceerd in het

<sup>17</sup> Besluit van de Vlaamse regering betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap, *Belgisch staatsblad*, 18 juli 2008, art.3

<sup>18</sup> *Ibid*, art.1, 8°

arbeidsmarktbeleid. Zowel op federaal als op Vlaams niveau gebeurt dit in samenspraak met de sociale partners.<sup>19</sup>

De organisatie van onze Belgische Staat resulteert tevens in een verscheiden aanpak van het beleid. Op federaal niveau wordt vooral een passief beleid gevoerd. Het vertrekt vanuit het standpunt dat mensen met een arbeidshandicap, die (tijdelijk) niet kunnen deelnemen aan een tewerkstelling, zich terugtrekken uit de arbeidsmarkt met behoud van een inkomen. Het actief arbeidsmarktbeleid, dat vooral een Vlaamse aangelegenheid is, vertrekt van het principe dat ook mensen met een arbeidshandicap kunnen geïntegreerd of gere-integreerd worden in de arbeidsmarkt, om op die manier ook de kloof in arbeidsparticipatie weg te werken.<sup>20</sup>

Afhankelijk van de aard van de overheidssturing kunnen de actief arbeidsmarktbeleidsmaatregelen opgedeeld worden in drie verschillende types van sturing nl. regulerende sturing, compenserende sturing en vervangende sturing.<sup>21</sup>

### **De regulerende sturing**

Om het gedrag van de verschillende actoren van de arbeidsmarkt te beïnvloeden, kan men ingrijpen door “geboden en verboden” en “materiële en immateriële prikkels” op te leggen en/of processen uit te schrijven.<sup>22</sup>

De voornaamste voorbeelden van deze regulerende sturing zijn de streefcijfers voor verplichte tewerkstelling (bij de federale overheidsdiensten, de Vlaamse Gemeenschap en de lokale besturen), de anti-discriminatieregelingen (afspraken omtrent discriminatie in Collectieve Arbeidsovereenkomsten (CAO's)), en het impulsbeleid “Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit” (EAD).

#### Streefcijfers voor verplichte tewerkstelling<sup>23</sup>

Met het oog op een maximale integratie van personen met een arbeidshandicap in de overheidsdiensten, hebben zowel de federale, Vlaamse als lokale besturen normen en regels opgelegd gekregen. Zo streeft men ernaar om binnen de federale overheid, 3 % van de betrekkingen voor te behouden voor personen met een handicap. Ook de Vlaamse Gemeenschap (de dienst Emancipatiezaken) heeft, in uitvoering van haar gelijke kansen- en diversiteitsbeleid, een aantal acties uitgeschreven om de participatiegraad van personen met een handicap binnen de Vlaamse overheid te verhogen. De lokale overheden zullen in hun

---

<sup>19</sup> SAMOY, E., *Handicap en Arbeid, Deel II Beleidsontwikkelingen*, z.p., Departement Werk en Sociale Economie, 2014, p.5-6

<sup>20</sup> ROOSENS, B., HUYS, R., VAN GRAMBEREN, M. & VAN HOOTEGEM, G., *Werken met een VOP, Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister bevoegd voor werk, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma*, Leuven, Centrum voor Sociologisch Onderzoek, 2010, p.4

<sup>21</sup> SAMOY, E., *Handicap en Arbeid, Deel II Beleidsontwikkelingen*, z.p., Departement Werk en Sociale Economie, 2014, p.5

<sup>22</sup> ROOSENS, B., HUYS, R., VAN GRAMBEREN, M. & VAN HOOTEGEM, G., *Werken met een VOP, Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister bevoegd voor werk, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma*, Leuven, Centrum voor Sociologisch Onderzoek, 2010, p.4

<sup>23</sup> SAMOY, E., *Handicap en Arbeid, Deel II Beleidsontwikkelingen*, z.p., Departement Werk en Sociale Economie, 2014, p.7-14

rechtspositieregeling bepalingen opnemen over de tewerkstelling van personen met een handicap.

#### Antidiscriminatieregelingen<sup>24</sup>

In het sociaal overleg werden er afspraken gemaakt en vastgelegd in CAO's om het beginsel van gelijke behandeling in arbeid en beroep kracht bij te zetten, zodat elke vorm van discriminatie op grond van leeftijd, geslacht, ziekteverleden en handicap uitgesloten zijn.

In uitvoering van de Europese Richtlijn 2000/78/EG werd het decreet van 8 mei 2002 houdende evenredige participatie op de arbeidsmarkt goedgekeurd. Het beoogt enerzijds dat de deelname aan de arbeidsmarkt van kansengroepen (o.a. arbeidsgehandicapten) in verhouding staat tot de samenstelling van de beroepsbevolking en anderzijds dat de gelijke behandeling (geen discriminatie of intimidatie op de arbeidsmarkt) wordt gewaarborgd.

Daarenboven werd de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie goedgekeurd. Ze verbiedt elke vorm van discriminatie op grond van gezondheidstoestand, handicap of een fysieke of genetische eigenschap met betrekking tot aangelegenheden inzake arbeidsbetrekkingen, arbeidsvoorwaarden, beloning en beëindiging van de arbeidsbetrekkingen. Door deze antidiscriminatielwetgeving is het onmogelijk om het uitvoeren van redelijke aanpassingen ten voordele van een persoon met een handicap te weigeren.

#### Impulsbeleid Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit (EAD)

Het beleid inzake EAD beoogt een meer evenredige participatie van kansengroepen op de arbeidsmarkt. Personen met een arbeidshandicap, ouder wordende werknemers en personen van allochtone afkomst krijgen bijzondere aandacht. Diverse stimuleringsmaatregelen voor het voeren van een diversiteitsbeleid in bedrijven, organisaties en lokale besturen worden getroffen.<sup>25</sup>

*"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."*<sup>26</sup>

Om de doelstelling van het Pact van Vilvoorde (2001) te behalen, nl. deze participatiekloof van kansengroepen tegen 2010 substantieel verkleinen, werd een gemeenschappelijke platformtekst betreffende 'Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2010' ondertekend op 2 december 2003 door de Vlaamse Regering, de Vlaamse sociale partners,

---

<sup>24</sup> SAMOY, E., *Handicap en Arbeid, Deel II Beleidsontwikkelingen*, z.p., Departement Werk en Sociale Economie, 2014, p.16-21

<sup>25</sup> ROOSENS, B., HUYS, R., VAN GRAMBEREN, M. & VAN HOOTEGEM, G., *Werken met een VOP, Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister bevoegd voor werk, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma*, Leuven, Centrum voor Sociologisch Onderzoek, 2010, p.4-5

<sup>26</sup> SAMOY, E., *Handicap en Arbeid, Deel II Beleidsontwikkelingen*, z.p., Departement Werk en Sociale Economie, 2014, p.23

gebruikersorganisaties en intermediaire organisaties voor personen met een handicap. Hierin werden drie concrete en kwalificeerbare objectieven geformuleerd:

- *“Een substantiële vermindering van de kloof in de werkzaamheidsgraad*
- *Het wegwerken van de oververtegenwoordiging in de werkloosheid (inactiviteit)*
- *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”<sup>27</sup>*

Tevens werden zeven beleids- en actiedomeinen vooropgesteld: een duidelijke doelgroepafbakening, een stimulerend beleid ten aanzien van bedrijven en organisaties, trajectwerking - opleiding en bemiddeling, inschakelingspremies, instroom en doorstroom, redelijke aanpassing en als laatste loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding.<sup>28</sup>

### **Compenserende sturing**

Bij de compenserende sturing streeft men de arbeidsintegratie van personen met een handicap na. Dit kan door hulp te bieden daar waar er zich problemen stellen. Belangrijk hierbij is dat werkgevers bereid zijn om personen met een handicap te werk te stellen.<sup>29</sup>

Beroepsrevalidatie en beroepsopleiding, loonkostensubsidies en aanpassingen van de werkplek aan de vraagzijde en informatie, bemiddeling en begeleiding voor beide zijden, behoren tot deze vorm van sturing.<sup>30</sup>

De acties die ondernomen worden om de arbeidsintegratie van personen met een handicap te bevorderen, worden uitgevoerd door of onder regie van de VDAB, die hiervoor particuliere diensten erkent en financiert. Anderzijds beschikt VDAB ook over de Dienst Arbeidshandicap(specialisatie) die beoordeelt wie in aanmerking komt voor bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen. De verschillende diensten en de bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen worden in deel 2.3 en 2.4 verder toegelicht.

### Trajectbegeleiding

Personen met een arbeidshandicap hebben een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Hun kansen om betaald werk te vinden zijn niet dezelfde als deze van personen zonder arbeidshandicap. Voor sommigen is zelfs de afstand tot de arbeidsmarkt zo groot dat er meerdere stappen nodig zijn om deze te overbruggen. Het is voor hen belangrijk dat ze begeleid worden in het vinden en behouden van een job in het normale arbeidscircuit.

Trajectbegeleiding wordt gezien als een methodiek van individuele begeleiding van personen tijdens de verschillende fasen van hun traject naar werk.

---

<sup>27</sup> SAMOY, E., *Handicap en Arbeid, Deel II Beleidsontwikkelingen*, z.p., Departement Werk en Sociale Economie, 2014, p.22-23

<sup>28</sup> Ibid, p.23

<sup>29</sup> Ibid, p.26

<sup>30</sup> ROOSENS, B., HUYS, R., VAN GRAMBEREN, M. & VAN HOOTEGEM, G., *Werken met een VOP, Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister bevoegd voor werk, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma*, Leuven, Centrum voor Sociologisch Onderzoek, 2010, p.6



In het besluit van de Vlaamse Regering van 15 februari 2008 tot vaststelling van de regels voor de erkenning en financiering van de GTB, de GA en de GOB's wordt trajectbegeleiding gedefinieerd als *“het geheel van adviezen en diensten dat er op gericht is een niet-werkende werkzoekende te begeleiden met het oog op de verdere ontwikkeling van zijn of haar loopbaan en/of het participeren van een traject waarin de meting van competenties centraal staat.”*<sup>31</sup>

Hanneke Tijken beschrijft in haar boek “Aan het werk! Over trajectbegeleiding en re-integratie” de individuele trajectbegeleiding als een methode waarbij men de kortste weg naar werk tracht te vinden.<sup>32</sup>

Volgende kenmerken van individuele trajectbegeleiding worden omschreven:<sup>33</sup>

Een eerste kenmerk van individuele trajectbegeleiding is de doelgroep “moeilijk plaatsbare werkzoekenden” of “werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt”. Het zijn mensen die niet in staat zijn zelfstandig een baan te vinden en/of te houden. Veel personen met een arbeidshandicap behoren tot deze doelgroep.

Een tweede kenmerk van individuele trajectbegeleiding is het uitgangspunt: *“iedereen is bemiddelbaar”*. Ook al kan het zijn dat niet elke cliënt in staat is om een betaalde baan te vinden of te behouden, richt men zich bij individuele trajectbegeleiding op de capaciteiten die ieder individu heeft en probeert men daarmee een zo hoog mogelijke vorm van maatschappelijke participatie te bereiken. Hierbij vertrekt men steeds vanuit de analyse van de situatie van de cliënt.

Een derde kenmerk van de individuele trajectbegeleiding is de zogenoemde aanbodgerichte benadering: de cliënt (het aanbod) is het vertrekpunt. Men zoekt een passende job voor de cliënt juist omdat werkzoekenden met een grote afstand tot de arbeidsmarkt in een ongelijke concurrentiepositie verkeren ten opzichte van werkzoekenden met een gunstige positie op de arbeidsmarkt.

### **Vervangende sturing**

Sommige personen met een arbeidshandicap kunnen ondanks opleiding, trajectbegeleiding, arbeidspostaanpassingen e.a. toch niet toegeleid worden tot het regulier arbeidscircuit. Voor deze mensen bestaat er sedert jaren een mogelijkheid tot “beschutte” of “sociale” tewerkstelling.

---

<sup>31</sup> Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de regels voor de erkenning en financiering door de VDAB van de GTB, de GA en de GOB's, *Belgisch staatsblad*, 15 februari 2008, art.1,8°

<sup>32</sup> TIJKEN, T., *Aan het werk!, Over trajectbegeleiding en re-integratie*, Den Haag, Boom Lemma, 2012, p.55

<sup>33</sup> Ibid, p.59-60

## 2.3 Partners in de arbeidstrajectbegeleiding

---

### 2.3.1 Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB)

---

#### *Algemeen*<sup>34</sup>

VDAB staat voor Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding. Ze bestaat sedert 1989 en staat onder toezicht van de Vlaamse minister van Begroting, Financiën, Werk, Ruimtelijke Ordening, Sport en Erfgoed, de heer Philippe Muyters.

De VDAB biedt verschillende arbeidsmarktdiensten aan zoals arbeidsbemiddeling, competentieontwikkeling, loopbaandienstverlening en het faciliteren van de arbeidsmarktwerking. Daarnaast doet VDAB beroep op andere spelers die actief zijn op de arbeidsmarkt en voor bepaalde opdrachten meer expertise in huis hebben of die meer ervaring hebben met de begeleiding naar werk van bepaalde groepen. Zo besteedt de VDAB het begeleiden en opleiden van werkzoekenden uit aan gespecialiseerde partnerorganisaties (vb. GOB Ter Engelen).

De VDAB fungeert tevens als regisseur van het arbeidsmarktbeleid. Ze stemt het beleid van arbeidsbemiddelaars, sectoren en bedrijven, onderwijs, opleidingsverstrekkers en gespecialiseerde dienstverleners op elkaar af. Toch moeten alle partijen maximaal hun eigen rol kunnen spelen, maar binnen eenzelfde beleidskader.<sup>35</sup>

#### *Doelstelling/missie*

VDAB omschrijft haar missie als volgt:

*“Als loopbaanregisseur scheppen we voor alle Vlaamse burgers de ruimte om maximaal zelf hun loopbaan te ontwikkelen. Dat doen we met het oog op een vlottere arbeidsmarktwerking en welvaart voor iedereen. Als dienstverlener helpen we burgers bij het ontwikkelen van hun loopbaan in wisselwerking met de marktvrage. Daarin spelen wij helder samen met andere dienstverleners. Speciale aandacht hebben we voor burgers uit kansengroepen.”*<sup>36</sup>

#### *Doelgroep*

Bij de VDAB kan elke werkzoekende en niet-actieve burger terecht. Ze biedt hen een uitgebreid en doeltreffend dienstenpakket aan gaande van arbeidsbemiddeling, competentieontwikkeling (training en opleiding) en loopbaanbegeleiding. Maar ook de werkgevers kunnen voor al hun arbeidsgerelateerde vragen terecht bij de VDAB. Een efficiënte en klantvriendelijke vacaturebemiddeling komt tegemoet aan de noden van KMO's.

#### *Begeleiding*<sup>37</sup>

Bij de VDAB kan men terecht voor een **jobbegeleiding** indien men het moeilijk heeft om een job te vinden of indien men nood heeft aan extra ondersteuning. In een aantal te doorlopen

---

<sup>34</sup> VDAB, *Internet*, 20 februari 2014 (<http://www.vdab.be/vdab/algemeen.shtm>)

<sup>35</sup> VDAB, *Jaarverslag 2012*, z.p., z.u., 2013, p.12

<sup>36</sup> VDAB, *Internet*, 20 februari 2014 (<http://www.vdab.be/vdab/algemeen.shtm>)

<sup>37</sup> Ibid (<http://www.vdab.be/begeleiding/>)



stappen word je toegeleid tot een job. De jobconsulent peilt in eerste instantie naar de mogelijkheden en verwachtingen om op basis hiervan een begeleidingstraject op te maken. Enkele mogelijke stappen in dit traject zijn:

- sollicitatie-coaching
- praktijkgerichte opleiding (bij VDAB, Syntra, een centrum voor Volwassenenonderwijs of een instelling voor hoger onderwijs)
- persoonsgerichte vorming
- een individuele beroepsopleiding (IBO)

VDAB biedt tevens **loopbaanbegeleiding** aan indien men zijn loopbaan een andere wending wil geven. In eerste instantie kan men terecht in de werkwinkel voor een loopbaanadvies. De eigenlijke loopbaanbegeleiding wordt uitbesteed aan een erkend loopbaancentrum (zoals GOB Ter Engelen). De loopbaanbegeleiding start steeds met het bepalen van het loopbaandoel. Nadien stelt men samen met de loopbaanbegeleider een persoonlijk ontwikkelingsplan op. Op het einde kan er nog steeds bijgestuurd worden.

Voor mensen die het niet zo gemakkelijk hebben op de arbeidsmarkt (mensen met specifieke noden zoals 50-plussers, arbeidsgehandicapten, anderstaligen, gedetineerden), biedt VDAB **gespecialiseerde begeleiding** aan. Zo kunnen ze gedurende de eerste drie maanden van de tewerkstelling op de werkplek begeleid worden door een jobcoach. Hierbij streeft men naar een goede samenwerking tussen de werknemer, collega's en werkgever.

### 2.3.2 Gespecialiseerde Trajectbepalings- en Begeleidingsdienst (GTB)

---

#### **Algemeen** <sup>38</sup>

GTB staat voor Gespecialiseerde Trajectbepalings- en Begeleidingsdienst. Het is een gespecialiseerde dienst die **arbeidstrajectbegeleiding** aanbiedt aan personen met een arbeidshandicap. Ze begeleidt personen met een arbeidshandicap in hun zoektocht naar een gepaste job en ondersteunt hen om deze te houden. In de eerste plaats wordt er gezocht naar betaald werk. Indien dit niet mogelijk is, kijken ze uit naar een passend alternatief.

GTB vind je in de lokale werkwinkels. Ze werken nauw samen met VDAB en een netwerk van gespecialiseerde partners die zorgen voor een aangepaste screening of oriëntering, opleiding, (zorg)begeleiding of bemiddeling. GTB is erkend door de VDAB en ESF en behaalde het ESF-kwaliteitslabel.

#### **Doelstelling/missie**

GTB omschrijft haar missie als volgt:

*“De centrale opdracht van GTB is de professionele integratie van mensen met een arbeidshandicap. Klantgerichtheid staat hierbij voorop.”* <sup>39</sup> GTB wil meer doen dan enkel mensen toeleiden naar een job. De mensen sterker maken om op basis van de eigen keuzes en mogelijkheden een loopbaan uit te bouwen en kwalitatief te kunnen continueren, is het doel van de begeleiding.

---

<sup>38</sup> GTB-VLAANDEREN, *Internet*, 20 februari 2014 (<http://www.gtb-vlaanderen.be/over-gtb/algemeen>)

<sup>39</sup> Ibid (<http://www.gtb-vlaanderen.be/over-gtb/missie>)

## **Doelgroep**<sup>40</sup>

Bij GTB kunnen alle personen met een arbeidshandicap terecht. Ook werkgevers die overwegen om een persoon met een arbeidshandicap aan te nemen, kunnen er terecht met vragen over de aanwerving, de tewerkstelling en tewerkstellingsbevorderende maatregelen.

## **Trajectbegeleiding**<sup>41</sup>

Bij de begeleiding van personen met een arbeidshandicap gaat GTB steeds uit van het geloof in de individuele mogelijkheden en de motivatie van de persoon. De persoon wordt er uitgenodigd om, vanuit een empowerende benadering, zijn eigen traject (mee) vorm te geven. De methode bestaat erin personen via een intensief, planmatig en gefaseerd traject naar een plaats op de arbeidsmarkt te begeleiden.

Bij het uitstippelen van een traject op maat wordt er rekening gehouden met de individuele beperkingen en mogelijkheden van de personen. Tijdens een eerste kennismakingsgesprek wordt er vooral geluisterd naar de vragen, verwachtingen, mogelijkheden, beperkingen en interesses op het gebied van werk van de persoon alvorens de verdere begeleiding van start gaat. In samenspraak met de trajectbegeleider wordt dan de richting waarin het traject uitgaat, de doelen en de nodige stappen om dit te bereiken bepaald. De meest passende en duurzame weg naar werk, zij het op de reguliere arbeidsmarkt, in beschutte of sociale werkplaatsen of in arbeidszorginitiatieven wordt gekozen.

Om de doelen op het gebied van werk te bereiken worden er vaak andere partnerorganisaties zoals VDAB en GOB ingeschakeld voor bijvoorbeeld een vooropleiding of beroepsopleiding, een stage op de werkvloer, een sollicitatietraining, .... Het afronden van de trajectbegeleiding gebeurt steeds in onderling overleg en wanneer de begeleiding geen meerwaarde meer biedt en/of de doelen van het traject bereikt zijn.

### **2.3.3 Gespecialiseerde Arbeidsonderzoeksdienst (GA)**

---

#### **Algemeen**<sup>42</sup>

De Gespecialiseerde Arbeidsonderzoeksdienst bestaat uit een multidisciplinair team dat gespecialiseerd is in onderzoek bij personen met een beperking. Het brengt de mogelijkheden en beperkingen van de cliënt in kaart en geeft persoonlijk en aangepast advies om het huidige of toekomstige werk gemakkelijker en aangenaamer te maken. Op basis van de onderzoeksresultaten stellen ze een profiel op van de cliënt. Samen met de cliënt zoeken ze op basis van dit profiel de meest geschikte tewerkstelling en bepalen ze welke acties nodig zijn om gepast werk te vinden. Verder geven ze ook advies over de bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen waar je beroep op kan doen.

---

<sup>40</sup> GTB-VLAANDEREN, *Internet*, 20 februari 2014 (<http://www.gtb-vlaanderen.be/over-gtb/algemeen>)

<sup>41</sup> Ibid (<http://www.gtb-vlaanderen.be/over-gtb/aanpak>)

<sup>42</sup> GESPECIALISEERDE ARBEIDSONDERZOEKSDIENST ANTWERPEN, *Internet*, 22 februari 2014 (<http://ga.kinsbergenvzw.be/>)

## Doelstelling

De Gespecialiseerde Arbeidsonderzoeksdienst streeft ernaar om personen met een beperking te helpen bij een optimale integratie in de maatschappij. *“Ze doen dit door de mogelijkheden en beperkingen te evalueren, een verklaring te zoeken voor de moeilijkheden en advies te verlenen op de verschillende levensdomeinen, op maat van de cliënt.”*<sup>43</sup>

## Doelgroep

Zowel de VDAB als GTB verwijzen personen door naar deze dienst. Ze doen dit om op basis van een screening een betere trajectbepaling te kunnen doen, inzicht te krijgen van de beperkingen en mogelijkheden van de werkzoekende in het kader van een verdere begeleiding, competentieversterking en/of bemiddeling of om te bepalen of de persoon al dan niet een indicatie van arbeidshandicap heeft. VDAB en GTB doen ook beroep op deze dienst om de tewerkstellingsondersteunende maatregelen te bepalen.

## Begeleiding<sup>44</sup>

De Gespecialiseerde Arbeidsonderzoeksdienst gaat samen met de cliënt op zoek naar wat de kansen zijn op de arbeidsmarkt. Dit gebeurt rekening houdend met de wensen en de beperkingen van de cliënt. Naast een basisscreening, waarbij slechts één aspect van het functioneren wordt onderzocht, kan er ook een uitgebreid gespecialiseerd arbeidsonderzoek uitgevoerd worden. Bij het uitgebreid onderzoek vertrekt men steeds van een intakegesprek dat een beeld zal geven over de concrete hulpvraag en de verwachting van de cliënt, de sociale en familiale context van de cliënt schetst en alle mogelijkheden (verzorging, mobiliteit, ...) van de cliënt in beeld brengt. Een team bespreekt de resultaten van het onderzoek en stelt een profiel van de cliënt op. Dit profiel bepaalt de stappen die de cliënt kan zetten bij het zoeken naar een geschikte tewerkstelling.

### 2.3.4 Gespecialiseerde Opleidings-, Begeleidings- en Bemiddelingsdienst (GOB)

---

#### Algemeen

GOB staat voor Gespecialiseerde Opleidings-, Begeleidings- en Bemiddelingsdienst voor personen met een arbeidshandicap (vroeger Centrum voor Begeleiding en Opleiding (CBO)). Er zijn 12 GOB's in Vlaanderen: 4 in Limburg, 4 in Vlaams-Brabant/Brussel, 2 in Oost-Vlaanderen, 1 in West-Vlaanderen en 1 in Antwerpen. Ze zijn ondergebracht in de koepelorganisatie *'Federatie van Centra voor Gespecialiseerde Opleiding, Begeleiding en Bemiddeling'* (FeGOB).

De dienstverlening van een GOB omvat onder andere een opleiding- en plaatsingsaanbod, met daarin jobhunting, opleiding in een centrum, oriënterende stage, gespecialiseerde

---

<sup>43</sup> GESPECIALISEERDE ARBEIDSONDERZOEKSDIENST ANTWERPEN, *Internet*, 22 februari 2014 (<http://ga.kinsbergenvzw.be/wie-zijn-we/visie.html>)

<sup>44</sup> Ibid (<http://ga.kinsbergenvzw.be/screening-en-arbeidsonderzoek.html>)

individuele beroepsopleiding in een onderneming (GIBO) en jobcoaching voor werkzoekenden die door hen werden begeleid.<sup>45</sup>

De werknemers en werkgevers kunnen ook voor de begeleiding na de aanwerving terecht bij de GOB. Personen die reeds aan het werk zijn, kunnen bij GOB ook steeds terecht voor een loopbaanbegeleiding.

### **Doelstelling**<sup>46</sup>

De GOB beoogt een duurzame tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap. Het uitgangspunt hierbij is dat mensen hun plaats vinden in het arbeidsleven dankzij hun talent en het ontwikkelen ervan en dus niet ondanks hun beperking.

### **Doelgroep**

De doelgroep voor de reguliere werking van GOB zijn personen waarbij een indicatie voor arbeidshandicap is vastgesteld.<sup>47</sup>

De GOB richt zich niet enkel op werkzoekenden en werknemers, maar is ook een partner voor bedrijven, organisaties en lokale overheden in hun zoektocht naar en begeleiding van werknemers met een arbeidshandicap.<sup>48</sup>

### **Begeleiding**

Nadat de trajectbegeleider van GTB of VDAB een traject voor de werkzoekende met een arbeidshandicap heeft uitgestippeld, waaruit blijkt dat er nood is aan bijkomende opleiding en begeleiding, richt men zich tot een GOB.

In een eerste fase tracht men bij GOB een inzicht te krijgen in de interesses, mogelijkheden en beperkingen van de cliënt en te achterhalen welke de haalbare taken en functies zijn voor de cliënt. Er wordt bekeken wat er nog moet gebeuren om de ideale job voor de cliënt te vinden.

Indien bijkomende begeleiding en opleiding nodig is, kunnen (oriënterende) stages op de werkplek georganiseerd worden of opleidingen aangeboden worden om de cliënt klaar te maken voor de job. Ook sollicitatietraining wordt aangeboden bij GOB.

Als blijkt dat er nog een opleiding nodig is om de job in de onderneming uit te voeren, kan een GIBO starten. Dit is een opleiding waarbij men door de onderneming wordt getraind en begeleid gedurende 1 tot 12 maanden. Na deze opleiding zal de werkgever de cliënt een contract aanbieden van onbepaalde of bepaalde duur. De begeleider van GOB treedt op als begeleider van en bemiddelaar tussen de werkgever en werknemer.

---

<sup>45</sup> SAMOY, E., *Handicap en Arbeid, Deel II Beleidsontwikkelingen*, z.p., Departement Werk en Sociale Economie, 2014, p.31

<sup>46</sup> FEGOB, *Internet*, 20 februari 2014 (<http://www.fegob.be/Home/FeGOB/Werking>)

<sup>47</sup> FEGOB, *Projectfiche reguliere werking GOB, opleiding en begeleiding in de reguliere werking van GOB*, z.p., z.u., 2010 (Niet-gepubliceerde nota)

<sup>48</sup> FEGOB, *Internet*, 20 februari 2014 ([http://www.fegob.be/Home/FeGOB/Leden/De\\_Winning](http://www.fegob.be/Home/FeGOB/Leden/De_Winning))

De jobcoach van een GOB bemiddelt tevens bij de werkgevers om de cliënt in de best mogelijke omstandigheden te laten starten in een onderneming. Hierbij zal hij/zij aanpassingen rond de inhoud of de omstandigheden van de job voorstellen, subsidies voor de tewerkstelling aanbevelen, samenwerking met nieuwe collega's bekijken, ....

### **Begeleiding bij GOB Ter Engelen**

GOB Ter Engelen vzw focust zich voornamelijk op personen met een arbeidshandicap die omwille van hun beperking, een gespecialiseerde opleiding, begeleiding en/of bemiddeling nodig hebben. Als dienst streven ze ernaar om de personen toe te leiden naar een job binnen het normaal economisch arbeidscircuit. Gezien de werkzoekenden meestal door VDAB en/of GTB worden doorverwezen naar GOB Ter Engelen is het begeleidingstraject al bepaald.

In het centrum geeft GOB Ter Engelen een aantal opleidingen zoals opleiding polyvalent medewerker (klussen-groendienst-zorg-...), opleiding horeca en toerisme (opleidingskeuken + sociaal restaurant) en opleiding technisch medewerker. Ervaren instructeurs trachten er deze personen de nodige competenties bij te brengen zodat ze een job kunnen vinden en behouden. Vaak worden ook stages georganiseerd met het oog op het opdoen van werkervaring, het aanleren van een job of het opsporen van tekorten. De jobcoaches gaan hierbij steeds uit van de competenties van de cursist, van hetgeen de cursist kan en wil.

Soms hebben de cursisten een tekort op het vlak van sollicitatie. Hiervoor organiseert GOB Ter Engelen sollicitatietrainingen. Maar ook nazorg is belangrijk. Veel cursisten hebben na hun tewerkstelling in het normaal economisch arbeidscircuit nog ondersteuning nodig.

Een belangrijk middel om personen met een arbeidshandicap toe te leiden tot een job in een bedrijf, temidden van werknemers zonder arbeidshandicap (inclusie), is de gespecialiseerde individuele beroepsopleiding (GIBO). Hier leren de werknemers een job terwijl ze reeds tewerkgesteld zijn in de onderneming. In deel 2.5 wordt de werking van (G)IBO verder verduidelijkt. Belangrijk voor de werknemers en werkgevers is dat de jobcoach steeds de nodige ondersteuning (bemiddeling) zal geven, ook na een definitieve tewerkstelling (vast contract).

## **2.4 Bijzondere      Tewerkstellingsondersteunende      Maatregelen (BTOM's)**

---

Samen met de verschuiving van de bevoegdheden van VAPH naar de VDAB in 2008 werden BTOM's in het leven geroepen. Ze zijn ingevoerd met het oog op de bevordering van de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap op de arbeidsmarkt. De Dienst Arbeidshandicap (DAH) van de VDAB zal bepalen wie het recht op BTOM's krijgt en in welke mate er gebruik van kan gemaakt worden. Het recht wordt toegekend op basis van de voorgeschiedenis, beschikbare attesten, gespecialiseerd arbeidsonderzoek door GA en/of andere nuttige informatie. De BTOM's kunnen aanpassingen van de arbeidsomgeving zijn, tegemoetkomingen bij verplaatsings- of verblijfskosten, schrijf-, oraal- en gebarentaaltolken voor doven en slechthorenden, Vlaamse ondersteuningspremie of het recht om te werken in een beschermde werkplaats.

## **Aanpassing van de werkomgeving** <sup>49</sup>

Werknemers die aangepast arbeidsgereedschap of specifieke kledij nodig hebben in de werkomgeving, kunnen bij de VDAB terecht voor een financiële vergoeding voor deze kosten. Dit kan ook voor de werkgever die aanpassingen moet doen aan de werkpost.

## **Tegemoetkoming bij verplaatsings- of verblijfskosten** <sup>50</sup>

Wanneer men een begeleider of aangepast vervoer nodig heeft om naar het werk te gaan of om een beroepsopleiding of stage te volgen, kan die kost terugbetaald worden. Tevens kan er een tegemoetkoming in de verblijfskosten van cursisten met een arbeidshandicap gegeven worden aan de personen die een door de VDAB erkende of georganiseerde beroepsopleiding of stage volgen.

## **Schrijf-, oraal- en gebarentaaltolken voor doven en slechthorenden** <sup>51</sup>

*“De VDAB neemt voor de werkzoekenden met een auditieve arbeidshandicap de dienstverlening door een tolk voor doven en slechthorenden ten laste bij sollicitatiegesprekken of bij de door de VDAB georganiseerde of erkende dienstverlening, als technische ondersteuning door een deskundig opgeleide tolk vereist is.”*

Ook wanneer bij occasionele taken of omstandigheden de verbale communicatie noodzakelijk is om tot een optimale functie-uitoefening en taakuitvoering te komen en dus de technische ondersteuning van een deskundige tolk noodzakelijk is, kan beroep gedaan worden op een tolk voor doven en slechthorenden.

## **Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP)** <sup>52</sup>

De Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) is een tegemoetkoming aan de werkgever die een persoon met een arbeidshandicap aanwerft of heeft aangeworven, of aan een zelfstandige met een arbeidshandicap ter compensatie van de kosten van de inschakeling in het beroepsleven, de kosten van ondersteuning en van verminderde productiviteit.

De werkgever kan een stuk van de loonkost terugbetaald krijgen. Wanneer een persoon met een arbeidshandicap een goedkeuring VOP heeft, kan de werkgever rekenen op:

- 40 % van de loonkost betaalt VDAB terug in het eerste jaar van tewerkstelling;
- 30 % van de loonkost betaalt VDAB terug in het 2<sup>de</sup> jaar van tewerkstelling;
- 20 % van de loonkost betaalt VDAB terug in 3<sup>de</sup> tot en met 5<sup>de</sup> jaar.

Na het 5<sup>de</sup> jaar bestaat de mogelijkheid om bij de VDAB een gemotiveerde aanvraag in te dienen tot behoud van het bedrag van 20 % van de loonkost.

In sommige gevallen kan de VOP zelfs oplopen tot 60 % van het loon. VOP kan ook na een GIBO.

---

<sup>49</sup> Besluit van de Vlaamse regering betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap, *Belgisch staatsblad*, 18 juli 2008, art.5

<sup>50</sup> Ibid, art.17-23

<sup>51</sup> Ibid, art.27

<sup>52</sup> Besluit van de Vlaamse regering betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap, *Belgisch staatsblad*, 18 juli 2008, art.28-36

## **Het recht om te werken in een beschermde werkplaats** <sup>53</sup>

Personen die door hun arbeidshandicap tijdelijk of definitief niet in het gewone economische circuit kunnen werken, kunnen de toelating krijgen om in een erkende beschutte werkplaats te werken.

## **2.5 Gespecialiseerde Individuele Beroepsopleiding (GIBO)**

---

Een belangrijk instrument om werkzoekenden toe te leiden tot een reguliere job is het geven van een opleiding in het werkveld zelf. De individuele beroepsopleiding (IBO) is daarvoor een geschikt middel. Wanneer personen met een arbeidshandicap een begeleiding krijgen bij hun individuele beroepsopleiding in het bedrijf spreekt men van een gespecialiseerde individuele beroepsopleiding (GIBO).

### **2.5.1 Algemeen**

---

Het begrip GIBO kan onmogelijk uitgelegd worden zonder het begrip IBO te duiden.

#### **IBO** <sup>54</sup>

IBO staat voor individuele beroepsopleiding (IBO) in de onderneming. De IBO is een opleiding van een werkzoekende op de werkvloer door een werkgever uit de private of openbare sector. Deze opleidingsmaatregel wordt door de VDAB beheerd. De VDAB beslist of een werkzoekende een IBO kan volgen. Die beslissing wordt genomen op basis van de arbeidsmarktvereisten en arbeidsmarktbehoeften en op grond van de geschiktheid en het competentieprofiel van de kandidaat. <sup>55</sup>

Het IBO-contract kan afgesloten worden voor een periode van 1 à 6 maanden. De VDAB beslist over de duur, de eventuele verlenging en de eventuele voortijdige beëindiging van de individuele beroepsopleiding. Om de duurtijd te bepalen houdt VDAB rekening met:

- het gevraagde competentieprofiel voor de functie;
- de kennis, vaardigheden en attitudes van de IBO-kandidaat;
- het samen met de werkgever bepaalde opleidingsplan.

De IBO-overeenkomst wordt contractueel vastgelegd tussen het bedrijf, de cursist en de VDAB. <sup>56</sup> Vóór de start van de IBO doet de onderneming een dimona-aangifte. De VDAB volgt vervolgens op of de onderneming de volgende verplichtingen nakomt:

- De cursist begeleiden en opleiden zoals vastgelegd in het opleidingsplan.
- De nodige tijd vrijmaken om de evolutie van de cursist te bespreken.
- De wetgeving aangaande arbeidsveiligheid, welzijn op het werk en de privacy respecteren.

---

<sup>53</sup> Besluit van de Vlaamse regering betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap, *Belgisch staatsblad*, 18 juli 2008, art.37

<sup>54</sup> VDAB, *Internet*, 14 januari 2014 (<http://www.vdab.be/werkgevers/ibo>)

<sup>55</sup> Besluit van de Vlaamse regering houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding, *Belgisch staatsblad*, 5 juni 2009, art.9

<sup>56</sup> *Ibid*, art.97



- Maandelijks de prestaties tijdig doorgeven aan VDAB en, indien van toepassing, maandelijks het formulier C98 (= aanwezigheidsattest) invullen en afgeven aan de IBO-cursist.

De onderneming kan de IBO niet zelf stopzetten. Bij problemen kan een VDAB-consulent bemiddelen tussen de onderneming en de cursist. Enkel VDAB kan de IBO stopzetten. Als de onderneming toch éézijdig beslist om de IBO stop te zetten, kan er een sanctie volgen. De cursist kan de IBO eveneens niet zelf beëindigen. Als de cursist de IBO toch éézijdig stopzet, meldt VDAB dit aan de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA). De RVA kan de cursist dan sanctioneren. De enige geldige reden om te stoppen met een IBO is wanneer de cursist elders werk heeft gevonden.

Enkel een medewerker die ingeschreven is als niet-werkende werkzoekende bij VDAB, die zijn vorige job niet heeft opgezegd om met een IBO te starten, die – indien van toepassing – een geldige verblijfsvergunning en arbeidskaart heeft en die nog niet in het bedrijf gewerkt heeft, komt in aanmerking voor een IBO.<sup>57</sup> Na deze opleiding is het bedrijf verplicht de werkzoekende een contract van onbepaalde of bepaalde duur te geven.<sup>58</sup> Na het tekenen van de arbeidsovereenkomst is de medewerker gedurende een bepaalde periode (= duurtijd van zijn IBO) beschermd tegen ontslag.

Tijdens de opleiding hoeft de werkgever geen loon of RSZ te betalen, enkel een productiviteitspremie, die hij tijdig aan de VDAB dient te betalen. Hij sluit voor de medewerker een arbeidsongevallenverzekering af, betaalt de verplaatsingskosten en voorziet voor hem/haar een burgerlijke aansprakelijkheidsverzekering.

Deze opleidingsmaatregel biedt heel wat voordelen voor de werkgever:

- de on-the-job opleiding in het bedrijf vindt plaats vóór de eigenlijke aanwerving;
- hij krijgt volledige begeleiding en ondersteuning door de VDAB;
- de administratie is beperkt (enkel opstellen van opleidingsplan en dimona-aangifte);
- hij geniet een forse besparing op de loonkosten tijdens de opleiding;
- het is een ideale oplossing voor vacatures waarvoor geen geschikte kandidaat gevonden kan worden.

De cursist ontvangt tijdens de duur van de IBO een inkomen dat een normaal loon benadert. Hij/zij behoudt de uitkeringen en krijgt er de productiviteitspremie bovenop. Hij/zij heeft recht op een verplaatsingsvergoeding net zoals alle andere werknemers in het bedrijf. Omdat de cursist nog steeds het statuut heeft van werkzoekende (opleidingsperiode = werkloosheidsperiode), heeft hij/zij geen recht op vakantiegeld, eindejaarspremie en gewaarborgd loon bij ziekte.

Indien de IBO als gevolg van een negatieve houding van de cursist wordt stopgezet, rapporteert de werkgever dit aan de VDAB, die over de eventuele beëindiging beslist. De VDAB rapporteert dit aan de RVA net zoals dat gebeurt bij objectief vastgestelde weigeringen

---

<sup>57</sup> VDAB, *Internet*, 14 januari 2014 (<http://www.vdab.be/werkgevers/ibo/wgwat.shtml>)

<sup>58</sup> Besluit van de Vlaamse regering houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding, *Belgisch staatsblad*, 5 juni 2009, art.94



van passende dienstbetrekkingen, onbeschikbaarheid voor de arbeidsmarkt, weigeringen van (beroeps)opleiding en weigering van positieve medewerking.<sup>59</sup>

### **GIBO**<sup>60</sup>

Een GIBO is een variant op de klassieke individuele beroepsopleiding. Personen met een arbeidshandicap komen in aanmerking om deze opleiding in het bedrijf te volgen. De GIBO verschilt van de IBO in duurtijd: de opleiding duurt maximum 52 weken i.p.v. 6 maanden. Daarenboven betaalt de werkgever eveneens geen loon noch RSZ en wordt de productiviteitspremie (voor de werknemer) betaald door de VDAB.

De GIBO wordt geïnitieerd door de GOB, die de duurtijd van een GIBO bepaalt en ook de begeleiding op zich neemt (in plaats van de VDAB). De GIBO-overeenkomst wordt eveneens afgesloten door de VDAB.

### **Enkele cijfers**<sup>61</sup>

In 2012 werden 11 724 IBO's opgestart. 776 of 6,6 % daarvan, waren voor arbeidsgehandicapten. Van deze 776 opgestarte IBO's voor arbeidsgehandicapten waren er 386 gewone IBO's en 390 GIBO's.

In bijlage 3 wordt een tabel weergegeven met enkele kenmerken van de personen die met een GIBO of IBO startten in 2012. Hieruit blijkt dat:

- ongeveer 72 % van de cursisten mannen zijn
- de meesten behoren tot de leeftijdscategorie van -25 jaar of 30-39 jaar
- ze hoofdzakelijk laaggeschoold zijn
- van autochtone afkomst zijn.

### **2.5.2 Doelstelling GIBO**<sup>62</sup>

---

De GIBO is gericht op het creëren van een duurzame tewerkstelling voor personen met een arbeidshandicap.

### **2.5.3 Doelgroep GIBO**<sup>63</sup>

---

Voor een GIBO komen enkel werkzoekenden met een arbeidshandicap in aanmerking die in begeleiding zijn bij een gespecialiseerde opleidings-, begeleidings- en bemiddelingsdienst (GOB).

---

<sup>59</sup> Samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat, de Gewesten en de Gemeenschappen betreffende de actieve begeleiding en opvolging van werklozen, *Belgisch staatsblad*, 30 april 2004

<sup>60</sup> VDAB, *Internet*, 14 januari 2014 (<http://www.vdab.be/werkgevers/ibo/gibo.shtml>)

<sup>61</sup> SAMOY, E., *Handicap en Arbeid, Deel II Beleidsontwikkelingen*, z.p., Departement Werk en Sociale Economie, 2014, p.32-33

<sup>62</sup> WERK.BE, STARTPUNT VOOR WERK EN SOCIALE ECONOMIE, *Internet*, 14 februari 2014 (<http://www.werk.be/node/1034>)

<sup>63</sup> VDAB, *Internet*, 14 januari 2014 (<http://www.vdab.be/werkgevers/ibo/gibo.shtml>)

## 2.5.4 GIBO bij GOB Ter Engelen

---

Alvorens aan een GIBO te beginnen is het belangrijk dat er een goede match is tussen de cursist en de jobinhoud (werkgever). Daarom is het belangrijk dat GOB Ter Engelen al een goed zicht heeft op de interesse, motivatie, bekwaamheid van de cursist opdat de GIBO succesvol zou kunnen zijn. Naast deze screening zal ook een stage doorlopen worden alvorens de eigenlijk GIBO op te starten.

GOB Ter Engelen heeft ten aanzien van de werkgever, werknemer en VDAB een aantal verplichtingen die ze tijdens het verloop van de GIBO dient na te komen. Deze stappen werden door de VDAB uitgeschreven.<sup>64</sup>

*Stap 1:* Het aanvraagformulier GIBO samen met het competentiegericht begeleidings- en opleidingsplan overmaken aan de regionale VDAB-contactpersoon.

*Stap 2:* Het GIBO-contract afsluiten

*Stap 3:* De cursist begeleiden. Volgende begeleidingsmomenten dienen steeds plaats te vinden:

- onthaalgesprek bij de start GIBO. Het contract en de bijlagen moeten overlopen en ondertekend worden door de verschillende partijen.
- na 1 maand GIBO wordt een eerste opvolggesprek gehouden. De bereikte opleidingsresultaten, inspanningen door de werkgever en slaagkansen van de cursist worden besproken met de werkgever en cursist. Op dit moment kan een eventuele bijsturing en afstemming van het opleidingsplan plaatsvinden.
- Indien het GIBO contract langer dan 4 maanden loopt, dient minimum 1 bijkomend opvolggesprek plaats te vinden in de 3<sup>de</sup> maand. In geval van verlenging (tot max. 12 maanden) dient de begeleiding verdergezet te worden à rato van minimum 1 bijkomend gesprek per 2 maanden verlenging.
- Een evaluatiegesprek vindt steeds plaats in de laatste maand van de opleiding. Hierin worden de verworven competenties met de werkgever en cursist besproken voor certificatie door de VDAB met het oog op het afsluiten van de arbeidsovereenkomst.
- De frequentie van de bezoeken moet steeds vermeerderd worden volgens de noodzaak en dit om stapsgewijs het werktempo op te bouwen, het herhalen van instructies en aanwijzingen in functie van het verwerven van nieuwe competenties, het opstellen van schema's, het informeren en sensibiliseren van de collega's en leidinggevenden, ...

### **Enkele cijfers**

Uit een overzicht van de VDAB m.b.t. GIBO bij GOB Ter Engelen over het jaar 2012 en 2013 blijkt dat in totaal 45 cursisten in 2012 en 47 cursisten in 2013 zijn begonnen aan een GIBO met de ondersteuning van GOB Ter Engelen.

Het merendeel van de cursisten zijn mannen, jongeren (-25 jaar) en van een laag opleidingsniveau. De cijfers zoals ze werden doorgegeven door de VDAB worden in bijlage 4 opgenomen.<sup>65</sup>

---

<sup>64</sup> VDAB, *Procedure voor consulenten GOB ikv GIBO*, z.p., VDAB, 2013 (niet-gepubliceerde nota)

<sup>65</sup> MARTENS, I., *Overzicht GIBO bij GOB Ter Engelen*, z.p., VDAB, 2014 (niet-gepubliceerde nota)

## 2.6 Supported Employment

---

### 2.6.1 Algemeen <sup>66</sup>

---

Het Vlaamse arbeidsmarktbeleid streeft naar een evenredige arbeidsparticipatie en in het bijzonder van de diverse kansengroepen. Gezien deze doelstelling nog niet gerealiseerd was hebben de Vlaamse regering, de sociale partners, de gebruikersorganisaties en de intermediaire organisaties in december 2003 een platformtekst ondertekend waarin de gemeenschappelijke doelstelling werd omschreven om tegen het jaar 2010 de positie van arbeidsgehandicapten op de Vlaamse arbeidsmarkt substantieel te verbeteren. 'Supported Employment' werd in deze tekst naar voor geschoven als één van de te ontwikkelen beleidsinstrumenten om dit doel te verwezenlijken.

Door het Hoger Instituut voor de Arbeid (HIVA) werd een beleidsvoorbereidend onderzoek uitgevoerd in verband met Supported Employment en aanbevelingen geformuleerd op basis van ervaringen in andere landen en pilootprojecten in Vlaanderen. Zo werden er aanbevelingen gedaan over de verschillende stakeholders (doelgroep, werkgevers, begeleiders) en met betrekking tot het juridisch en financieel kader.

Supported Employment wordt gedefinieerd als: *“het geheel van maatregelen die ondersteuning bieden aan zowel een werknemer met een arbeidshandicap als aan zijn werkgever, waardoor het mogelijk wordt dat een persoon met een arbeidshandicap een betaalde job in het normaal economisch circuit kan verwerven en behouden”*.<sup>67</sup>

Hierbij worden 6 kernelementen geïdentificeerd:

- 1) *“Inclusief. De werknemer werkt samen met anderen die geen handicap hebben en neemt deel aan alle activiteiten die bij zijn functie horen.*
- 2) *Geen ondergrens. Ieder moet de mogelijkheid hebben tot Supported Employment, ongeacht de ernst of aard van de handicap. Wat uiteindelijk van belang is, is dat de persoon zonder bepaalde vormen van ondersteuning onmogelijk een job in het normaal economisch circuit (NEC) zou kunnen krijgen en behouden.*
- 3) *Empowerment. Dit verwijst naar het vertrouwen in de mogelijkheden van de cliënt zonder de beperkingen van de realiteit te negeren. Binnen Supported Employment gaat men ervan uit dat cliënten competent zijn om zelf keuzes te maken met betrekking tot de inrichting van hun (professioneel) leven.*
- 4) *Concurrentieel: Het gaat typisch om werk in een concurrentieel segment. Enerzijds brengt dit met zich mee dat er verschillende gegadigden, mogelijk ook personen zonder beperking, kunnen zijn voor de job waarmee men in concurrentie treedt. Anderzijds ontvangt men hetzelfde loon en andere voordelen die typisch verbonden zijn aan de job.*

---

<sup>66</sup> STEUNPUNT WSE, OVER-WERK, *Supported employment: wenselijkheid, haalbaarheid en vormgeving van een nieuw instrument ten behoeve van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid*, Leuven, Acco, 2007, p.40-45

<sup>67</sup> Definitie van World Association for Supported Employment (WASE): Supported employment can be characterized as paid work in integrated work settings with ongoing support for individuals with disabilities in the open labour market. Paid work for individuals means the same payment for the same work without disabilities.

- 5) *Place-then-train. De plaatsing gaat vooraf aan de training. De werknemer wordt dus op de werkplek opgeleid.*
- 6) *Ondersteuning. De werknemer krijgt ondersteuning op maat in de job. Deze ondersteuning is indien nodig blijvend.”*<sup>68</sup>

Om dit doel te bereiken worden doorgaans volgende stappen doorlopen:

- 1) Assessment. Het profiel van de deelnemer wordt geschetst. Informatie over de voorkeur en wensen van de persoon, de motivatie en competenties, de problemen en beperkingen worden aan de hand van (intake)gesprekken met de kandidaat en diens omgeving verzameld.
- 2) Jobfinding. Het zoeken naar duurzame jobs in het normaal economisch circuit.
- 3) Jobmatching. Het koppelen van de juiste werkzoekende met de juiste job (op het vlak van taakhoud, werksfeer, cultuur, ...).
- 4) Opleiding op de werkvloer. De werknemer wordt eerst in een job geplaatst om daarna een gerichte opleiding op maat van de werkvloer te krijgen.
- 5) Blijvende begeleiding. Het permanent ondersteunen van werknemer, werkgever en collega's.

Supported Employment is een methodiek om personen met een (arbeids)handicap te integreren op de reguliere arbeidsmarkt (inclusie). Een externe of interne jobcoach begeleidt dan de werknemer op de werkvloer. De begeleiding kan afgebouwd worden in de mate dat de kennis, de kunde en het vertrouwen van de deelnemer toeneemt. Toch kan de deelnemer steeds rekenen op de tussenkomst van de jobcoach wanneer er zich problemen voordoen bv. met de werkgever of de collega's.

Naast gemotiveerde werknemers zijn ook gemotiveerde werkgevers belangrijk om een succesvolle integratie van de arbeidsgehandicapte mogelijk te maken. Een goede informatieverstrekking van de mogelijke maatregelen en modaliteiten naar de werkgevers is zeer belangrijk. Daarenboven zal de werkgever ook de economische risico's willen beperken. Dit kan door een proefplaatsing te voorzien zodat, indien de proefplaatsing niet slaagt, de samenwerking/aanwerving van de werknemer geannuleerd kan worden. Verder kan het mogelijk economisch rendementsverlies ook gecompenseerd worden door een loonkostensubsidie en kan de jobcoach ook de werkgever en de collega's begeleiden.

Een derde partij die zeer belangrijk is voor het succes van Supported Employment, is de organisatie die de deelnemers (werknemers en werkgevers) begeleidt. In Vlaanderen bestaan er voldoende organisaties die de nodige expertise hebben om de verschillende taken binnen een 'Supported Employment'-traject op te nemen. GOB Ter Engelen is zo'n organisatie waarbij de jobcoach die belangrijke taken kunnen toebedeeld worden. Indien er verschillende uitvoerders werkzaam zijn in een traject, is het onontbeerlijk dat er een trajectbegeleider is die het geheel overziet en die de deelnemer ook bij niet-werkgerelateerde problemen ondersteunt of ten minste doorverwijst naar de juiste instanties (VDAB, GTB).

---

<sup>68</sup> HEYLEN, V. & BOLLENS, J., *Supported employment: wenselijkheid, haalbaarheid en vormgeving van een nieuw instrument ten behoeve van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid, z.p.*, Hoger instituut voor de arbeid, 2005, p.3

## 2.6.2 Supported Employment toegepast bij GIBO

---

Supported Employment is een methodiek die als doel heeft, personen met een handicap te begeleiden naar en in een betaalde job in het normaal economisch arbeidscircuit. Deze methodiek kan geklasseerd worden bij de compenserende sturing (zie 2.2.2: Het actief arbeidsmarktbeleid ten aanzien van personen met een handicap) en past binnen het hernieuwde streven naar een zo inclusief mogelijke tewerkstelling.

Supported Employment werd oorspronkelijk ontwikkeld als een methodiek om personen met een verstandelijke handicap te integreren in het normaal economisch circuit. Toch is deze zeer intensieve begeleiding naar en in werk, die bij Supported Employment geboden wordt, ook voor andere doelgroepen nuttig. We denken hierbij aan personen met een mentale handicap, met een psychische handicap, met een chronische ziekte, voor immigranten en voor langdurig werklozen.<sup>69</sup> Supported Employment zou voor werkloze cliënten ook ingepast kunnen worden in een Individuele Beroepsopleiding (IBO).<sup>70</sup>

Hoewel deze methodiek nooit ten volle is toegepast kunnen worden in Vlaanderen bevat ze een aantal kernelementen en fases die ook voor een GIBO kenmerkend zijn.

Bij GIBO tracht men personen met een arbeidshandicap tewerk te stellen in het normaal economisch circuit (NEC) (inclusie), met een opleiding na de plaatsing op de werkvloer (place-then-train) en vertrekkende vanuit de capaciteiten van de werknemer (empowerment). Daarenboven wordt bij een GIBO ook een job geambieerd die door anderen kan ingevuld worden (concurrentieel) en wordt er een ondersteuning op maat aangeboden (ondersteuning). Bij een GIBO is deze ondersteuning evenwel niet blijvend.

De fases die bij een GIBO doorlopen worden, zijn vergelijkbaar met deze van Supported Employment. Hoewel de werkloze voor de aanvang van een GIBO reeds een grondige screening heeft doorgemaakt (VDAB, GA, GTB), wordt voorafgaandelijk aan een GIBO door GOB Ter Engelen een intakegesprek gehouden, informatie bij andere organisaties opgevraagd en observaties uitgevoerd met het oog op het bekomen van een goed beeld van de werkzoekende m.b.t. zijn competenties, beperkingen, motivatie, ... (assessment).

Daarenboven zal GOB Ter Engelen op zoek gaan naar geschikte jobs voor de doelgroep en gericht zoeken naar werk voor een bepaalde deelnemer. Het leggen en onderhouden van contacten met de werkgevers uit het NEC is hierbij zeer belangrijk (jobfinding).

In de fase van jobmatching zal GOB Ter Engelen de kenmerken van de werknemer en de job naast elkaar leggen en onderzoeken of de voorkeuren en vaardigheden van de deelnemer gekoppeld kunnen worden aan een gepaste job. Er kan dan overgegaan worden tot jobplaatsing. GOB Ter Engelen brengt samen met de werknemer een bezoek aan de werkplaats, bereidt de sollicitatie voor en/of is aanwezig op het sollicitatiegesprek met de werkgever. Uiteindelijk wordt er een (proef)contract met de werkgever opgemaakt en worden duidelijke afspraken omtrent de opleiding en begeleiding gemaakt. (jobmatching).

---

<sup>69</sup> HEYLEN, V. & BOLLENS, J., *Supported employment, Wensenlijkheid, haalbaarheid en vormgeving van een nieuw instrument ten behoeve van het Vlaams arbeidsmarktbeleid*, Hoger instituut voor de arbeid, 2007, p.6-8

<sup>70</sup> Ibid, p.66

Bij een GIBO wordt de werknemer geplaatst op de werkvloer en ontvangt hij/zij vanaf dan de nodige opleiding van de werkgever of van de collega's op het werk. In dit opzicht verschilt de werkwijze van een GIBO met deze van Supported Employment. Bij Supported Employment wordt ervan uitgegaan dat de opleiding gebeurt door de jobcoach die aanwezig is op de werkvloer en de nodige vaardigheden aanleert. (opleiding op de werkvloer)

De laatste fase bij Supported Employment is de blijvende begeleiding, zijnde ook een kernelement van Supported Employment. Toch zal bij een GIBO de begeleiding, die aangeboden kan worden door GOB Ter Engelen, niet blijvend zijn. De jobcoach van GOB Ter Engelen richt zich niet alleen tot de werknemer door hem te begeleiden in het voeren van onderhandelingen of het aankaarten van problemen en wensen, maar ook tot de werkgever die bij een GIBO vaak met vragen en problemen kan geconfronteerd worden. De begeleiding van de jobcoach door GOB Ter Engelen is in theorie beperkt tot de duur van de GIBO en de duur van de begeleiding na definitieve aanwerving (3 maanden).

In dit eindwerk bevraag ik hoe de drie belangrijkste partners van een GIBO (cursist, werkgever en GOB Ter Engelen) het traject ervaren en dit met betrekking tot de mate waarin de stakeholders tevreden zijn over de begeleiding die GOB Ter Engelen aanbiedt bij een GIBO. Zonder evenwel te willen pretenderen dat GIBO kadert binnen de methodiek van Supported Employment, kan gesteld worden dat diverse elementen van deze methodiek, zij het in een gewijzigde vorm, ook gehanteerd worden bij het doorlopen van het traject van een GIBO door GOB Ter Engelen. De verschillende fases zullen dan ook bij mijn interviews overlopen worden.

## 2.7 Besluit

---

Het arbeidsmarktbeleid beoogt een maximale sociale en economische integratie van personen met een arbeidshandicap. Toch stelt men vast dat de afstand tot arbeid voor sommigen zo groot is dat deze niet overbrugbaar is zonder hulp of ondersteuning van anderen. Ze hebben een individuele begeleiding nodig in hun traject naar werk. Partners in deze trajectbegeleiding zijn: VDAB, GTB, GA en GOB.

Bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM's) en de gespecialiseerde individuele beroepsopleiding (GIBO) zijn belangrijke instrumenten om werkzoekende personen met een arbeidshandicap toe te leiden tot een reguliere job. Een GIBO staat steeds onder begeleiding van een GOB. Ook GOB Ter Engelen is hierin een belangrijke partner.

Supported Employment (SE) kan als methodiek ingepast worden in de GIBO. In het derde deel zal ik onderzoeken of de stakeholders die bij een GIBO betrokken zijn (cursist, werkgever en jobcoach) tevreden zijn over de begeleiding die ze krijgen van GOB Ter Engelen.

## Deel 3: Praktisch deel

---

### 3.1 Inleiding

---

Met dit onderzoek wil ik nagaan, hoe de stakeholders (cursisten, werkgevers en jobcoaches) de begeleiding, die GOB Ter Engelen aanbiedt in het kader van GIBO, ervaren. Het uiteindelijke doel is suggesties te formuleren voor eventuele verbeteringen in het begeleidingsproces. Ook GOB Ter Engelen wil haar werking steeds in vraag stellen en bijsturen, daar waar nodig is. Door het onderzoek tracht ik een antwoord te krijgen op de centrale vraag: **“Hoe ervaren de stakeholders de begeleiding die GOB Ter Engelen in het kader van GIBO aanbiedt?”**.

Omdat de fases, die bij een GIBO doorlopen worden, vergelijkbaar zijn met deze van Supported Employment, zal mijn onderzoek zich ook richten tot ervaringen van de stakeholders m.b.t. de begeleiding door GOB Ter Engelen tijdens de fase van assessment, jobfinding en jobmatching, werkplekopleiding en nazorg. Ik wil in mijn onderzoek dan ook een antwoord krijgen op de vragen:

1. Op welke manier ervaren de stakeholders, dat GOB Ter Engelen zich een goed beeld kan vormen van het profiel van de cursist en van de onderneming? (assessment)
2. Hoe ervaren de stakeholders de inbreng van GOB Ter Engelen in het succesvol vinden en plaatsen van cursisten in de onderneming? (jobfinding en jobmatching)
3. Hoe ervaren de stakeholders de inbreng van GOB Ter Engelen in de opleiding op de werkvloer? (werkplekopleiding)
4. Hoe ervaren de stakeholders de begeleiding door GOB Ter Engelen na een GIBO? (nazorg)

In het eerste deel zal het methodologisch kader uitgeschreven worden. Het onderzoek is een kwalitatief, praktijkgericht onderzoek, dat gevoerd wordt door middel van interviews. De opbouw en het verloop van het onderzoek worden geschetst. In het laatste deel worden de onderzoeksresultaten uitgeschreven en conclusies en aanbevelingen geformuleerd.

### 3.2 Methodologisch kader

---

#### 3.2.1 Een kwalitatief praktijkgericht onderzoek <sup>71</sup>

---

Omdat de kwaliteit van de begeleiding door GOB Ter Engelen (en meer bepaald hoe deze door de stakeholders wordt ervaren) wordt onderzocht, spreken we van een **kwalitatief** onderzoek. Bij dit onderzoek is het er om te doen om de begeleiding door GOB Ter Engelen te beschrijven en te interpreteren vanuit de betekenis die de mensen zelf aan de begeleiding geven.

---

<sup>71</sup> BLEIJENBERGH, I., *Kwalitatief onderzoek in organisaties*, Den Haag, Boom Lemma, 2013, p.22



Bij een kwalitatief onderzoek stelt men de vragen af op onderwerpen die te maken hebben met de manier waarop mensen een betekenis geven aan hun omgang met anderen. Er worden onderzoeksmethoden gebruikt waarbij het mogelijk is het onderwerp te bekijken vanuit het standpunt van de respondenten. Het doel hiervan is het onderwerp te beschrijven en waar mogelijk te verklaren. Dit onderzoek doen we aan de hand van een interview.<sup>72</sup>

Om een antwoord te krijgen op de onderzoeksvraag wordt een **praktijkgericht** onderzoek verricht.

*“Een praktijkgericht onderzoek heeft als doel een bijdrage te leveren aan het veranderen of verbeteren van de praktijk binnen organisaties.”*<sup>73</sup> Indien uit het onderzoek zou blijken, dat de begeleiding, aangeboden door GOB Ter Engelen aan de belanghebbende partijen van een GIBO (cursist en werkgever), op sommige punten niet tot ieders tevredenheid strekt, kan er initiatief genomen worden tot het optimaliseren van deze dienstverlening.

### 3.2.2 Het interview<sup>74</sup>

---

Het onderzoek beoogt een inzicht te krijgen in de meningen, houdingen en argumenten van de drie betrokken actoren (cursisten, werkgevers en jobcoaches) met betrekking tot de begeleiding door GOB Ter Engelen tijdens het GIBO-proces. Hierbij is het aangewezen om een kwalitatief onderzoek uit te voeren. Dit gebeurt door middel van **interviews**, waarbij we ons zo min mogelijk laten sturen door bestaande theoretische kennis. Het doel van het interview is juist inductief kennis te verschaffen. *“Een inductieve onderzoeksbenadering is erop gericht voorafgaand aan de waarneming zo min mogelijk theoretische verwachtingen te formuleren.”*<sup>75</sup> Een interview heeft de voorkeur boven een enquête. Omdat het aantal respondenten beperkt is, kan een interview georganiseerd worden. Een interview, waarbij er face-to-face kan gesproken worden, geeft de onderzoeker de mogelijkheid om door te vragen en achtergrondinformatie te verwerven. Een enquête daarentegen, geeft de respondent niet de mogelijkheid om zijn antwoord te motiveren, te verduidelijken, hetgeen bij een bevraging naar ervaringen en belevingen toch belangrijk is.

Tijdens het interview wordt er een eigen inbreng verlangd van de respondenten. Deze eigen inbreng wordt verzekerd door de **open bevragingen**. De respondenten kunnen zelf de formulering van de antwoorden weergeven. Door het feit dat met open vragen gewerkt wordt, kan dit onverwachte, maar ook meer gevarieerde informatie opleveren.

Om het risico, dat de onderzoeker tijdens het interview de regie over het geheel zou verliezen, te beperken, wordt er gekozen voor **half-gestructureerde interviews**. De formulering en de volgorde van de vragen werden van tevoren vastgelegd. Toch kan deze volgorde van vragen, door het verloop van het gesprek, uiteraard wel eens veranderen. Door deze ‘vaste’

---

<sup>72</sup> BOEIJE, H., *Analyseren in kwalitatief onderzoek, Denken en doen*, Den Haag, Boom Lemma, 2006, p.27

<sup>73</sup> BLEIJENBERGH, I., *Kwalitatief onderzoek in organisaties*, Den Haag, Boom Lemma, 2013, p.22

<sup>74</sup> PLOOIJ, F., *Onderzoek doen, Een praktische inleiding in onderzoeksvaardigheden*, Amsterdam, Pearson Education Benelux, 2008, p.62-64

BLEIJENBERGH, I., *Kwalitatief onderzoek in organisaties*, Den Haag, Boom Lemma, 2013, p.42-46

<sup>75</sup> Ibid, p.42



**structuur** van de interviews, kregen alle respondenten dezelfde vragen voorgelegd, wat de betrouwbaarheid van de dataverzameling ten goede komt.

In de vraagstellingen van de interviews werd de voorkeur gegeven aan de **directe dataverzameling**. *“Door rechtstreekse dataverzameling meet je in feite ‘direct’ wat je wilt meten. Directe metingen leveren daardoor gegevens op die meer validiteit bezitten dan indirect verzamelde gegevens.”*<sup>76</sup> De keerzijde van directe vraagstelling is, dat ze vaak sociaal wenselijke antwoorden genereren (zie later). Belangrijk is ook om na te gaan, of de vragen niet bedreigend overkomen of een onbeleefd onderwerp aansnijden. In dit geval werd de vraag geschrapt of aangepast naar een indirecte vraagstelling. Bij het opstellen van de vragen is er veel aandacht besteed aan de juiste formulering ervan, juist om het interview zo vlot mogelijk te laten verlopen en relevante informatie te verkrijgen. De leidraad voor de interviews is in bijlage 5, 6 en 7 toegevoegd.

### **Valkuilen bij een interview.**

#### Non respons

De doelstelling van het onderzoek is te achterhalen op welke manier alle stakeholders de begeleiding door GOB Ter Engelen in het kader van GIBO ervaren. Dit betekent dat alle partijen dienden bevestigd te worden: de cursisten, de werkgevers en GOB Ter Engelen. In het GIBO-verhaal zijn het de jobcoaches die in eerste lijn betrokken zijn bij de begeleiding. Het interview werd dan ook afgenomen bij de twee jobcoaches van GOB Ter Engelen. Voor de cursisten en de werkgevers werden er vijf personen per groep geselecteerd. Om een goede mix te bekomen, werden cursisten, die zowel positieve als negatieve ervaringen hadden met GIBO, bevestigd. Aan werkgeverszijde werden zowel kleine als grote ondernemingen geselecteerd, evenals ondernemingen die zowel positieve alsook negatieve ervaringen hebben gehad in het GIBO-verhaal. De selectie gebeurde in samenspraak met de jobcoaches. Ze kennen de personen in kwestie en kunnen also best aangeven bij welke cursisten een interview vlot kan verlopen. De achtergrond van de arbeidsgehandicapten is dan ook zeer divers.

Er was geen non-respons. Alle gevraagde respondenten hebben ingestemd met het interview. De respondenten werden telefonisch uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek. Het doel van het onderzoek werd op voorhand duidelijk weergegeven. Het is zeker niet de bedoeling om de onderzoeksresultaten “tegen” de respondenten te gebruiken. Dit werd de respondenten ook duidelijk gemaakt opdat ze niet zouden afgeschrikt worden om deel te nemen aan het onderzoek. Het is trouwens belangrijk dat het onderzoek voor iedereen, zowel voor de respondenten, de buitenstaanders als mezelf als onderzoeker, aanvaardbaar is. Of het onderzoek aanvaardbaar is, wordt bepaald door volgende factoren:

- Is het doel van het onderzoek duidelijk voor de respondenten?
- Worden de belanghebbenden eerlijk en rechtvaardig benaderd?
- Worden de respondenten met respect behandeld?<sup>77</sup>

---

<sup>76</sup> PLOOIJ, F., *Onderzoek doen, Een praktische inleiding in onderzoeksvaardigheden*, Amsterdam, Pearson Education Benelux, 2008, p.64

<sup>77</sup> Ibid, p.82

Daarnaast werd er uitdrukkelijk aangehaald dat alle nodige privacy-regels in acht zouden worden genomen gedurende het gehele onderzoek.

### Betrouwbaarheid van verkregen informatie

Interviews leveren vaak minder betrouwbare informatie op. F. Flooij geeft in zijn boek *“Onderzoek doen; een praktische inleiding in onderzoeksvaardigheden”* hiervoor twee redenen, nl. :

- *“Mensen zijn niet altijd even objectief over het eigen gedrag.*
- *Mensen maken graag een goede indruk en dat beïnvloedt het antwoord dat zij geven (‘sociaal wenselijkheid’)”*<sup>78</sup>

Dit zijn de twee grootste valkuilen van een interview. De respondenten kunnen sociaal wenselijke antwoorden geven of de antwoorden kunnen vervormd worden door de sociale norm en allerlei (onbewuste) motieven. Het is dan ook belangrijk om als interviewer van een kwalitatief onderzoek tussen de regels door te kunnen luisteren om alzo achter de werkelijkheid te komen.<sup>79</sup>

### Duur van het interview<sup>80</sup>

Een half uur concentreren is voor de meeste mensen al vrij lang. Daarenboven zullen er respondenten zijn met rugklachten. Deze mensen kunnen moeilijkheden ondervinden bij het langdurig zitten. Hierdoor mocht het interview zeker niet te lang duren. Toch is een interview van een half uur meestal onvoldoende. Om toch van de volle concentratie van de respondenten te kunnen genieten, werd er gebruik gemaakt van korte ademruimtes (pauzes). Deze werden pas gegeven wanneer de respondent aangaf even te willen ontspannen of indien de interviewer merkte dat hij/zij de aandacht van de respondent aan het verliezen was.

### Sociale interactie<sup>81</sup>

Als interviewer moet je je ervan bewust zijn, dat de sociale interactie cruciaal is in een interview. Dit is zowel de kracht als de zwakte van een interview. Door middel van de sociale interactie tussen de interviewer en de respondent, kan de respondent gemotiveerd geraken om zaken te vertellen die hij/zij anders nooit zou meedelen. Er werd dan ook getracht de respondenten op hun gemak te stellen, door bij de start van het interview een aangename babbel te hebben. Daarnaast is de sociale interactie ook een zwakte. Het kan namelijk de respondenten afremmen om eerlijk te zijn, simpelweg omdat men hen kan zien. Mensen willen maar al te vaak een aangenaam gesprek of misschien zelfs aardig gevonden worden.

## **3.2.3 Opbouw en verloop van het onderzoek**

---

Zoals in deel 2.6.2 reeds werd aangehaald, zijn de fases die bij een GIBO doorlopen worden, vergelijkbaar met Supported Employment. De verschillende fases van deze methodiek

---

<sup>78</sup> PLOOIJ, F., *Onderzoek doen, Een praktische inleiding in onderzoeksvaardigheden*, Amsterdam, Pearson Education Benelux, 2008, p.66

<sup>79</sup> Ibid, p.95

<sup>80</sup> Ibid, p.66

<sup>81</sup> BLEIJENBERGH, I., *Kwalitatief onderzoek in organisaties*, Den Haag, Boom Lemma, 2013, p.47

vormen het uitgangspunt voor de opbouw van het interview en vormen tevens de titels van de onderzoeksresultaten.

Het onderzoek naar de ervaringen van de stakeholders met betrekking tot de begeleiding door GOB Ter Engelen in het kader van een GIBO bestaat uit vier delen: assessment, jobfinding en jobmatching, werkplekopleiding en nazorg. Deze vier delen vormen een logisch geheel met de deelvragen van het onderzoek. De deelvragen worden hieronder nog eens op een rijtje gezet:

1. Op welke manier ervaren de stakeholders, dat GOB Ter Engelen zich een goed beeld kan vormen van het profiel van de cursist en de onderneming? (assessment)
2. Hoe ervaren de stakeholders de inbreng van GOB Ter Engelen in het succesvol vinden en plaatsen van cursisten in de onderneming? (jobfinding en jobmatching)
3. Hoe ervaren de stakeholders de inbreng van GOB Ter Engelen in de opleiding op de werkvloer? (werkplekopleiding)
4. Hoe ervaren de stakeholders de begeleiding door GOB Ter Engelen na een GIBO? (nazorg)

De groep van respondenten bestaat uit drie deelgroepen (de cursisten, de werkgevers en de jobcoaches). Tijdens het onderzoek werden er vijf cursisten, vijf werkgevers en twee jobcoaches bevestigd. Door het feit dat er drie deelgroepen gedefinieerd werden, diende de vraagstelling per deelgroep aangepast te worden. Toch moesten de vragen steeds hetzelfde aspect van de individuele begeleiding van arbeidsgehandicapten bij de GIBO bevestigen (weliswaar vanuit ieders oogpunt) om alzo een visie van elke betrokken partij over dit aspect te kunnen achterhalen. De antwoorden op deze vragen moeten vergeleken kunnen worden om de juiste conclusies te kunnen trekken. De onderscheiden interviewvragen zijn in bijlagen 5, 6 en 7 toegevoegd

Als “proef” werden eerst de twee jobcoaches geïnterviewd. Het gaf me de mogelijkheid om de interviewvragen nog aan te passen of nuances te leggen alvorens de cursisten en de werkgevers te bevestigen.

Om te komen tot een goede medewerking van de respondenten, werd er gezorgd voor rust en voldoende tijd. Dit werd verzekerd door te denken aan de omgeving en de context waarin de interviews werden afgenomen. Door het feit dat de interviews werden afgenomen tijdens de werkuren, werd het geapprecieerd dat de interviews in de onderneming zelf werden afgenomen. Hierdoor werd er (onbewust) meer tijd gecreëerd voor het interview zelf. Daarenboven is het aangeraden om de interviews af te nemen in een voor de respondenten vertrouwde omgeving. De plaatselijke werkplek was dan ook de ideale plaats voor het afnemen van de interviews. Ook voor de ondernemers en de jobcoaches betekende het afnemen van het interview voor hen geen verplaatsing of verlies van hun kostbare tijd. Het moment (tijdstip) voor het interview werd bepaald door de respondent zelf.

Om de informatie, die door de respondenten werd vrijgegeven, achteraf goed te kunnen analyseren, werd er vóór aanvang van het gesprek gevraagd aan de verschillende respondenten of er gebruik mocht gemaakt worden van een geluidsopname. Daarnaast werd er gevraagd of het de respondent stoorde indien er tijdens het gesprek ook werd genoteerd. Elke respondent stemde toe.

Na de afname van het interview werd het interview vrijwel woordelijk uitgetypt. Vervolgens werd er overgegaan tot het handmatig coderen van de tekst. Bepaalde thema's of categorieën

in de onderzoeksgegevens werden onderscheiden en benoemd met een code. “Codes zijn een samenvattende notatie voor een stukje tekst, waarin de betekenis van het fragment wordt uitgedrukt.”<sup>82</sup> Door het coderen werd het onderzoeksmateriaal beter hanteerbaar en overzichtelijk gemaakt. De bedoeling van coderen is juist de omvang van het onderzoeksmateriaal te verkleinen.<sup>83</sup>

Omdat het interview met de onderscheiden vragen al opgedeeld was in verschillende delen (assessment, jobfinding en jobmatching, werkplekopleiding, nazorg), was het gemakkelijk om de onderscheiden codes onder te brengen bij elk thema. De meerwaarde van de codering was vooral, dat de diverse fragmenten in de verschillende interviews gemakkelijk konden teruggevonden worden, zonder telkens het hele interview te moeten overlezen. De fragmenten, die bij een code werden ondergebracht, waren gemakkelijk met elkaar te vergelijken. Dit gaf dan ook snel een algemeen beeld van de geuite ervaringen van de respondenten. In de laatste fase (het selectief coderen) werd getracht structuur te brengen in de samengebrachte gegevens. Er werd gestructureerd door verbanden te leggen tussen de onderzoeksresultaten van de cursisten, de werkgevers en de jobcoaches. Het is in deze fase dat er definitieve resultaten tot stand komen.

### 3.3 De onderzoeksresultaten

---

#### 3.3.1 Assessment

---

Bij de begeleiding van een persoon is het zeer belangrijk dat de jobcoach de persoon met al zijn competenties, beperkingen, motivatie, voorkeuren en wensen goed kent. Van daaruit kunnen maximale kansen geboden worden om met succes een job te vinden en te behouden op de arbeidsmarkt. Van de jobcoaches wordt dan ook verwacht dat ze de cursist door en door kennen, om hem/haar met succes (zonder te veel mislukkingen) te kunnen toeleiden tot de reguliere arbeidsmarkt. Voor de werkgevers is het belangrijk dat enkel die cursisten worden aangebracht die passen binnen het bedrijf. In die zin moet de jobcoach het profiel en de jobinhoud m.b.t. de onderneming goed kennen, zeker met het oog op het bereiken van een goede match van de cursist en de job.

De eerste contacten tussen de jobcoach en de cursist verlopen niet steeds op dezelfde manier. Indien de cursisten vanuit GTB of VDAB worden toegeleid tot de werkgever (zonder tussenkomst van een GOB), noemen we dit een rechtstreekse bemiddeling. Anderzijds zijn er cursisten die eerst naar GOB Ter Engelen worden doorverwezen, om er een opleiding te volgen. Nadien kunnen ze tewerkgesteld worden binnen het normaal economisch circuit (NEC). Dit wordt beschouwd als een onrechtstreekse bemiddeling.

#### ***Kennis over profiel van cursist en werkgever***

De jobcoaches geven aan dat de graad waarin ze het profiel van de cursist kennen, vaak bepaald wordt door het traject dat de cursist doorloopt. Bij een rechtstreekse bemiddeling leren ze de cursist enkel kennen op basis van (intake)gesprekken of informatiedoorstroming

---

<sup>82</sup> BOEIJE, H., *Analyseren in kwalitatief onderzoek, Denken en doen*, Den Haag, Boom Lemma, 2006, p.85

<sup>83</sup> Ibid, p.88

vanuit GTB/VDAB, terwijl ze bij een onrechtstreekse bemiddeling de cursist tijdens de opleiding (in eigen huis) beter leren kennen. Ze geven aan dat dit een meerwaarde is omdat ze dan deze personen ook gerichter kunnen matchen.

Hoewel de jobcoaches aangeven dat de slaagkansen van een GIBO vergroten naar gelang ze een beter beeld hebben van de cursist (onrechtstreekse bemiddeling), gaat deze redenering niet op met betrekking tot hun kennis over de onderneming. Het succes van een GIBO wordt niet bepaald door de graad waarin ze de onderneming (werksfeer, cultuur, taakhoud, ..) kennen. De jobcoaches vinden het ook niet absoluut noodzakelijk dat ze de onderneming door en door kennen. *“De cursist moet zich trouwens aanpassen aan de onderneming. We moeten hen (de cursisten) niet verpamperen. Maar de jobmatching is gemakkelijker als je de werkgever goed kent.”*, aldus de jobcoaches.

Om nieuwe werkgevers te leren kennen, gaan de jobcoaches op prospectie. Ze geven aan, nu dat er momenteel minder vacatures zijn, ze ook vlugger op prospectie gaan. Meestal gaat men bij de werkgevers op prospectie als er een vacature uitgeschreven is. Daarna beslist de werkgever of de jobcoach al dan niet met een mogelijke cursist mag langskomen of niet.

Uit het interview met de cursisten blijkt duidelijk dat ze aanvoelen dat de jobcoaches hen (hun voortraject, vooropleiding, persoonlijkheid, beperkingen, ...) zeer goed kennen, zelfs al vóór hun eerste kennismaking. De manier waarop de jobcoach de cursist heeft leren kennen, verschilt naargelang het traject dat de cursist doorlopen heeft. Een aantal cursisten (drie van de vijf) werd door GTB doorverwezen naar GOB Ter Engelen waardoor de jobcoach al de basisinformatie over de cursist had doorgekregen nog vóór het eerste contact met de cursist. Bij een andere cursist was er een foute doorverwijzing gebeurd waardoor de cursist zijn volledige verhaal nog moest vertellen aan de jobcoach. De laatste cursist kon zijn verhaal doen in de werkwinkel van de VDAB. Hier was één van de twee jobcoaches van GOB Ter Engelen toevallig aanwezig. Het verbaast me dat geen enkele cursist melding maakt van het feit dat de jobcoach hem/haar beter heeft leren kennen tijdens de opleidingsperiode die sommige cursisten doorlopen hebben bij Arbeidskansen vzw.

De werkgevers geven eveneens aan dat de jobcoaches hun onderneming en hun werking zeer goed kennen. Dit danken ze aan het feit dat ze reeds jarenlang samenwerken met GOB Ter Engelen. Daarenboven leren de jobcoaches de onderneming ook steeds beter kennen door de frequente contacten tijdens evaluatiemomenten. De ervaring van de jobcoaches m.b.t. hun onderneming wordt als belangrijk ervaren. Eén werkgever hecht veel belang aan het feit dat ze kunnen samenwerken met een vaste contactpersoon bij GOB Ter Engelen. Dit vergroot de vertrouwensband die ze door de jaren heen hebben kunnen opbouwen.

De werkgevers zijn bij de kennismaking met GOB Ter Engelen of bij een mogelijke opstart van een GIBO terughoudend m.b.t. een tewerkstelling van arbeidsgehandicapten. Dit is vooral te verklaren vanuit de onwetendheid en de beeldvorming van de werkgevers met betrekking tot arbeidsgehandicapten. Het blijkt dat ze vaak een verkeerd beeld hebben over wat de beperkingen van een cursist precies inhouden. Eens ze goed geïnformeerd zijn of al ervaring hebben kunnen opdoen met betrekking tot een cursist, is hun beeld over de arbeidsgehandicapte vaak bijgesteld. Ze beseffen zelf ook dat ze geluk moeten hebben met de aanwerving van een cursist, net zoals dat het geval is bij de tewerkstelling binnen de reguliere arbeidsmarkt.

## **Kennis over GIBO en BTOM's**

De cursisten geven aan dat ze zeer goed geïnformeerd werden over het GIBO-contract en hun rechten en plichten daaromtrent. Zowel de cursisten als de jobcoaches geven aan dat deze informatie vaak wordt aangehaald tijdens de diverse gesprekken met bijvoorbeeld jobcoaches van andere GOB's, GTB, bij de opstart van een stage, bij de opstart van een GIBO, bij evaluatiemomenten en bij het intakegesprek bij GOB Ter Engelen. Het herhalingsprincipe wordt hier efficiënt toegepast. Eén cursist had vóór de aanvang van een werkervaringsstage van drie maanden vanuit GTB nog nooit gehoord van GIBO. Deze informatie werd ook pas relevant nadat besloten werd om de cursist een GIBO-contract aan te bieden onder begeleiding van GOB Ter Engelen. De cursist geeft aan op dat moment volledig geïnformeerd te zijn geworden door de jobcoach.

De werkgevers zijn vertrouwd met IBO waardoor de link met GIBO snel gelegd is. Dit wordt ook zo aangegeven door de jobcoaches. Enkel de aanvullende elementen m.b.t. GIBO en de werking van GOB Ter Engelen worden door de jobcoach verder verduidelijkt. Eén werkgever geeft aan dat het niet tot de taak van de jobcoach behoort om de pro's en de contra's van een GIBO te duiden. Dit behoort tot de verantwoordelijkheid van de VDAB die ook de contracten opstelt. De jobcoach moet zich voornamelijk richten op de begeleiding. De organisatie van een infodag (event) werd door een andere werkgever erg geapprecieerd. Het was een opportuniteit om het systeem van GIBO onder begeleiding van GOB Ter Engelen te verduidelijken. Deze werkgever gaf aan verkocht te zijn voor dit systeem na deze dag.

Uit de interviews blijkt duidelijk dat de cursisten wel goed op de hoogte zijn van GIBO, maar in mindere mate kennis hebben van de bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (BTOM's). De cursisten kennen voornamelijk het woord VOP en in mindere mate de activakaart als een voordeel voor de werkgever. Dit wordt hen vooral verduidelijkt door GTB en GOB Ter Engelen. Van de vijf geïnterviewde ondernemingen waren er reeds vier bedrijven vertrouwd met de ondersteuningsmaatregel. De andere onderneming werd door de jobcoach geïnformeerd over deze maatregelen. Alle bedrijven geven aan dat de administratie, die verbonden is aan het bekomen van een tegemoetkoming, door GOB Ter Engelen desgewenst wordt afgehandeld.

## **Samenwerking met andere partners in de begeleiding**

De begeleiding door GOB Ter Engelen is kansloos indien de samenwerking met GTB en VDAB niet vlot verloopt. De werkgevers merken dat de samenwerking tussen de diverse diensten zeer goed verloopt. Toch maken ze een duidelijk onderscheid tussen GOB Ter Engelen en VDAB. Het zijn voor hen twee verschillende instanties.

De jobcoaches geven aan dat de samenwerking met GTB en GOB Ter Engelen veel nauwer is dan deze met VDAB. Dit is ook logisch omdat het doelpubliek van GTB en GOB Ter Engelen (personen met een arbeidshandicap) overeenstemt. Dit in tegenstelling tot de VDAB. Daarnaast merken ze ook nog op dat er een verschil is in de samenwerking afhankelijk van trajectbegeleider tot trajectbegeleider van GTB/VDAB. *Er zijn er waarmee je een heel nauwe samenwerking mee hebt en waar je alles heel goed van te weten komt over de cursist, maar er zijn ook trajectbegeleiders die enkel de zeer essentiële zaken vertellen, terwijl de details ook zeer belangrijk kunnen zijn*", aldus de jobcoach.



### 3.3.2 Jobfinding en jobmatching

---

Met het oog op een duurzame job is het zowel voor de werkgever als voor de cursist belangrijk, dat de jobinhoud beantwoordt aan de mogelijkheden en het profiel van de cursist. Het vinden van de juiste man/vrouw op de juiste plaats, is een uitdaging voor GOB Ter Engelen. Aan de plaatsing bij een werkgever kan een opleiding of stage voorafgaan, met als doel, de cursist verder op te leiden of voor te bereiden op een job.

#### *Toeleiding tot een job*

De cursisten geven aan dat GOB Ter Engelen hen heeft toegeleid tot de job. Het is GOB Ter Engelen die alle contacten heeft gelegd en het nodige heeft gedaan opdat de cursist kon tewerkgesteld worden in de onderneming. Uit de interviews is gebleken dat het meestal de jobcoaches zijn die het woord nemen tijdens het kennismakingsgesprek van de werkgever en de cursist.

De voorgeschiedenis van elke cursist is anders. GOB Ter Engelen speelt hier zeer goed op in. Eén cursist kon onmiddellijk worden ingezet in de onderneming. De jobcoach gaf haar het nodige vertrouwen in haar bekwaamheid en gaf aan steeds bereikbaar te zijn in geval van vragen of moeilijkheden. Ze werd gerustgesteld over het feit dat indien de jobinhoud haar niet zou liggen er nog andere mogelijkheden voor een betere match konden onderzocht worden. Al snel (na twee à drie dagen) werd door de jobcoach gepolst naar haar bevindingen m.b.t. het verloop van de stage.

De voorgeschiedenis van een andere cursist was zodanig dat een voltijdse plaatsing niet mogelijk was. De cursist was erg tevreden over het feit dat de tewerkstelling tot een voltijdse job kon opgebouwd worden naar gelang zijn mogelijkheden. Een geleidelijke gewenning aan een tewerkstelling was mogelijk dankzij het systeem van een stage waarbij de tewerkstelling geleidelijk aan kon worden opgebouwd van 1 dag per week naar een voltijdse tewerkstelling. Deze stageperiode ging de stageperiode van de GIBO (en later de GIBO zelf) vooraf.

Toch blijkt niet elke matching succesvol te zijn. Eén cursist gaf aan dat een foutieve inschatting van de werklust geleid heeft tot het niet kunnen slagen van een GIBO. De fout werd niet gelegd bij de jobcoaches vermits ook zij slechts een inschatting van het werk kunnen maken op basis van de werklustinformatie die ze doorkrijgen van de onderneming. Anderzijds kan GOB Ter Engelen ook slechts ingrijpen zodra ze op de hoogte zijn van deze eventuele problemen. Ze zijn dan ook sterk afhankelijk van hetgeen hen wordt doorgegeven zowel door de cursist als door de werkgever.

#### *Selectie van kandidaten*

Drie van de vijf werkgevers geven aan gebruik te maken van de selectie van kandidaten die door GOB Ter Engelen werd gedaan. Degenen die gebruik maken van de selectie zijn hierover zeer tevreden. De werkgevers geven aan door de jobcoaches een goed beeld van de cursist gekregen te hebben. Eén onderneming laat de cursist eerst een proefdag draaien. In bijna alle gevallen worden de cursisten na deze proefdag ook effectief tewerkgesteld. Uit dit voorbeeld blijkt dat GOB Ter Engelen een goede screening doet waardoor de matching ook succesvol is.

Hoewel één werkgever recentelijk slechte ervaringen had met een GIBO (niet voltooiën van verschillende stages), gelooft hij nog steeds in de selectie van GOB Ter Engelen. Het niet komen tot een GIBO (omdat de stages nooit werden afgewerkt) heeft niet zo zeer te maken met de selectie die gedaan werd, maar eerder met de motivatie van de cursist. *“Ze kunnen het eerlijk gezegd wel aan, maar de goesting wat die mannen hebben, dat is weinig.”*, aldus een werkgever.

Eén werkgever heeft nog geen gebruik gemaakt van de selectie door GOB Ter Engelen maar geeft wel aan om alle mogelijke kanalen te bewandelen om een geschikte kandidaat voor de desbetreffende vacature te vinden.

Eén werkgever richt zich vooral tot de VDAB-databank of een spontane sollicitatie. Op vrijblijvende telefoons van GOB Ter Engelen, waarbij ze kandidaten aanreiken, is hij nog niet ingegaan hoewel hij aangeeft hiervoor open te staan.

Hoewel één werkgever aangeeft dat het beeld dat GOB Ter Engelen schetst van de werknemer ook bevestigd wordt tijdens de tewerkstelling, geeft een andere werkgever aan dat het niet altijd nodig is om nog meer informatie te krijgen over de cursist. Een tewerkstelling van een half uur in de onderneming geeft vaak al een goed beeld van de kwaliteiten en beperkingen van de cursist.

### ***De rol van de jobcoach***

De jobcoaches zien zichzelf als een selectiepartner. Ze willen evenwel niet vergeleken worden met een interimkantoor. Hun werking gaat veel verder dan het aanbrengen van een werknemer bij de werkgever. *“We bieden ook maatwerk aan. We kunnen veel korter op de bal spelen. We weten veel concretere zaken en bij een interimkantoor gaan ze vooral af op basis van hun vorige ervaringen met die persoon en hun cv. Wij gaan hier veel verder in. Bij ons is het diploma en curriculum vitae (cv) bijkomstig. Het zijn de attitudes en werkingesteldheid die we belangrijk achten.”*

De jobcoaches geven aan dat ze bij jobfinding en jobmatching vaak moeten terugvallen op de ervaringen van de begeleiders van de diverse opleidingen en op hun eigen intuïtie en ervaringen met betrekking tot de personen en de job. Het belang van de stage wordt hoog ingeschat.

### ***Proefperiode/stage***

Om de jobmatching perfect te laten verlopen, is er steeds een proefperiode (stage) voorzien met als doel te kunnen beoordelen of het verderzetten van de samenwerking in de vorm van een GIBO zinvol is. De duur van de stage wordt bepaald door de jobcoaches rekening houdend met de persoon in kwestie en met de taakinhoud.

Elke cursist geeft aan dat een stage noodzakelijk is vóór de aanvang van een GIBO-contract. Vóór de aanvang van de tewerkstelling hebben de cursisten veel vragen waarop voorafgaandelijk geen pasklaar antwoord bestaat. *“Ik wist niet of ik het werk aankon. Zij (jobcoaches en werkgever) wisten niet of ik geschikt was voor de job.” “Je weet niet wat het werk inhoudt.” “Je weet niet waaraan je begint (...) Ik was er niet echt van op de hoogte van wat er allemaal bijkwam. Je ziet wel wat er allemaal uitkomt, maar als je ziet wat er allemaal bij komt kijken, dan verschrik je u wel.”* Daarnaast is er ook één cursist die aangeeft dat de



stage gezien kan worden als een leerperiode waarin hij terug leert functioneren in de maatschappij (persoonlijke ontwikkeling).

De werkgevers geven aan dat, ook indien er geen voorafgaande stage plaatsvindt, ze nog steeds gebruik zullen maken van GIBO. Toch vinden ze dat een stage noodzakelijk is. Het geeft hen de mogelijkheid om de cursist al beter te leren kennen. *“Met die mensen welke een beperking hebben, wil je al op voorhand weten hoe die mensen zijn en wat je ervan kan verwachten. Daarom is het onmisbaar dat er eerst een stage kan gegeven worden op voorhand (...) We beginnen een GIBO altijd met de bedoeling om er een tewerkstelling van te maken.”*

De stage wordt gezien als een periode waarin de werkgever de cursist goed leert kennen zonder belast te worden met bijkomend papierwerk. Ook voor de cursist is de stage een kans om te ervaren of de tewerkstelling in het bedrijf succesvol kan zijn/worden. De jobcoaches hechten veel belang aan de stageperiode. Indien er geen stage is, is de kans op mislukken heel groot. De begeleiding tijdens de stage is zeer intensief, zeker bij een rechtstreekse bemiddeling. Ook tijdens de opstart van een GIBO is deze bijsturing nog vaak aanwezig bij een rechtstreekse bemiddeling, dit in tegenstelling tot de bijsturing van diegenen die een opleiding genoten hebben bij GOB Ter Engelen (onrechtstreekse bemiddeling).

Twee werkgevers geven uit ervaring aan dat de motivatie van de cursist vaak hoog is tijdens de stage, maar toch afzwakt tijdens de GIBO. Dit fenomeen wordt ook bevestigd door de jobcoaches. *“Tijdens de stage lopen ze op de tippen van hun tenen en daarna zeggen ze pff, het kan geen kwaad meer. (...) Dan moeten we ze aan de mouw trekken”* Het is aan de jobcoach om deze cursisten tijdens de herhaaldelijke evaluaties erop te wijzen dat er een progressie moet vastgesteld kunnen worden, zoniet stopt het verhaal van GIBO. Het blijven motiveren van de cursist behoort tot de werking van de jobcoaches.

Om de motivatie van de cursist te verhogen wordt de stageperiode liefst zo kort mogelijk gehouden. Op die manier kan men vlug overschakelen naar een GIBO waarbij de cursist kan genieten van een extra verloning. De jobcoaches zijn er zich van bewust dat dit een stimulans is voor de cursisten.

Met betrekking tot de duur van de stage geven de cursisten aan dat de stage voldoende lang was. Hieruit blijkt dat de jobcoaches een goede inschatting kunnen maken met betrekking tot de tijd noodzakelijk voor een stage. Ook de werkgevers geven aan dat vier weken stage (in geval van halftijdse tewerkstelling acht weken) voldoende is. *“Je kan ook niet bezig blijven.”* Ze geven aan dat een goede stage geen garantie is voor een succesvolle GIBO.

Eén cursist is na een stage van 3 maanden uitgaande van GTB met een GIBO gestart. Voor haar zou een stageperiode van 4 weken te kort zijn. Toch heeft een langere stageperiode ook financiële gevolgen. *“Ik zou dat te kort vinden, vier weken. Natuurlijk als je kijkt naar het loon ... en ik heb nog het geluk dat ik bij mijn ouders woon. Voor mij is dat dus goed, maar als je een gezin hebt dan is het moeilijk om meer dan vier weken stage te doen, maar eigenlijk is dat te kort.”*

### **3.3.3 Werkplekopleiding**

---

GIBO werkt volgens het principe ‘place-then-train’. De cursisten worden op de werkvloer geplaatst om er vanaf dan opgeleid te worden in de job.

## **Opleiding door de onderneming**

Bij de werkplekopleiding worden de cursisten begeleid/opgeleid door de onderneming zelf. Eén cursist ervaart de opleiding door de onderneming als ondermaats, hoewel de mogelijkheden voor een betere begeleiding op de werkvloer binnen de onderneming niet mogelijk was. De inbreng die de jobcoaches leveren m.b.t. de opleiding situeert zich voornamelijk op het vlak van evaluaties en bijsturingen m.b.t. de werkhouding van de cursist. De soms technische opleiding tot de job kan enkel door de onderneming gegeven worden.

Tijdens de GIBO worden de arbeidsgehandicapten tewerkgesteld samen met/tussen de andere werknemers (inclusiegedachte). Alle partijen (werkgever, cursist, jobcoach) geven aan dat de cursisten als collega's beschouwd worden in de onderneming. Ze worden tevens goed opgenomen in de groep. Net zoals bij de reguliere tewerkstelling is het de werknemer zelf die bepaalt of hij zich openstelt of niet. Toch geeft één werkgever aan dat het niet altijd gemakkelijk is om de collega-werknemers die moeten voorzien in de begeleiding, te overtuigen dat de begeleiding van de arbeidsgehandicapten cruciaal is. *“Sommigen verwachten dat die (de cursisten) dadelijk evenveel kunnen als hun (...) Het hangt echt af van de andere werknemers hoe ze worden opgevolgd/begeleid. Die hebben ook liefst hun werk op tijd af en als er dan iemand bijzit die niet zo goed kan werken als hun, is dat moeilijk.”*

Hoewel drie werkgevers van de mening zijn dat een nauwe persoonlijke en permanente begeleiding zijn vruchten afwerpt, geeft één begeleider aan dat hij slechts de grote lijnen meegeeft. *“Je kan ze ook niet de gehele dag met hun handje vasthouden.”* Toch is hij ervan overtuigd dat je deze mensen een houvast moet geven. Dit kan gemakkelijk door de cursist steeds dezelfde taken te geven en steeds dezelfde werkmakkers mee te sturen. Hij heeft de indruk dat deze personen zich meer hechten/vastklampen aan één begeleider.

## **Bijdrage door GOB Ter Engelen**

De ervaringen m.b.t. de begeleiding door de jobcoaches zijn hoofdzakelijk positief. Alle stakeholders geven aan dat de jobcoaches geen bijdrage kunnen leveren in het effectief aanleren van de job, dit in tegenstelling tot het bijbrengen van een goede werkhouding, een goede administratieve ondersteuning, het zoeken naar een oplossing voor een niet werk gerelateerd probleem en het praten met en motiveren van cursisten. De begeleiding door GOB Ter Engelen uit zich in de (maandelijks) contacten, de spontane telefoongesprekken met de werkgevers, de mails naar de cursisten, maar voornamelijk de bereikbaarheid van de jobcoaches.

De cursisten en de werkgevers geven aan steeds beroep te kunnen doen op de ondersteuning van de jobcoaches tijdens de GIBO. Voor hen is deze begeleiding ideaal. Evenwel geeft één cursist aan dat het een meerwaarde zou kunnen zijn indien de jobcoach (op elk moment van de dag) rechtstreeks bereikbaar zou kunnen zijn. Toch geeft hij aan in geval van nood onmiddellijk geholpen te kunnen worden door een medewerker van GOB Ter Engelen. Daarenboven merkt hij op dat indien hij een mail stuurt, de jobcoach de volgende dag steeds telefonisch contact met hem opneemt.

De jobcoaches zijn aangewezen op de informatie die ze over een cursist krijgen van de werkgever of andere werknemers. Een observatie in de onderneming geeft niet altijd een correct beeld over de normale werking van de cursist. De jobcoaches geven aan zich hiervan

bewust te zijn en zoeken voortdurend naar creatieve manieren om een correct beeld te krijgen van de cursist met het oog op een gerichte begeleiding.

De cursisten en de werkgevers geven aan dat de begeleiding door GOB Ter Engelen ideaal is, dit in tegenstelling tot wat de jobcoaches zelf ervaren. De jobcoaches geven zichzelf maar een vijf op tien terwijl dat bij de werkgevers en cursisten een acht à negen is.

Als grootste knelpunt wordt door de jobcoaches het tekort aan tijd aangegeven. Indien er meer tijd was, zou er meer aandacht besteed kunnen worden aan het meer individueel benaderen van een cursist door frequenter aanwezig te zijn tijdens de opleidingen bij GOB Ter Engelen. Daarenboven wordt er gesteld dat er te veel administratie nodig is, waarvan de zinvolheid in twijfel wordt getrokken. *“Er zijn papieren die totaal overbodig zijn zoals het bemiddelingsplan en de risicoanalyse. Deze moet er wel zijn maar het document kan wel vereenvoudigd worden.”*

De jobcoaches geven aan de mate van ondersteuning van de cursist en de onderneming aan te passen aan de noodzaak die daartoe geopperd wordt. Toch komt het voor dat extra diensten, die niet verbonden zijn aan GIBO, worden geleverd al was het maar om de goede relaties met de werkgevers te behouden. *“We moeten soms heel ver meegaan om de vriendschap te behouden.”* Daarenboven ondernemen de jobcoaches regelmatig acties om het contact met de werkgevers te onderhouden (bv een event). De administratieve ondersteuning van GOB Ter Engelen wordt door de cursisten en werkgevers als uitstekend beoordeeld.

### 3.3.4 Nazorg

---

Na de GIBO kan zowel de werkgever als de cursist steeds terecht bij GOB Ter Engelen. Ze staan namelijk ook in voor de nazorg.

De jobcoaches stellen dat *“de nazorg voor eeuwig is.”* De nazorg dient volgens hen vooral oplossingen te zoeken voor de problemen die zich stellen. Indien er problemen zijn mogen de werkgevers en/of de cursisten hen altijd contacteren.

Twee cursisten hebben niets ondervonden van de nazorg. Toch dient dit genuanceerd te worden. Ze zijn tewerkgesteld bij Ergon Maasland. De begeleiding in deze onderneming is sowieso hoogstaand. Daarnaast verliep het traject van de twee cursisten uitstekend waardoor de behoefte aan nazorg van GOB Ter Engelen klein is.

De andere cursisten delen de mening van de jobcoaches. *“Ik mag hun altijd contacteren ook al is het over 2 jaar.” “Ik denk dat de jobcoaches mensen zijn die af en toe zouden bellen van hoe het gaat (...). Ik zeg niet dat ze dat jaren gaan doen, maar zeker in het begin.”*

Verschillende werkgevers stellen vast dat, indien de jobcoaches komen voor de evaluatie van een bepaalde cursist, dat ze dan steeds zullen vragen naar hoe het gaat met de cursisten die al vast tewerkgesteld zijn (ook al was de GIBO al jaren geleden). Daarnaast zijn de werkgevers ervan overtuigd dat de jobcoaches wel eens een mail zouden doen of eens zouden bellen om te vragen hoe het met de cursist gaat. Ze zijn er ook van overtuigd dat ze de jobcoaches altijd mogen contacteren indien er problemen zijn. Er kan gesteld worden dat elke partij ervan overtuigd is dat de nazorg van GOB Ter Engelen niet stopt na 3 maanden (zoals wettelijk vastgelegd), maar dat deze altijd blijft bestaan.

### 3.3.5 Conclusies en aanbevelingen

---

De interviews met de stakeholders verliepen zeer vlot. Iedereen kon vrijuit spreken. Er werd niet de indruk gewekt dat bepaalde respondenten de werkelijkheid zouden verbloemd hebben of dingen verzwegen.

De werking van GOB Ter Engelen, en dan meer specifiek met betrekking tot de begeleiding van de jobcoaches voor, tijdens en na de GIBO, werd besproken. De standpunten van de drie verschillende partijen werden bevraagd. Elk vanuit hun eigen invalshoek gaven ze hun mening over de begeleiding door GOB Ter Engelen. Er kan geconcludeerd worden dat iedereen de begeleiding door GOB Ter Engelen ervaart als goed, zelfs zeer goed. Tijdens het interview kwamen geen frustraties of ongenoegens bij de stakeholders naar boven. Er werden geen echte punten van kritiek aangehaald.

Vertrouwen is een belangrijk sleutelwoord in de begeleiding. De jobcoaches handelen vanuit het vertrouwen in de capaciteiten van de cursist. Ze geloven in de cursist en laten dat ook blijken aan de cursist. Ze geven de cursisten het vertrouwen dat hun zoektocht naar werk positief zal beantwoord worden. Daartoe stellen ze zich steeds bemoedigend op, geven ze snel antwoord op vragen van cursisten en trachten ze steeds naar een oplossing te zoeken ongeacht welk soort problemen er zich stellen. Anderzijds hebben de jobcoaches ook vertrouwen in de werkgevers. Met sommigen hebben ze al een goede vertrouwensband kunnen opbouwen waardoor ze al vaak mensen hebben toegeleid tot deze onderneming.

Maar ook de cursisten en de werkgevers hebben het volste vertrouwen in de jobcoaches. Ze voelen zich vlug op hun gemak bij de jobcoaches. De persoonlijke aanpak, de openheid en eerlijkheid, de efficiënte en directe aanpak van de jobcoaches dragen er toe bij dat de begeleiding door GOB Ter Engelen als positief ervaren wordt.

Toch kan men door oog te hebben voor kleine aandachtspunten de begeleiding steeds optimaliseren.

Alle stakeholders ervaren dat GOB Ter Engelen hen vóór de aanvang van een GIBO zeer goed kennen. Dit is ook belangrijk om een goede match tussen de cursist en de job/werkgever te realiseren. Uit de interviews blijkt dat de selectie van kandidaten door GOB Ter Engelen goed is. De beste manier om het profiel van de cursist en de onderneming te kennen is via rechtstreeks contact met de stakeholders hetgeen aan cursistenzijde mogelijk is door opleidingen in eigen huis en aan werkgeverszijde door een goede prospectie. De jobcoaches ervaren dat de informatie-uitwisseling tussen de verschillende betrokken partijen (VDAB, GTB en GOB) over het algemeen zeer goed verloopt. Om de cursisten zo snel mogelijk te brengen tot de geschikte job is de informatiedoorstroming zeer belangrijk. De contacten tussen de verschillende organisaties moeten dan ook steeds aangesterkt worden.

We stellen vast dat er een verschil is tussen de kennis over GIBO en BTOM's bij de cursisten en bij de werkgevers. De werkgevers zijn vanuit hun ervaringen met IBO en BTOM's hier al goed mee vertrouwd, terwijl de cursisten deze informatie krijgen door de herhaaldelijke informatieverstrekking door GOB Ter Engelen en andere partners. GOB Ter Engelen is ook steeds bereikbaar voor bijkomende informatie. Toch acht ik, in het kader van de kennis over GIBO en BTOM's, het niet essentieel dat de cursisten deze informatie zeer goed beheersen vermits de doelstelling "de mensen terug activeren" niet bepaald wordt door de theoretische

kennis hieromtrent. Met betrekking tot dit item heb ik dan ook geen aanbevelingen naar GOB Ter Engelen, maar acht ik het toch nuttig een info-dag te organiseren indien uit ervaring zou blijken dat de nood aan bijkomende informatie groot is.

Alle stakeholders geven aan dat een voorafgaandelijke stage aan een GIBO noodzakelijk is, al was het maar om de werkgever te laten kennismaken met de cursist en/of om de cursist vertrouwd te laten worden met de job. Op deze manier kunnen beide partijen al eens proeven van een GIBO. Ik zou dan ook aanbevelen om het woord stage te vervangen door “proefperiode” juist omdat deze proefperiode de kans geeft aan iedereen om eens te ‘proeven’ van de GIBO. Het woord stage wordt meer begrepen als een opleiding voorafgaandelijk aan een GIBO, hetgeen het in feite niet is.

De jobcoaches kunnen weinig inbreng hebben in het aanleren van een job. Dit is ook niet verwonderlijk vermits de job wordt aangeleerd op de werkvloer zelf door de werkgever of collega-werknemers. Toch kunnen de jobcoaches tijdens de GIBO van betekenis zijn om bijvoorbeeld de motivatie van de cursisten hoog te houden. Het blijkt trouwens (volgens de verschillende partijen) dat de werkmotivatie van de cursisten vaak afzwakt vanaf het moment dat de stage beëindigd is en het GIBO-contract getekend werd. De jobcoaches zijn op de hoogte van dit fenomeen en reageren hier perfect op. Ze besteden veel tijd aan de regelmatige evaluaties en gesprekken met de cursisten, werkgevers en mogelijke begeleiders op de werkvloer. Tijdens de GIBO situeert de begeleiding door GOB Ter Engelen zich vooral op de persoonlijke, morele ondersteuning van de cursisten en de administratieve ondersteuning van cursisten en werkgevers.

Voor de jobcoaches is het niet altijd gemakkelijk om een juist beeld te krijgen van de prestaties van de cursisten tijdens de GIBO. Ze zijn trouwens niet voortdurend aanwezig op de werkvloer. Om zich een beeld te kunnen vormen van hoe een GIBO voor een specifieke cursist verloopt, zijn ze aangewezen op wat de cursisten, werkgevers en mogelijke begeleiders op de werkvloer hen vertellen. Slechts wanneer ze op de hoogte worden gebracht van eventuele problemen kunnen ze bijsturen. Ze moeten dan ook kunnen vertrouwen op de eerlijkheid en openheid van anderen. Dit kan gezien worden als een bedreiging omdat de objectiviteit geschonden kan worden.

Indien de jobcoach naar de cursisten zou kijken in de onderneming, zou dit een foutief waardeoordeel kunnen geven over de prestaties van de cursist aangezien de cursisten vaak anders dan normaal presteren, in het bijzijn van de jobcoach. Toch kan hiervoor geen oplossing aangereikt worden en moet men vertrouwen op de informatie van de werkgever, collega's en cursist.

De stakeholders geven aan dat men steeds bij de jobcoaches terecht kan voor bijkomende informatie en ondersteuning. Ook over de administratieve ondersteuning van de cursisten en werkgevers is men zeer tevreden. De communicatie van GOB Ter Engelen naar de cursisten en werkgevers verloopt zeer vlot. Toch kan de rechtstreekse bereikbaarheid van de jobcoaches verhoogd worden indien ze zouden kunnen beschikken over een GSM. Ook voor de cursisten zou op deze manier de drempel kunnen verlaagd worden. Een rechtstreeks contact, zonder doorschakeling van de centrale van GOB Ter Engelen, werkt drempelverlagend. Uit de interviews blijkt namelijk dat de nabijheid van de jobcoaches erg gewaardeerd wordt. Deze nabijheid kan verhoogd worden wanneer cursisten of werkgevers dadelijk de stem van hun vertrouwenspersoon horen (onmiddellijke aansluiting of mogelijkheid

tot inspreken). Toch heeft het altijd bereikbaar zijn ook nadelen voor de jobcoach, die hiermee extra wordt belast. Of men het gebruik van een GSM wil introduceren bij GOB Ter Engelen laat ik aan de keuze van de organisatie. Tenslotte bepalen ze zelf de bedrijfscultuur.

Na een GIBO kunnen alle partijen nog genieten van een begeleiding door GOB Ter Engelen. Deze nazorg is wettelijk gezien beperkt tot 3 maanden. Toch geven de respondenten aan dat GOB Ter Engelen deze termijn niet strikt toepast; men kan steeds beroep doen op hun begeleiding.

Samenvattende kan gesteld worden dat de stakeholders de begeleiding door GOB Ter Engelen als zeer positief ervaren. Naast enkele zeer kleine aanbevelingen heb ik slechts één grote boodschap voor GOB Ter Engelen: "Blijf zo verder doen!".

### **3.4 Besluit**

---

In deel drie werd het onderzoek, dat een antwoord moet geven op de vraag: "*Hoe ervaren de stakeholders de begeleiding die GOB Ter Engelen in het kader van GIBO aanbiedt?*", besproken.

In dit eindwerk werd er gekozen voor een kwalitatief, praktijkgericht onderzoek. Er werden interviews afgenomen bij de drie stakeholders. Vervolgens konden de interviewresultaten verwerkt en geanalyseerd worden.

De uiteindelijke conclusie van het onderzoek is zeer duidelijk: alle stakeholders ervaren de begeleiding door GOB Ter Engelen in kader van GIBO als zeer bevredigend. Toch kan elke werking geoptimaliseerd worden. Het deel drie wordt dan ook afgesloten met enkele conclusies en aanbevelingen voor GOB Ter Engelen.

In deel vier zal ik terugblikken op mijn persoonlijke indrukken tijdens het verloop van dit eindwerk en kritisch reflecteren over het geheel.



## Deel 4: Kritische kijk

---

### 4.1 Inleiding

---

In de vorige delen werd de werking van GOB Ter Engelen, als project binnen Arbeidskansen vzw, duidelijk gemaakt. GOB Ter Engelen is één van de partners in de begeleiding van personen met een arbeidshandicap bij hun traject naar een betaalde job in het normaal economisch circuit. In het onderzoek werd deze begeleiding nader bekeken vanuit het standpunt van de drie stakeholders.

In dit deel wordt er kritisch gekeken naar het arbeidsmarktbeleid t.a.v. personen met een arbeidshandicap en naar de begeleiding door GOB Ter Engelen in het GIBO-verhaal. Het laatste deel bevat een reflectie op het verloop van het eindwerk. De ervaringen die opgedaan werden tijdens het verloop van het eindwerk en de persoonlijke belevingen die daarmee verband houden, worden gedeeld.

### 4.2 Kritische kijk op het arbeidsmarktbeleid t.a.v. personen met een arbeidshandicap.

---

Het arbeidsmarktbeleid in België is zeer complex. De ingewikkelde politieke situatie is hier niet vreemd aan. Enerzijds wordt er een passief beleid gevoerd, waarbij personen die (tijdelijk) geen inkomen kunnen verwerven uit arbeid, toch een financiële ondersteuning krijgen. Dit wordt voornamelijk op federaal vlak (RVA) geregeld. Anderzijds wordt er een activerend beleid gevoerd, waarbij men tracht personen te laten participeren op de arbeidsmarkt.

Het is goed dat de federale en Vlaamse Overheid (onder impuls van Europese richtlijnen en doelstellingen) hervormingen in dit arbeidsmarktbeleid hebben doorgevoerd. Toch blijkt het activerend beleid nog niet het gewenste resultaat te behalen. Een tewerkstellingsgraad van 75 % van de bevolking tussen 20 – 64 jaar (Europese doelstelling 2020) lijkt nog steeds veraf. Men is het er over eens dat ook de werkzaamheidsgraad van arbeidsgehandicapten moet verhoogd worden. Er werden dan ook heel wat nieuwe maatregelen uitgewerkt door Vlaanderen zoals trajectbegeleiding, beroepsopleiding, screening, loonkostensubsidiemaatregelen om de doelstellingen te bereiken. De economische crisis, waarmee we de laatste jaren te kampen hebben, brak uit, net toen de hervormingen concreet werden. Het is juist door die economische crisis dat het effect van de maatregelen niet goed tot uiting komt. Voor Vlaanderen zien we dat de werkzaamheidsgraad in de periode 2000 - 2008 gestegen is van 68,9 % tot 72,3 %, waarna het tot 2012 schommelde tot uiteindelijk 71,5 %.<sup>84</sup> Hieruit kan men afleiden dat de crisis niet onmiddellijk de werkzaamheidsgraad van Vlaanderen heeft geraakt, maar kan men ook niet concluderen dat de werkzaamheidsgraad van arbeidsgehandicapten is toegenomen.

---

<sup>84</sup> WERK.BE, STARTPUNT VOOR WERK EN SOCIALE ECONOMIE, *Internet*, 10 april 2014 (<http://www.werk.be/cijfers/vlaanderen-2020/werkzaamheid/totaal>)

De integratie van personen met een arbeidshandicap in de arbeidsmarkt is zeer belangrijk. Werken is nog steeds de beste manier om je te integreren in de samenleving, je eigenwaarde op te krikken en iets te betekenen. Een maximale integratie kan je bekomen door personen met een arbeidshandicap te begeleiden in hun zoektocht naar werk. De inclusie-gedachte is hierbij het uitgangspunt: mensen tewerkstellen tussen de andere werknemers.

Als je over trajectbegeleiding spreekt, bedoel je dat elke persoon, individueel, begeleid moet worden in het traject dat hij moet doorlopen om tot betaalde arbeid te komen. In het begeleidingsmodel dat men heeft uitgewerkt, komen verschillende partners (VDAB, GA, GTB, GOB) tussen. Achter elke partner staat een persoon. Bij deze persoon-tot-persoon begeleiding is het vertrouwen zeer belangrijk. Zonder het wederzijds vertrouwen, kan de (traject)begeleiding niet succesvol zijn. Vertrouwen moet je geven en winnen/verdiene. En dat vraagt soms veel tijd; tijd die er vaak niet gegeven kan worden omdat budgetten, die hiervoor voorzien worden, ontoereikend zijn.

Hoewel iedereen bemiddelbaar is, zal niet iedereen toegeleid kunnen worden naar het normaal economisch circuit. We mogen niet toelaten dat deze mensen, die niet in het betaalde circuit ingeschakeld kunnen worden, in een isolement verzeilen. Ik heb tijdens mijn stage kennis kunnen maken met arbeidszorg, een ondersteuningsvorm voor mensen voor wie betaalde arbeid (nog) geen optie is. Het is een zeer verdienstelijk initiatief, waarbij mensen hun eigenwaarde kunnen opkrikken, vaardigheden ontwikkelen, weerbaarder worden, .... Men moet voor deze ondersteuningsvorm dan ook voldoende middelen blijven vrijmaken.

### 4.3 Kritische kijk op de begeleiding door GOB Ter Engelen in het GIBO-verhaal.

---

#### 4.3.1 Kritische kijk op GIBO

---

Eén van de maatregelen om personen met een arbeidshandicap aan het werk te helpen, is het aanbieden van een GIBO. Het is een opleiding van een werkzoekende met een arbeidshandicap, op de werkvloer, en gegeven door een werkgever uit de private of openbare sector. Het is een maatregel die voor de werkgever (bijna) niets kost. Toch blijkt GIBO bij de werkgevers niet zo gekend te zijn. IBO daarentegen, is bij de meeste werkgevers wel gekend. Ze zien er hun voordelen in. Toch schrikt de G (gespecialiseerde) in het woord GIBO hen vaak af. Gespecialiseerd wordt vaak geassocieerd met een onbekwaamheid, gebrek van de werknemer. Dit is een misvatting, omdat de personen met een arbeidshandicap die in de onderneming geplaatst worden, heel goed gescreend en geselecteerd worden door een GOB. Daardoor kan de bekwaamheid waarover die persoon beschikt, in die onderneming juist heel goed benut worden. Het betreft hier geen tewerkstelling **met** een handicap maar **ondanks** een handicap. Hoewel er in de financiering van een GOB geld voorzien is voor de prospectie en de sensibilisering van ondernemers, is in de praktijk hiervoor vaak te weinig tijd. Het is dan ook belangrijk dat de overheid, gecoördineerd, georganiseerd, een informatie- en sensibiliseringscampagne uitwerkt om de ondernemers warm te maken voor het GIBO-systeem.



### **4.3.2 Kritische kijk op de begeleiding door GOB Ter Engelen**

---

Uit het onderzoek kwam zeer sterk tot uiting dat de begeleiding door GOB Ter Engelen als zeer goed ervaren werd. Dit is ook niet verwonderlijk als je zelf hebt kunnen ondervinden met welke gedrevenheid en inzet de jobcoaches dagdagelijks bezig zijn met hun job.

Uit het verhaal van de cursisten en de werkgevers blijkt een grote appreciatie die ze ook hebben voor de persoon achter de jobcoach. De jobcoach wordt gezien als een vertrouwenspersoon waarbij ze, elk met hun eigen verhaal, terecht kunnen en er ook gehoor krijgen. De persoonlijke aanpak typeert de begeleiding door GOB Ter Engelen.

Toch wordt er bij de trajectbegeleiding niet enkel een individueel doel nagestreefd. Ook GOB Ter Engelen moet ervoor zorgen dat de vooropgestelde doelen worden gehaald en al hun verplichtingen t.a.v. VDAB, waarmee ze een overeenkomst hebben afgesloten, nagekomen kunnen worden. In dit opzicht moet GOB Ter Engelen er over waken dat de jobcoaches niet verdrinken in het werk en niet gefrustreerd geraken in hun job omdat de beschikbare tijd ontoereikend is om de gegeven kwaliteit te kunnen blijven garanderen. De ondersteuning van GOB Ter Engelen, als organisatie, aan de jobcoaches, is hierin zeer belangrijk. Toch heb ik er het volste vertrouwen in, dat de leidinggevenden bij de uitwerking van hun beleid, goed weten welk werk de jobcoaches verrichten en welke hun draagkracht is.

## **4.4 Kritische kijk op het verloop van het eindwerk**

---

### **4.4.1 Kritische kijk op deel 1: voorstelling stageplaats**

---

Tijdens mijn stage heb ik kennis kunnen maken met GOB Ter Engelen, maar ook met arbeidszorg en Alternatieve Gerechtelijke Maatregelen (AGM). Toch is dit slechts een beperkt segment van wat Arbeidskansen vzw te bieden heeft. Arbeidskansen vzw biedt een totaal aanbod voor personen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt. Mijn bewondering is groot voor elke medewerker binnen Arbeidskansen vzw. Hoewel ze het vaak niet zullen beseffen, zijn ze een belangrijke schakel in de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap en in de integratie van die personen in de maatschappij.

Mijn bewondering is tevens groot voor die personen, die zich dagdagelijks met volle overtuiging inzetten voor de coördinatie van de diverse dienstverleningen. Tevens is het steeds weer zoeken naar oplossingen en het creatief inspelen op de steeds veranderende normen en omstandigheden, een hele karwei.

### **4.4.2 Kritische kijk op deel 2: theoretisch deel**

---

De materie met betrekking tot de arbeidsmarkt en de maatregelen en diensten die daarmee verband houden, is zeer uitgebreid. Toch kon ik veel informatie terugvinden op het internet. Het was niet altijd even gemakkelijk om de meest recente informatie te vinden, omdat het arbeidsmarktbeleid zowel op het Vlaams, nationaal als Europees vlak sedert 2008 nogal erg onderhevig was aan veranderingen. De informatie in boeken was dan ook vaak achterhaald of niet meer up-to-date.

Toch was hetgeen op internet of in studies teruggevonden kon worden, niet altijd gemakkelijk te linken aan de praktijk. Ik kon dan ook steeds terugvallen op de ervaringen van de

jobcoaches. Door de loop van mijn stage bij GOB Ter Engelen werden me vele mechanismen duidelijk.

Bij de opstart van het theoretisch deel was het ook niet altijd duidelijk welke informatie relevant was. Het aantal pagina's liep aanvankelijk op omdat ik alle informatie die ik vond ook wou gebruiken in het eindwerk. Na een inwerkperiode werd me steeds duidelijker welke informatie kon geschrappt worden. Toch verkoos ik de volledigheid van de informatie boven de hoeveelheid pagina's.

#### **4.4.3 Kritische kijk op deel 3: praktisch deel.**

---

Het praktisch gedeelte van het eindwerk werd opgebouwd in twee delen nl. het methodologisch kader en de onderzoeksresultaten.

##### ***Het methodologisch kader***

Als voorbereiding op het onderzoek zelf, heb ik veel informatie gezocht in vakliteratuur. Ik vond dit ook belangrijk omdat ik tot vóór het eindwerk geen ervaring had met het afnemen van interviews. De principes en aandachtspunten die naar voor gebracht werden, heb ik trachten toe te passen op het onderzoek. Hoewel ik hierin veel tijd heb gestoken, vond ik dit zeker een meerwaarde. De interviewvragen vond ikzelf goed opgesteld hetgeen ook bevestigd werd door mijn eindwerkbegeleider (Dennis Smolders) en de respondenten. Het interview verliep vlot. Achteraf bekeken was het misschien ook wel interessant geweest mocht ik de respondenten bevraagd hebben over hun bevindingen met betrekking tot de duur van een GIBO.

##### ***Het interview en de onderzoeksresultaten.***

Aanvankelijk was ik nogal wat onzeker over mijn competenties om een interview af te nemen bij diverse personen. Toch is dit me zeer goed bevallen. Zelf vind ik dat ik rustig was tijdens de interviews en die rust en zekerheid ook kon overbrengen bij de respondenten. Het afnemen van interviews heeft me zeker geholpen meer zelfvertrouwen te krijgen, hetgeen belangrijk is voor mijn zelfontplooiing. Het publiek was zeer gevarieerd. Er waren bedrijven die al veel ervaring hadden met een GIBO; anderen slechts beperkt. Er waren cursisten die hun GIBO al succesvol hadden afgerond; anderen die nog in de opleiding zaten en zelfs één cursist waarbij de GIBO niet resulteerde tot een vaste tewerkstelling. Er waren cursisten die heel spraakzaam waren, anderen hadden geen mening over bepaalde vragen of gaven een antwoord naast de kwestie. Zo ontstond er toch non-respons op de vragen. Tijdens de interviews merkte ik dat sommige cursisten de vraag niet goed begrepen. Ik heb dan ook de vragen afgestemd op maat van de cursist. Dit verliep steeds vlotter naar gelang mijn interviews vorderden.

Het was zeker goed dat ik gekozen had voor een half-gestructureerd interview. Bij een ongestructureerd interview had ik nooit zoveel informatie kunnen bekomen. In de interview-opbouw had ik ook een vraag opgenomen die in feite een herhaling was van een eerder geformuleerde vraag. Dit deed ik bewust om de betrouwbaarheid van de antwoorden te kunnen achterhalen. Toch heeft deze vraag zijn doel niet bereikt, omdat de manier waarop ik de vraag bracht, vaak al suggestief overkwam.

Mijn onderzoek was toegespitst op de ervaring die de stakeholders hadden met betrekking tot de begeleiding door GOB Ter Engelen. Vermits er drie verschillende categorieën van stakeholders (cursisten, werkgevers en jobcoaches) moesten bevroegd worden, en de beschikbare tijd zeer beperkt was, zijn de onderzoeksresultaten afkomstig van een zeer beperkte groep. Omdat de reacties over het algemeen een zeer positief beeld geven over de begeleiding door GOB Ter Engelen, zou dit beeld niet anders zijn, mocht er een vervolgonderzoek komen dat specifiek gericht werd op één groep van respondenten. Toch zouden de resultaten misschien meer suggesties, aandachtspunten of verbeterpunten kunnen opleveren, mochten er meer personen bevroegd kunnen worden.

Ik ben me ervan bewust, dat bepaalde antwoorden ook niet heel objectief zijn. De respondenten zijn door hun vertrouwensband die ze hebben met GOB Ter Engelen, misschien erg geneigd (al ware het onbewust) om een sociaal wenselijk antwoord (beleefdheidsantwoord) te geven. Toch kan ik uit de reacties van de respondenten afleiden dat de antwoorden oprecht waren. Indien het onderzoek kon uitgebreid worden naar meerdere cursisten of werkgevers, zou ik er ook voor opteren om cursisten en werkgevers te bevroegen, die in het verleden (en nu niet meer) begeleid werden door GOB Ter Engelen. De reden waarom ze geen GIBO onder begeleiding van GOB Ter Engelen meer hebben, zou misschien ook iets kunnen vertellen over hun ervaringen met GOB Ter Engelen.

#### **4.4.4 Kritische kijk op het proces van het eindwerk**

---

Bij de opstart van het eindwerk is er veel nagedacht over de juiste inhoud van mijn onderzoek. Gelukkig heb ik hierover kunnen brainstormen met mijn eindwerkbegeleider Dennis Smolders, mijn stagementor Ben Knoops en de jobcoaches Rita Bloemmen en Sara Vastmans. Ik ben hen daar ook zeer dankbaar voor.

Door het feit dat ik laat een stageplaats gevonden had, was de beschikbare tijd om me te verdiepen in deze organisatie heel beperkt. Zowel het vertrouwd geraken met mijn stageplaats, alsook het uitwerken van het eindwerk, was vrij intensief door de beperkte beschikbare tijd. Toch heb ik getracht me aan de vooropgestelde timing te houden. Dit was niet altijd gemakkelijk.

Met de opmaak van dit eindwerk, heb ik een betere kijk gekregen in de problematieken waarmee een arbeidsgehandicapte te maken kan hebben. Door het afnemen van het interview, heb ik de verhalen vanuit eerste lijn mogen horen. Ik heb me een beter beeld kunnen vormen van wat het voor mensen betekent, indien ze geen werk hebben, geen werk kunnen vinden of geen werk kunnen behouden. Ik ben dan ook dankbaar dat ik tijdens mijn stage en bij het maken van het eindwerk, ervaring heb kunnen opdoen als maatschappelijk assistent. Tevens heb ik kunnen vaststellen dat een tewerkstelling van een arbeidsgehandicapte niet altijd het uiteindelijke doel is van GOB Ter Engelen en Arbeidskansen vzw. Vaak is een persoonlijke ontwikkeling belangrijker dan de tewerkstelling.

De opmaak van dit eindwerk heeft bijgedragen tot mijn persoonlijke ontwikkeling. Naast het feit dat ik een bredere maatschappelijke kijk heb gekregen op de wereld van de inactieven (werklozen), kan ik ook stellen dat het mijn interesse in het arbeidsmarktbeleid en de hulpverlening aan mensen met een zekere vorm van “armoede” heeft aangewakkerd.

Daarenboven is het opstellen van een eindwerk een heel proces, waarbij je je kritisch moet opstellen ten opzichte van bepaalde gebeurtenissen en beweringen. Ik heb tijdens mijn stage en het uitwerken van het eindwerk, geleerd standpunten in te nemen en op te komen voor mijn mening. Het afnemen van de interviews heeft me ook geleerd om mondiger te zijn, meer initiatief te nemen en een gesprek met mensen vlotter te laten verlopen. Ik kan dan ook tevreden terugkijken op deze maanden van inzet en het bekomen resultaat. Het heeft me een enorme boost gegeven in mijn zelfvertrouwen.

## **4.5 Besluit**

---

Het arbeidsmarktbeleid heeft het laatste decennium heel wat veranderingen teweeggebracht en richt zich vooral op een activerend beleid. Maximaal inzetten op GIBO, onder begeleiding van een GOB, is hiervoor een belangrijke maatregel.

In deel vier werd er kritisch teruggeblikt op de trajectbegeleiding en het beleid ten aanzien van arbeidsgehandicapten. Speciale aandacht ging hierbij naar GIBO en GOB Ter Engelen. Dit deel werd afgesloten met een kritische kijk op het verloop van het eindwerk: mijn stageplaats, het theoretisch en praktisch deel en het eindwerk.

De stage en het uitwerken van dit eindwerk, hebben me doen nadenken over de problematiek m.b.t. arbeidsgehandicapten. Daarenboven heeft het me ook als persoon en als toekomstig maatschappelijk assistent laten groeien.

## Algemeen besluit

---

In dit werk sta ik stil bij de onderzoeksvraag: **“Hoe ervaren de stakeholders de begeleiding die GOB Ter Engelen in het kader van GIBO aanbiedt?”**.

De lezer kon kennismaken met mijn stageplaats “Arbeidskansen vzw” en de begeleiding van personen met een arbeidshandicap. Hierin werd duidelijk dat diverse partners in de trajectbegeleiding een belangrijke rol spelen in het toeleiden van personen met een arbeidshandicap tot de reguliere arbeidsmarkt. Ook de diverse maatregelen die de overheid neemt om de participatiegraad van arbeidsgehandicapten te verhogen, hebben een zeker effect op de werkzaamheidsgraad van arbeidsgehandicapten.

GOB Ter Engelen is een belangrijke partner in de begeleiding van personen met een arbeidshandicap tijdens het doorlopen van een GIBO.

In het praktisch gedeelte werd het onderzoek naar de belevingen/bevindingen van de diverse stakeholders over de begeleiding door GOB Ter Engelen voor, tijdens en na een GIBO beschreven. De verschillende partijen (cursisten, werkgevers, jobcoaches) werden bevraagd middels een interview. De bevindingen werden samengebracht tot één conclusie nl.: **De begeleiding van personen met een arbeidshandicap door GOB Ter Engelen, in het kader van een GIBO, strekt zeer zeker tot ieders tevredenheid.**

Bij een GIBO worden verschillende fases doorlopen. Bij het begin van een GIBO is het belangrijk dat GOB Ter Engelen zowel de cursist als de jobinhoud en werkgever goed kent. Het blijkt dat GOB Ter Engelen reeds vóór de aanvang van een GIBO zich een goed beeld kan vormen van de betrokken partijen (assessment).

De betrokken partijen goed kennen is essentieel om te komen tot een goede match. Op het vlak van jobfinding en jobmatching scoort GOB Ter Engelen zeer goed.

Een GIBO is een opleiding op de werkvloer, die door de werkgever of collega-werknemer gegeven wordt. Er wordt vastgesteld dat GOB Ter Engelen in de eigenlijke opleiding geen inbreng kan hebben. Toch wordt de ondersteuning van de jobcoaches in de vorm van bv motivering, administratieve ondersteuning, bijbrengen van een goede werkattitude, klankbordfunctie, ... erg gewaardeerd.

Hoewel de nazorg door GOB Ter Engelen wettelijk beperkt is tot drie maanden, geven de stakeholders aan dat ze steeds beroep kunnen blijven doen op GOB Ter Engelen.

Doordat tijdens het interview met de verschillende partijen geen echte knelpunten of kritieken naar voor kwamen, was het wijzigen van de aanpak van de begeleiding niet aan de orde. Toch heb ik een aantal aandachtspunten of suggesties willen formuleren.

Een goede informatiedoorstroming tussen de verschillende betrokken partijen is zeer belangrijk. De onderlinge contacten moeten dan ook steeds aangesterkt worden.

Voorafgaand aan een GIBO wordt er een stage georganiseerd. Ik adviseer om het woord stage te vervangen door “proefperiode”.

Uit de interviews blijkt dat de jobcoaches heel nabij zijn. Deze nabijheid kan nog verhoogd worden door hen te laten beschikken over een GSM. Juiste gebruikersafspraken hoeven niet noodzakelijk te leiden tot een extra belasting voor de jobcoaches.

Hoewel perfectie niet bestaat, verdwijnen de hierboven vermelde aanbevelingen in het niets door de positieve commentaar die gegeven werd door de stakeholders.

# Literatuurlijst

---

## Geschreven bronnen

### Boeken:

- ACV-VLAAMS REGIONAAL COMITE, *Globaal werk, vakbondswerk! Globalisering in Vlaanderen*, Antwerpen - Apeldoorn, Garant Uitgevers, 2004
- BLEIJENBERGH, I., *Kwalitatief onderzoek in organisaties*, Den Haag, Boom Lemma, 2013
- BOEIJE, H., *Analyseren in kwalitatief onderzoek, Denken en doen*, Den Haag, Boom Lemma, 2006
- LAPERRE, I. & AUDENAERT, M., *Competentiemanagement met kansengroepen*, Antwerpen - Apeldoorn, Garant Uitgevers, 2012
- MAES, B., BRUYNINCKX, W. & GOFFART, K., *Trajectbegeleiding voor personen met een handicap*, Leuven, Acco, 2003
- PLOOIJ, F., *Onderzoek doen, Een praktische inleiding in onderzoeksvaardigheden*, Amsterdam, Pearson Education Benelux, 2008
- RAMAEKERS, E., *Trajectbegeleiding: waargenomen kansen, Een onderzoek onder werklozen, werkgevers en begeleiders in Belgisch-Limburg*, z.p., z.u., 2003
- STRUYVEN, L., *Hervormingen tussen drang en dwang, Marktwerking op het terrein van arbeidsbemiddeling*, Leuven, Acco, 2006
- TIJKEN, T., *Aan het werk!, Over trajectbegeleiding en re-integratie*, Den Haag, Boom Lemma, 2012
- VAN KEKEN, H., *Voor het onderzoek, het formuleren van de probleemstelling*, Den Haag, Boom Lemma, 2006
- VERHOEVEN, N., *Onderzoeken doe je zo!*, Den Haag, Boom Lemma, 2010
- VLAAMS AGENSCHAP PERSONEN MET EEN HANDICAP, *Handinfo, Handige informatie voor personen met een handicap*, z.p., Bursens, 2010
- WESTER, F., *Rapporteren over kwalitatief onderzoek*, Den Haag, Boom Lemma, 2003
- WESTER, F. & PETERS, V., *kwalitatieve analyse, uitgangspunten en procedures*, Bussum, Coutinho, 2004

## Verslagen-rapporten:

- BOLLENS, J. & HEYLEN, V., *De Individuele Beroepsopleiding in de Onderneming, Vergelijking van het deelnameprofiel en de effectiviteit over de periode 2000-2008*, Leuven, KUL, 2009
- HEYLEN, V., BOLLENS, J., *Supported employment: wenselijkheid, haalbaarheid en vormgeving van een nieuw instrument ten behoeve van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid*, z.p., Hoger instituut voor de arbeid, 2005
- HEYLEN, V., *Personen met een arbeidshandicap als werkzoekenden*, Leuven, Steunpunt Werk en Sociale Economie, 2012
- ROOSENS, B., HUYS, R., VAN GRAMBEREN, M. & VAN HOOTEGEM, G., *Werken met een VOP, Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister bevoegd voor werk, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma*, Leuven, Centrum voor Sociologisch Onderzoek, 2010
- SAMOY E, *Handicap en Arbeid deel I, Definities en Statistieken over de arbeidsdeelname van mensen met een handicap*, 2014
- SAMOY E, *Handicap en Arbeid deel II Beleidsontwikkelingen*, Departement Werk en Sociale Economie, 2014
- SANNEN, L., CASTERMANS, S., VAN REGENMORTEL, T. & LAMBERTS, M., *Duurzame tewerkstelling van mensen in armoede, Uitdagingen en remedies voor beleid, werknemers en werkgevers*, z.p., HIVA, z.j.
- STEENSSENS, K., DEMEYER, B. & VAN REGENMORTEL, T., *Synthese: 'Conceptnota empowerment en activering in armoedesituaties'*, Leuven, KUL, 2009
- VAN ECHELTEL, P., *Een baanloos bestaan, De betekenis van werk voor werklozen arbeidsongeschikten en werkenden*, Den Haag, Sociaal en Cultureel Planbureau, 2010
- VDAB STUDIEDIENST, *Kansengroepen in kaart, Arbeidsgehandicapten op de Vlaamse arbeidsmarkt*, z.p., VDAB, 2010
- VDAB, *Jaarverslag 2012*, z.p., z.u., 2013
- VFSIPH, *Rondetafelconferentie personen met een arbeidshandicap, Groeiscenario voor de evenredige arbeidsdeelname van personen met een arbeidshandicap*, z.p., VFSIPH, 2003

## Artikels:

- STEUNPUNT WSE, OVER-WERK, *Supported employment: wenselijkheid, haalbaarheid en vormgeving van een nieuw instrument ten behoeve van het Vlaamse arbeidsmarktbeleid*, Leuven, Acco, 2007
- VON GRUMBKOW, J. & RAMAEKERS, E., *Vertrouwen: cruciale factor in trajectbegeleiding*, z.p., ACW, z.j.



### Nota's:

ARBEIDSKANSEN VZW, *Kwaliteitshandboek, organisatiestructuur*, Maaseik, Arbeidskansen vzw, 2013

FEGOB, *Projectfiche reguliere werking GOB, opleiding en begeleiding in de reguliere werking van GOB*, z.p., z.u., 2010

MARTENS, I., *Overzicht GIBO bij GOB Ter Engelen*, z.p., VDAB, 2014

VDAB, *Procedure voor consulenten GOB ikv GIBO*, z.p., VDAB, 2013

### Brochures:

ARBEIDSKANSEN VZW, *onthaalbrochure*, Maaseik, Arbeidskansen vzw, 2014

GTB, *Werkschrift 3, Arbeidsrehabilitatie*, z.p., GTB, 2012

### Wetteksten, decreten, besluiten, beleidsbepalingen

Besluit van de Vlaamse regering betreffende de professionele integratie van personen met een arbeidshandicap, *Belgisch staatsblad*, 18 juli 2008

Besluit van de Vlaamse regering houdende de organisatie van de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding, *Belgisch staatsblad*, 5 juni 2009

Besluit van de Vlaamse Regering tot vaststelling van de regels voor de erkenning en financiering door de VDAB van de GTB, de GA en de GOB's, *Belgisch staatsblad*, 15 februari 2008

COMMISSIE DIVERSITEIT, *Advies, Actielijst arbeidshandicap*, Brussel, Commissie diversiteit, 2011

Decreet houdende bepalingen tot begeleiding van de tweede aanpassing van de begroting 2008, *Belgisch staatsblad*, 21 november 2008

Decreet tot oprichting van het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid "Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap", *Belgisch staatsblad*, 7 mei 2004

Gemeenschappelijke platformtekst afgesloten tussen de Vlaamse regering, de Vlaamse sociale partners, de gebruikersorganisaties en intermediaire organisaties van personen met een arbeidshandicap, met betrekking tot "Evenredige arbeidsdeelname en diversiteit 2010", 2 december 2003

Samenwerkingsakkoord tussen de Federale Staat, de Gewesten en de Gemeenschappen betreffende de actieve begeleiding en opvolging van werklozen, *Belgisch staatsblad*, 30 april 2004

## **Eindwerken:**

BRASSEU, E., *Een arbeidshandicap: we maken er werk van!*, Een analyse van het revalidatieproject binnen UZ Leuven campus Pellenberg, in samenwerking met de VDAB, Hasselt, Xios, 2012

BURECKLE, B., *Klare wijn in troebel water, Heeft de verschuiving van het luik tewerkstelling onder vorm van BTOM's, van VAPH naar VDAB geleid tot een betere omkadering voor begeleiding van GTB*, Hasselt, Xios, 2009

DE CLERCQ, E., *Kritische succesfactoren bij de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap in het normale economische circuit*, Gent, Universiteit Gent, 2008

WESTELINCK, S., *Vlaanderen in Europees vaarwater, De impact van EU2020 op het Vlaamse arbeidsmarktbeleid voor personen met een beperking*, Hasselt, Xios, 2013

## **Mondelinge bronnen**

### **Respondenten interview:**

#### **Jobcoaches:**

VASTMANS, S., Mondelinge mededeling, Interview, 25 maart 2014

BLOEMMEN, R., Mondelinge mededeling, Interview, 25 maart 2014

#### **Werkgevers:**

RESPONDENT 1, Mondelinge mededeling, Interview, 27 maart 2014

RESPONDENT 2, Mondelinge mededeling, Interview, 1 april 2014

RESPONDENT 3, Mondelinge mededeling, Interview, 2 april 2014

RESPONDENT 4, Mondelinge mededeling, Interview, 3 april 2014

RESPONDENT 5, Mondelinge mededeling, Interview, 8 april 2014

#### **Cursisten:**

RESPONDENT 1, Mondelinge mededeling, Interview, 29 maart 2014

RESPONDENT 2, Mondelinge mededeling, Interview, 29 maart 2014

RESPONDENT 3, Mondelinge mededeling, Interview, 1 april 2014

RESPONDENT 4, Mondelinge mededeling, Interview, 8 april 2014

RESPONDENT 5, Mondelinge mededeling, Interview, 8 april 2014

## **Audiovisuele bronnen**

### **Internet:**

AGENTSCHAP ONDERNEMEN, *Internet*, 30 februari 2014  
(<http://www.agentschapondernemen.be/maatregel/individuele-beroepsopleiding-de-onderneming-ibo>)

ARBEIDSKANSEN VZW, *Internet*, 17 december 2013 (<http://www.arbeidskansen.be>)

ESF, *Internet*, 14 februari 2014 (<http://www.esf-agentschap.be/>)

FEGOB, *Internet*, 20 februari 2014 (<http://www.fegob.be/>)

GESPECIALISEERDE ARBEIDSONDERZOEKSDIENST ANTWERPEN, *Internet*, 22 februari 2014 (<http://ga.kinsbergenvzw.be/>)

GTB-VLAANDEREN, *Internet*, 20 februari 2014 (<http://www.gtb-vlaanderen.be/>)

VDAB, *Internet*, 20 februari 2014 (<http://www.vdab.be/>)

WERK.BE, STARTPUNT VOOR WERK EN SOCIALE ECONOMIE, *Internet*, 14 februari 2014  
(<http://www.werk.be/>)

# Bijlagen

---

**BIJLAGE I:** Organogram Arbeidskansen vzw

**BIJLAGE II:** Organogram GOB Ter Engelen

**BIJLAGE III:** Arbeidsgehandicapten die met een GIBO of een IBO zijn gestart in 2012

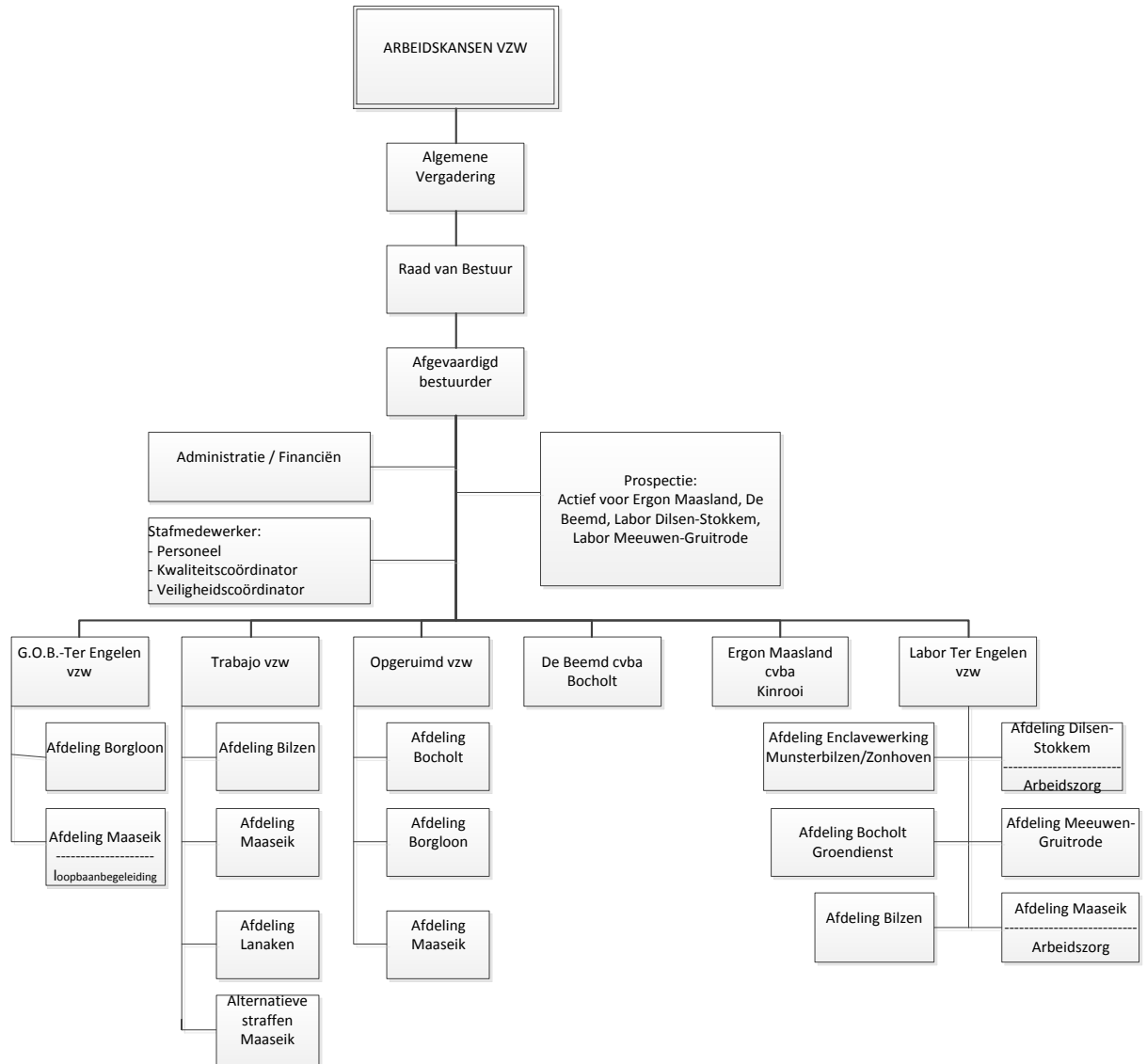
**BIJLAGE IV:** Overzicht GIBO bij GOB Ter Engelen

**BIJLAGE V:** Leidraad voor de interview met de jobcoaches

**BIJLAGE VI:** Leidraad voor de interview met de werkgevers

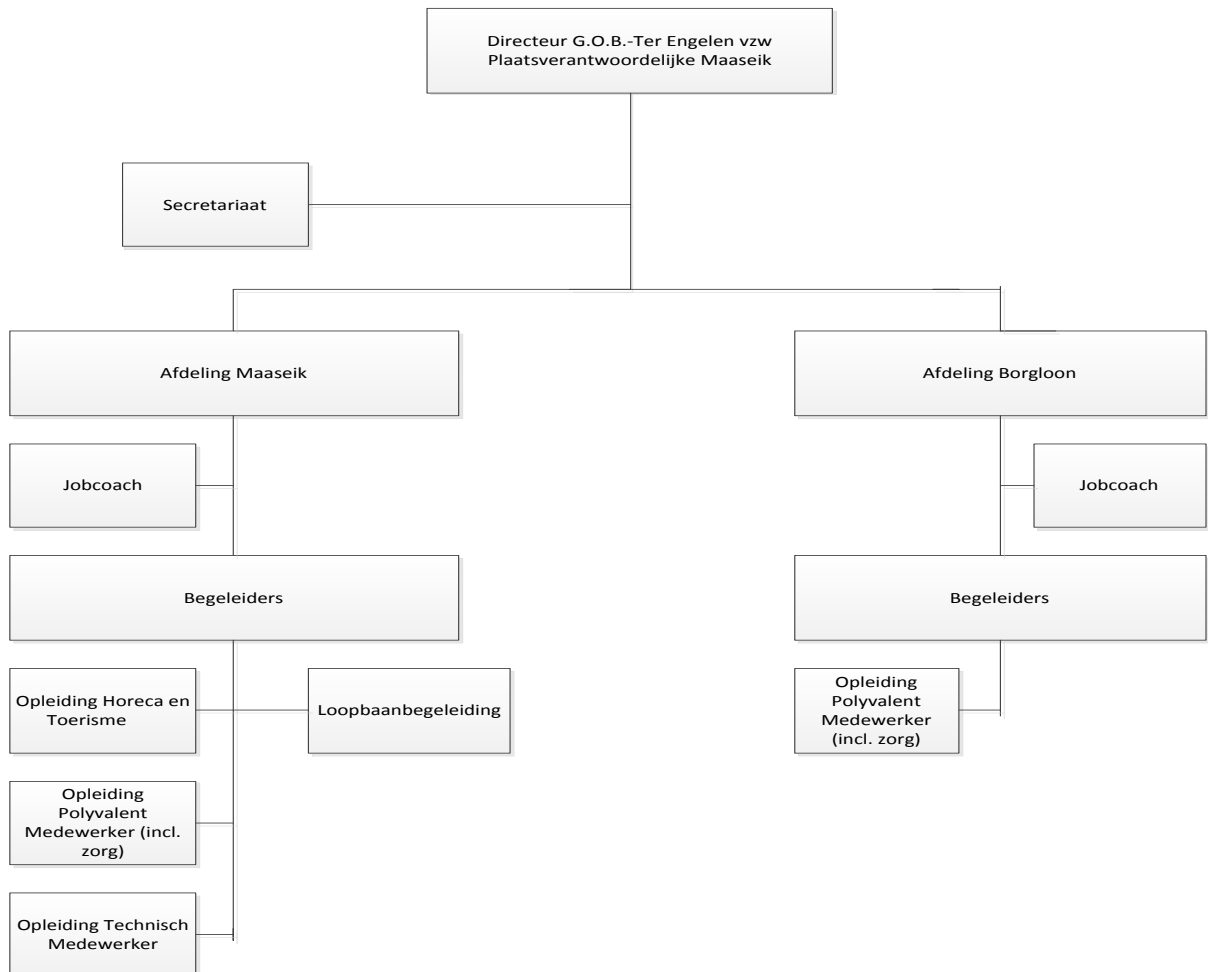
**BIJLAGE VII:** Leidraad voor de interview met de cursisten

# BIJLAGE I: Organogram Arbeidskansen vzw



## BIJLAGE II: Organogram GOB Ter Engelen vzw

---



## BIJLAGE III: Arbeidsgehandicapten die met een GIBO of een IBO zijn gestart in 2012

	GIBO		IBO	
	Aantal	%	Aantal	%
<b>Man</b>	280	71.8	281	72.8
<b>Vrouw</b>	110	28.2	105	27.2
<b><i>Leeftijd</i></b>				
<b>-25 jaar</b>	153	39.2	194	50.3
<b>25 – 29 jaar</b>	56	14.4	53	13.7
<b>30 – 39 jaar</b>	99	25.4	74	19.2
<b>40 – 49 jaar</b>	71	18.2	49	12.7
<b>&gt; 50 jaar</b>	11	2.8	16	4.1
<b><i>Opleidingsniveau</i></b>				
<b>Laag</b>	219	56.2	283	73.3
<b>Midden</b>	148	37.9	87	22.5
<b>Hoog</b>	23	5.9	16	4.1
<b><i>Afkomst</i></b>				
<b>Autochtoon</b>	357	91.5	355	92.0
<b>Allochtoon</b>	33	8.5	31	8.0
<b>TOTAAL</b>	<b>390</b>	<b>100</b>	<b>386</b>	<b>100</b>

Bron: VDAB

## BIJLAGE IV: Overzicht GIBO bij GOB Ter Engelen

<b>GIBO bij GOB Ter Engelen (2012)</b>				
	Ongunstige stopzetting	Gunstige stopzetting	Uitgevoerd	Totaal
<b>Man</b>	10	2	25	37
<b>Vrouw</b>			8	8
<b><i>Leeftijd</i></b>				
<b>-25 jaar</b>	5		16	21
<b>25 – 29 jaar</b>	2	1		3
<b>30 – 39 jaar</b>	2	1	9	12
<b>40 – 49 jaar</b>	1		6	7
<b>&gt; 50 jaar</b>			2	2
<b><i>Opleidingsniveau</i></b>				
<b>Professionele bachelor</b>			1	1
<b>3<sup>e</sup>+4<sup>e</sup> graad secundair</b>	3		9	12
<b>2<sup>de</sup> graad secundair onderwijs</b>	6	2	18	26
<b>Lager onderwijs + 1<sup>ste</sup> graad secundair onderwijs</b>	1		5	6
<b>TOTAAL</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>33</b>	<b>45</b>



<b>GIBO bij GOB Ter Engelen (2013)</b>					
	In opleiding	Ongunstige stopzetting	Gunstige stopzetting	Uitgevoerd	Totaal
<b>Man</b>	8	8	1	17	34
<b>Vrouw</b>		1		12	13
<b><i>Leeftijd</i></b>					
<b>-25 jaar</b>	5	6	1	14	26
<b>25 – 29 jaar</b>				4	4
<b>30 – 39 jaar</b>	1	1		4	6
<b>40 – 49 jaar</b>	2	2		6	10
<b>&gt; 50 jaar</b>				1	1
<b><i>Opleidingsniveau</i></b>					
<b>3<sup>e</sup>+4<sup>e</sup> graad secundair</b>	1	3		10	14
<b>2<sup>de</sup> graad secundair onderwijs</b>	7	5	1	19	32
<b>Lager onderwijs + 1<sup>ste</sup> graad secundair onderwijs</b>		1			1
<b><i>TOTAAL</i></b>	8	9	1	29	47

Bron: VDAB

## BIJLAGE V: Leidraad voor de interview met de jobcoaches

---

### Interview jobcoach

#### *Inleiding*

Ik ben Maarten Vanherle en ik zit in mijn laatste jaar Sociaal-Agogisch-Werk. Binnenkort hoop ik afgestudeerd te zijn als maatschappelijk assistent. Ik heb dan een opleiding genoten van 3 jaar in de PXL Hogeschool te Hasselt. Momenteel doe ik stage bij Arbeidskansen vzw.

Naast mijn stage dien ik ook een eindwerk maken. Het is juist in dit kader dat ik graag een interview zou willen houden met u. Mijn eindwerk gaat over de begeleiding die GOB Ter Engelen aanbiedt als ondersteuning bij een GIBO aan zowel de werkgever als aan de cursist. Hieruit kunnen mogelijks conclusies getrokken worden die naar de toekomst toe een meerwaarde zouden kunnen betekenen voor GOB Ter Engelen.

Voor mijn onderzoek zal ik de jobcoaches van GOB Ter Engelen interviewen alsook de werkgevers. Een derde belangrijke partij zijn de cursisten. Vermits er slechts twee jobcoaches tewerkgesteld zijn bij GOB Ter Engelen, kan ik niet anders als u en uw collega te interviewen. Ik apprecieer dan ook heel erg uw medewerking.

Ik verwacht dat het interview ongeveer een uur zal duren. Tijdens het interview zal ik hier en daar ook notities nemen. Dit is voor mij enkel een houvast tijdens het gesprek. Als u ermee akkoord kan gaan, zou ik graag dit gesprek opnemen om het nadien in een verslag te kunnen verwerken. Dit verslag alsook het gehele interview is vertrouwelijk. Dit betekent dan ook dat hetgeen hier wordt vermeld niet naar buiten wordt gedragen.

Heeft u nog vragen of bedenkingen? Indien voor u alles duidelijk is stel ik voor dat we beginnen met het interview.

#### **Openingsvragen**

Om te beginnen is het misschien handig dat ik u iets beter leer kennen. Ik zal dan ook graag willen weten hoe u in contact bent gekomen met GOB Ter Engelen.

*Hoelang werkt u bij GOB (als jobcoach), Hoe terecht gekomen, Vooropleiding,...*

#### **Midden**

##### Assessment

*Bij de begeleiding van een persoon is het zeer belangrijk dat men de persoon (met al zijn competenties en beperkingen) in zijn geheel goed kent om van daaruit maximale kansen te kunnen bieden om met succes een job te vinden en te behouden op de arbeidsmarkt.*

In hoeverre vindt u dat GOB Ter Engelen zich een goed beeld kan vormen van de cursist (met al zijn/haar mogelijkheden en beperkingen), de werkgevers en de jobinhoud om alzo met kennis van zaken te kunnen beoordelen of GIBO voor die cursist en werkgever een succes zou kunnen worden?

Is GOB Ter Engelen steeds op de hoogte van competenties, motivatie, beperkingen, problemen, motivatie van werknemer en werking en verwachtingen van de onderneming

Hoe ervaart u meestal het eerste contacten met de cursisten en met de werkgevers?

Polsen naar het gevoel - Openheid, eerlijkheid, in wederzijds vertrouwen, duur, plaats, persoonlijk of in groep, telefonisch

Heeft u het gevoel, na het eerste (tweede, derde) gesprek, dat de cursist en werkgever voldoende geïnformeerd zijn over GIBO en over de bijdrage die GOB Ter Engelen hen hierbij kan aanbieden?

Polsen naar de kennis over GIBO- verloop, voordelen, voorwaarden, ondersteunende maatregelen

#### Jobfinding + jobmatching

*Met het oog op een duurzame (vaste) job is het zowel voor de werkgever als voor de cursist belangrijk dat de job overeenstemt met de mogelijkheden en het profiel van de cursist. Het vinden van de juiste man/vrouw op de juiste plaats is een uitdaging voor GOB Ter Engelen.*

Welke rol speelt GOB Ter Engelen bij het vinden van een geschikte job en/of cursist?

Heeft u het gevoel dat u zowel de cursist als de werkgever voldoende op de hoogte kan brengen van de pro's en contra's van een tewerkstelling via een GIBO-contract?

Vond u dat GOB Ter Engelen een goed beeld kon scheppen over de cursist vóór aanvang van de tewerkstelling via een stage (en aansluitend GIBO)?

Hoe verloopt de informatie-uitwisseling tussen de betrokken partijen bij een GIBO (cursist, werkgever, GOB Ter Engelen)?

Heeft u het gevoel dat bepaalde voor u nuttige informatie niet gedeeld wordt? Is hier een reden voor, denkt u?

*Bij het begin van een GIBO is er steeds een inwerkperiode voorzien (stage) met als doel te kunnen beoordelen of het verderzetten van de samenwerking in de vorm van GIBO zinvol is.*

Vindt u deze inwerkperiode noodzakelijk? Waarom?

Zou u de werkgever ook kunnen overtuigen om een GIBO contract aan te gaan zonder een voortraject?

Wat maakt voor jou zo een stage zo belangrijk?

### Werkplekopleiding

*GIBO werkt volgens het principe van “place-then-train” (eerst personen plaatsen om op de werkvloer op te leiden).*

Wordt het principe van place-then-train steeds toegepast? (soms geen opleiding meer nodig?)

Hoeveel ondersteuning biedt GOB Ter Engelen aan de cursist en werkgever tijdens de beroepsopleiding (GIBO)? Op welke manier gebeurt deze ondersteuning? (Zijn jullie altijd heel nabij, bereikbaar?)

Hoeveel belang hechten volgens u werkgever en cursist aan de ondersteuning door GOB Ter Engelen tijdens het GIBO-verhaal?

Hoe ziet u de ideale begeleiding die GOB Ter Engelen kan bieden?

Wekelijkse contacten/afbouwend? Telefonisch/persoonlijk? Geplande bezoeken of onverwachte bezoeken?

In welke mate beantwoordt de begeleiding door GOB Ter Engelen aan uw ideaalbeeld? U kan een beoordeling maken op een schaal van 1 tot 10, waarbij 1 staat voor: "de begeleiding stemt helemaal niet overeen met mijn ideaalbeeld" en 10 staat voor: "de begeleiding is precies wat ik ervan verwachtte".

*Tijdens een GIBO is het de bedoeling dat de cursist al werkend de job aanleert. De opleiding wordt meestal gegeven in de onderneming door de werkgever of andere werknemers (collega's).*

Op welke manier kan GOB Ter Engelen ook een bijdragen leveren in de opleiding?

Hoe ervaart u de betrokkenheid van de cursist in de gehele organisatie?

Heeft u het gevoel dat de cursisten dezelfde appreciatie krijgen als alle andere medewerkers? Kan GOB Ter Engelen hierin ondersteunend werken?

### Nazorg

*Na de GIBO wordt er steeds nazorg aangeboden door GOB Ter Engelen.*

Wat heeft GOB Ter Engelen aan te bieden m.b.t. de nazorg aan de cursisten en werkgevers?

Welke zijn uw ervaringen m.b.t. nazorg van GOB Ter Engelen?

Algemeen

Ervaart u de dienstverlening door GOB Ter Engelen als aparte dienstverlening of is er een nauwe samenwerking met de dienstverlening van de VDAB en/of GTB met GOB Ter Engelen volgens u?

Heeft u de indruk dat alle partijen op de hoogte zijn van hun rechten en plichten m.b.t. GIBO?

Heeft u de indruk dat alle partijen op de hoogte zijn van BTOM's (bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen)?

Op welke manier kunnen cursisten en werkgever deze informatie bekomen?

Internet, GOB TE, VDAB, ....

Heeft u het gevoel dat het gezag van de werkgevers ondermijnd wordt? De werkgever betaalt de cursisten ten slotte niet en dit weten de cursisten natuurlijk ook, daarnaast weten zij ook dat u het contract niet zomaar kunt verbreken.

In hoeverre denkt u dat zowel de werkgever als de cursisten tevreden zijn over de administratieve ondersteuning die GOB Ter Engelen hen aanbiedt?

**Slotvraag**

Over welke kwaliteiten dient een jobcoach van een GOB te beschikken om een goede begeleider te zijn tijdens het GIBO verhaal?

Is er nog iets dat u kwijt wil?

Is het interview volgens jou goed verlopen?

Voor we dit gesprek definitief afsluiten wil ik u er nog eens op wijzen dat het gehele gesprek alsook de verwerking van de gegevens vertrouwelijk gebeurt. Ik kan u garanderen dat volledige discretie gewaarborgd is. Het is nu aan mij om dit gesprek in een verslag te gieten. Na de verwerking van alle interviews hoop ik conclusies m.b.t. mijn onderzoek te kunnen trekken. Indien je dit wenst wil ik je graag een afschrift digitaal bezorgen. Nogmaals wil ik u heel erg bedanken voor uw inbreng.

## BIJLAGE VI: Leidraad voor de interview met de werkgevers

---

### Interview werkgever

#### *Inleiding*

Ik ben Maarten Vanherle en ik zit in mijn laatste jaar Sociaal-Agogisch-Werk. Binnenkort hoop ik afgestudeerd te zijn als maatschappelijk assistent. Ik heb dan een opleiding genoten van 3 jaar in de PXL Hogeschool te Hasselt. Momenteel doe ik stage bij Arbeidskansen vzw.

Naast mijn stage dien ik ook een eindwerk te maken. Het is juist in dit kader dat ik graag een interview zou willen houden met u. Mijn eindwerk gaat over de begeleiding die GOB Ter Engelen aanbiedt als ondersteuning bij een GIBO aan zowel de werkgever als aan de cursist. Hieruit kunnen mogelijks conclusies getrokken worden die naar de toekomst toe een meerwaarde zouden kunnen betekenen voor GOB Ter Engelen.

Voor mijn onderzoek zal ik de jobcoaches van GOB Ter Engelen interviewen alsook de cursisten. Een derde belangrijke partij zijn de werkgevers. Ik besef maar al te goed dat u voor dit gesprek tijd dient vrij te maken. Ik apprecieer dan ook heel erg uw medewerking.

Ik verwacht dat het interview ongeveer een uur zal duren. Tijdens het interview zal ik hier en daar ook notities nemen. Dit is voor mij enkel een houvast tijdens het gesprek. Als u ermee akkoord kan gaan, zou ik graag dit gesprek opnemen om het nadien in een verslag te kunnen verwerken. Dit verslag alsook het gehele interview is vertrouwelijk. Dit betekent dan ook dat hetgeen hier wordt vermeld niet naar buiten wordt gedragen.

Heeft u nog vragen of bedenkingen? Indien voor u alles duidelijk is stel ik voor dat we beginnen met het interview.

#### **Openingsvragen**

Om te beginnen is het misschien handig dat ik u iets beter leer kennen. Ik zal dan ook graag willen weten hoe u in contact bent gekomen met GOB Ter Engelen.

*Hoe in contact gekomen, van wie gehoord dat er GIBO bestond, al veel ervaring met het GIBO-verhaal,...*

#### **Midden**

##### Assessment

*Bij de begeleiding van een persoon is het zeer belangrijk dat men de persoon (met al zijn competenties en beperkingen) in zijn geheel goed kent om van daaruit maximale kansen te kunnen bieden om met succes een job te vinden en te behouden op de arbeidsmarkt.*



In hoeverre vindt u dat GOB Ter Engelen op de hoogte is van de werking van uw onderneming en de verwachtingen ten aanzien van de cursist?

Als u terugdenkt aan het eerste contact met GOB Ter Engelen, verliep dan dat eerste gesprek naar jouw verwachtingen?

Polsen naar het gevoel - Openheid, eerlijkheid, in wederzijds vertrouwen, duur, plaats, persoonlijk of in groep, telefonisch

Had u het gevoel, na het eerste (tweede, derde) gesprek, voldoende geïnformeerd te zijn over GIBO en over de bijdrage die GOB Ter Engelen u hierbij kan aanbieden?

Polsen naar de kennis over GIBO- verloop, voordelen, voorwaarden, ondersteunende maatregelen

### Jobfinding + jobmatching

*Met het oog op een duurzame (vaste) job is het zowel voor de werkgever als voor de cursist belangrijk dat de job overeenstemt met de mogelijkheden en het profiel van de cursist. Het vinden van de juiste man/vrouw op de juiste plaats is een uitdaging voor GOB Ter Engelen.*

Welke rol heeft GOB Ter Engelen gespeeld in het vinden van een geschikte cursist voor de job in uw bedrijf?

Heeft u het gevoel door GOB Ter Engelen voldoende op de hoogte te zijn gebracht van de pro's en de contra's van een tewerkstelling via een GIBO-contract in uw bedrijf?

Vond u dat GOB Ter Engelen een goed beeld kon scheppen over de cursist vóór aanvang van de tewerkstelling via een stage (en aansluitend GIBO)?

Hoe verloopt de informatie-uitwisseling tussen de betrokken partijen bij een GIBO (cursist, werkgever, GOB)?

Heeft u het gevoel dat bepaalde voor u nuttige informatie niet gedeeld wordt? Is hier een reden voor, denkt u?

*Bij het begin van een GIBO is er steeds een inwerkperiode voorzien (stage) met als doel te kunnen beoordelen of het verderzetten van de samenwerking in de vorm van GIBO zinvol is.*

Vind u deze inwerkperiode noodzakelijk? Waarom?

Zou u ook iemand een GIBO-contract aanbieden zonder dat er een voortraject voorzien is?

Wat maakt voor u een stage zo belangrijk?

*Een stage duurt meestal 4 weken (2 weken proef en 2 weken overbrugging voor een GIBO aan te vragen), na de eerste 2 weken wordt dus een GIBO aangevraagd of wordt de tewerkstelling stopgezet.*

Hoelang zou u een stage laten duren moest u ook inbreng hierin hebben? (Bent u overtuigd van de competenties van de cursist na 14 dagen?)

### Werkplekopleiding

*GIBO werkt volgens het principe van "place-then-train" (eerst personen plaatsen om op de werkvloer op te leiden)*

Wordt dit principe (opleiding op de werkvloer) in uw organisatie ook toegepast?

Hoeveel ondersteuning biedt GOB Ter Engelen aan u en de cursist tijdens de beroepsopleiding (GIBO)? Op welke manier gebeurt deze ondersteuning? (Is GOB Ter Engelen altijd heel nabij, bereikbaar?)

Hoeveel belang hecht u aan de ondersteuning door GOB Ter Engelen tijdens het GIBO-contract?

Hoe ziet u de ideale begeleiding die GOB Ter Engelen u kan bieden?

Wekelijkse contacten/afbouwend? Telefonisch/persoonlijk? Geplande bezoeken of onverwachte bezoeken?

In welke mate beantwoordt de begeleiding door GOB Ter Engelen aan uw ideaalbeeld? U kan een beoordeling maken op een schaal van 1 tot 10, waarbij 1 staat voor: "de begeleiding stemt helemaal niet overeen et mijn ideaalbeeld" en 10 staat voor: "de begeleiding is precies wat ik ervan verwachtte".

*Tijdens een GIBO is het de bedoeling dat de cursist al werkend de job aanleert. De opleiding wordt meestal gegeven in de onderneming door de werkgever of andere werknemers (collega's).*

Op welke manier kan GOB Ter Engelen ook een bijdragen leveren in de opleiding?

Hoe ervaart u de betrokkenheid van de cursist in uw organisatie?

Beschouwt u de werknemer als een collega van andere werknemers, als een gelijke werknemer? Kan GOB Ter Engelen hierin ondersteunend werken?

### Nazorg

*Na de GIBO kan u ook steeds terecht bij GOB Ter Engelen. Ze staan namelijk ook in voor de nazorg.*

Wat zijn uw verwachtingen/wensen m.b.t. nazorg van GOB Ter Engelen?

Wat zijn uw ervaringen m.b.t. nazorg van GOB Ter Engelen?

### Algemeen

Ervaart u de dienstverlening van GOB Ter Engelen als aparte dienstverlening of is er een nauwe samenwerking met de dienstverlening van de VDAB en/of GTB met GOB Ter Engelen volgens u?

Heeft u het gevoel dat u helemaal op de hoogte bent van uw rechten en plichten m.b.t. GIBO?

Bent u op de hoogte van eventuele BTOM's (bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen)?

Op welke manier heeft u deze informatie bekomen?

Internet, GOB TE, VDAB, ....

Heeft u het gevoel dat uw gezag ondermijnd wordt? U betaalt de cursisten ten slotte niet en dit weten de cursisten natuurlijk ook, daarnaast weten zij ook dat u het contract niet zomaar kunt verbreken.

In hoeverre bent u tevreden over de administratieve ondersteuning die GOB Ter Engelen u aanbiedt?

**Slotvraag**

Over welke kwaliteiten dient een jobcoach van een GOB te beschikken om een goede begeleider te zijn tijdens het GIBO verhaal?

Is er nog iets dat u kwijt wil?

Is het interview volgens u goed verlopen?

Voor we dit gesprek definitief afsluiten wil ik u er nog eens op wijzen dat het gehele gesprek alsook de verwerking van de gegevens vertrouwelijk gebeurt. Ik kan u garanderen dat volledige discretie gewaarborgd is. Het is nu aan mij om dit gesprek in een verslag te gieten. Na de verwerking van alle interviews hoop ik conclusies m.b.t. mijn onderzoek te kunnen trekken. Indien u dit wenst wil ik u graag een afschrift digitaal bezorgen. Nogmaals wil ik u heel erg bedanken voor uw inbreng.

## BIJLAGE VII: Leidraad voor de interview met de cursisten

---

### Interview cursisten

#### *Inleiding*

Ik ben Maarten Vanherle en ik zit in mijn laatste jaar Sociaal-Agogisch-Werk. Binnenkort hoop ik afgestudeerd te zijn als maatschappelijk assistent. Ik heb dan een opleiding genoten van 3 jaar in de PXL Hogeschool te Hasselt. Momenteel doe ik stage bij Arbeidskansen vzw.

Naast mijn stage dien ik ook een eindwerk maken. Het is juist in dit kader dat ik graag een interview zou willen houden met u. Mijn eindwerk gaat over de begeleiding die GOB Ter Engelen aanbiedt als ondersteuning bij een GIBO aan zowel de werkgever als aan de cursist. Hieruit kunnen mogelijks conclusies getrokken worden die naar de toekomst toe een meerwaarde zouden kunnen betekenen voor GOB Ter Engelen.

Voor mijn onderzoek zal ik de jobcoaches van GOB Ter Engelen interviewen alsook de werkgevers. Een derde belangrijke partij zijn de cursisten zoals u. Ik besef maar al te goed dat u voor dit gesprek tijd dient vrij te maken. Ik apprecieer dan ook heel erg uw medewerking.

Ik verwacht dat het interview ongeveer een uur zal duren. Tijdens het interview zal ik hier en daar ook notities nemen. Dit is voor mij enkel een houvast tijdens het gesprek. Als u ermee akkoord kan gaan, zou ik graag dit gesprek opnemen om het nadien in een verslag te kunnen verwerken. Dit verslag alsook het gehele interview is vertrouwelijk. Dit betekent dan ook dat hetgeen hier wordt vermeld niet naar buiten wordt gedragen.

Heeft u nog vragen of bedenkingen? Indien voor u alles duidelijk is stel ik voor dat we beginnen met het interview.

#### **Openingsvragen**

Om te beginnen is het misschien handig dat ik u iets beter leer kennen. Ik zal dan ook graag willen weten hoe u in contact bent gekomen met GOB Ter Engelen.

*Hoe in contact gekomen, van wie gehoord dat er GIBO bestond, ...*

#### **Midden**

##### Assessment

*Bij de begeleiding van een persoon is het zeer belangrijk dat men de persoon (met al zijn competenties en beperkingen) in zijn geheel goed kent om van daaruit maximale kansen te kunnen bieden om met succes een job te vinden en te behouden op de arbeidsmarkt.*

In hoeverre vindt u dat GOB Ter Engelen zich een goed beeld heeft kunnen vormen van u?

Is GOB Ter Engelen op de hoogte van je competenties, motivatie, beperkingen, problemen, .... ?

Als u terugdenkt aan het eerste contact met GOB Ter Engelen, verliep het eerste gesprek naar jouw verwachtingen?

Polsen naar het gevoel - Openheid, eerlijkheid, in wederzijds vertrouwen, duur, plaats, persoonlijk of in groep, telefonisch

Had u het gevoel, na het eerste (tweede, derde) gesprek, voldoende geïnformeerd te zijn over GIBO en over de bijdrage die GOB Ter Engelen u hierbij kon aanbieden?

Polsen naar de kennis over GIBO- verloop, voordelen, voorwaarden, ondersteunende maatregelen

#### Jobfinding + jobmatching

*Met het oog op een duurzame (vaste) job is het zowel voor de werkgever als voor de cursist belangrijk dat de job overeenstemt met de mogelijkheden en het profiel van de cursist. Het vinden van de juiste man/vrouw op de juiste plaats is een uitdaging voor GOB Ter Engelen.*

Welke rol heeft GOB Ter Engelen gespeeld in het vinden van een geschikte job voor u?

Heeft u zelf moeten zoeken naar een job? Wie heeft GIBO geregeld (GOB Ter Engelen of de cursist of de werkgever?)

Heeft u het gevoel dat GOB Ter Engelen u voldoende op de hoogte heeft gebracht van de taakhoud en de verwachte competenties op de werkvloer?

Heeft u het gevoel dat GOB Ter Engelen u voldoende op de hoogte heeft gebracht van de pro's en de contra's van een tewerkstelling volgens een GIBO-contract?



*Bij het begin van een GIBO is er steeds een inwerkperiode voorzien (stage) met als doel te kunnen beoordelen of het verderzetten van de samenwerking in de vorm van GIBO zinvol is.*

Vindt u deze inwerkperiode noodzakelijk? Waarom?

Een stage duurt meestal 4 weken (2 weken proef en 2 weken overbrugging voor een GIBO aan te vragen), na de eerste 2 weken wordt dus een GIBO aangevraagd of wordt de tewerkstelling stopgezet.

Hoelang zou u een stage laten duren moest u ook inbreng hierin hebben? (Vindt u 14 dagen voldoende om u te kunnen bewijzen en om te zien of deze job voor u een meerwaarde is?)

### Werkplekopleiding

*GIBO werkt volgens het principe van "place-then-train" (eerst personen plaatsen op de werkvloer om ze daar op te leiden)*

Wordt dit principe (opleiding op de werkvloer) in uw situatie ook toegepast?

Hoeveel ondersteuning biedt GOB Ter Engelen aan u tijdens uw beroepsopleiding (GIBO)?  
Op welke manier gebeurt deze ondersteuning? (Is GOB Ter Engelen altijd heel nabij, bereikbaar?)

Hoeveel belang hecht u aan de ondersteuning door GOB Ter Engelen tijdens het GIBO-contract?

Hoe ziet u de ideale begeleiding die GOB Ter Engelen u kan bieden?

Wekelijkse contacten/afbouwend? Telefonisch/persoonlijk? Geplande bezoeken of onverwachte bezoeken?

In welke mate beantwoordt de begeleiding door GOB Ter Engelen aan uw ideaalbeeld? U kan een beoordeling maken op een schaal van 1 tot 10, waarbij 1 staat voor: "mijn begeleiding stemt helemaal niet overeen met mijn ideaalbeeld" en 10 staat voor: "mijn begeleiding is precies wat ik ervan verwachtte".

*Tijdens een GIBO is het de bedoeling dat de cursist al werkend de job aanleert. De opleiding wordt meestal gegeven in de onderneming door de werkgever of andere werknemers (collega's).*

Op welke manier kan GOB Ter Engelen ook een bijdragen leveren in de opleiding?

Hoe ervaart u de betrokkenheid van u in de gehele organisatie?

Beschouwt u uzelf als een collega van de andere werknemers, als een gelijke werknemer? Kan GOB Ter Engelen hierin ondersteunend werken?

### Nazorg

*Na de GIBO kan u ook steeds terecht bij GOB Ter Engelen. Ze staan namelijk ook in voor de nazorg.*

Welke zijn uw verwachtingen/wensen m.b.t. nazorg van GOB Ter Engelen?

Welke zijn uw ervaringen m.b.t. nazorg van GOB Ter Engelen?

Algemeen

Ervaart u de dienstverlening door GOB Ter Engelen als aparte dienstverlening of is er een nauwe samenwerking met de dienstverlening van de VDAB en/of GTB met GOB Ter Engelen volgens u?

Heeft u het gevoel dat je helemaal op de hoogte bent van uw rechten en plichten m.b.t. GIBO?

Bent u op de hoogte van BTOM's (bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen)?

Op welke manier heeft u deze informatie bekomen?

Internet, GOB TE, VDAB, ....

In hoeverre bent u tevreden over de administratieve ondersteuning die GOB Ter Engelen u aanbiedt?

**Slotvraag**

Over welke kwaliteiten dient een jobcoach van een GOB te beschikken om een goede begeleider te zijn tijdens het GIBO verhaal?

Is er nog iets dat u kwijt wil?

Is het interview volgens u goed verlopen?

Voor we dit gesprek definitief afsluiten wil ik u er nog eens op wijzen dat het gehele gesprek alsook de verwerking van de gegevens vertrouwelijk gebeurt. Ik kan u garanderen dat volledige discretie gewaarborgd is. Het is nu aan mij om dit gesprek in een verslag te gieten. Na de verwerking van alle interviews hoop ik conclusies m.b.t. mijn onderzoek te kunnen trekken. Indien je dit wenst wil ik je graag een afschrift digitaal bezorgen. Nogmaals wil ik u heel erg bedanken voor uw inbreng.

## **BASISINFORMATIE EINDWERK**

**VOORNAAM : Maarten**

**NAAM: Vanherle**

**KLAS : 3 MAW D**

**DEPARTEMENT : PXL Social Work**

**ACADEMIEJAAR : 2013-2014**

---

**TREFWOORD : GIBO, GOB, Trajectbegeleiding, Personen met een arbeidshandicap**

**TITEL : De begeleiding door “GOB Ter Engelen” onderzocht**

---

### **SAMENVATTING :**

Voor de meeste mensen is werken gaan vanzelfsprekend. Toch zijn er een aantal mensen die, om welke reden dan ook, nog niet in staat zijn om (betaalde) arbeid te verrichten. Het arbeidsmarktbeleid is erop gericht om ook deze mensen te activeren en te laten participeren. De overheid neemt een aantal maatregelen om de verschillende kansengroepen (waaronder arbeidsgehandicapten) toe te leiden tot de arbeidsmarkt. Eén van die maatregelen is het maximaal inzetten op de Gespecialiseerde Individuele Beroepsopleiding (GIBO) en dit onder begeleiding van een Gespecialiseerd Opleidings-, Begeleidings- en Bemiddelingscentrum (GOB).

In deel één van het eindwerk wordt Arbeidskansen vzw, mijn stageplaats, toegelicht. Arbeidskansen vzw groepeerd een aantal projecten, waaronder GOB Ter Engelen, die als voornaamste doel hebben, het creëren van nieuwe kansen voor werkenden en werkzoekenden met verminderde kansen op de arbeidsmarkt. GOB Ter Engelen is een sleutelfiguur in het welslagen van een GIBO. De jobcoaches, die de begeleiding aanbieden, treden er op als een vertrouwenspersoon voor de cursist en de werkgever.

Het theoretisch deel (deel twee) omvat een literatuurstudie. Het behandelt het aspect “arbeidshandicap”, de partners in de trajectbegeleiding, de Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen (BTOM's), de Gespecialiseerde Individuele Beroepsopleiding en de methodiek Supported Employment.

Supported Employment wordt gedefinieerd als: “Het geheel van maatregelen die ondersteuning bieden aan zowel een werknemer met een arbeidshandicap als aan zijn werkgever, waardoor het mogelijk wordt dat een persoon met een arbeidshandicap een betaalde job in het normaal economisch circuit kan verwerven en behouden.”. Om dit doel te bereiken worden een aantal stappen doorlopen zoals assessment, jobfinding en jobmatching, opleiding op de werkvloer en (blijvende) begeleiding. De fases die bij een GIBO doorlopen worden, zijn vergelijkbaar met deze van Supported Employment.

In het derde deel komt het onderzoek aan bod. Met dit onderzoek wil ik een antwoord krijgen op de centrale vraag: “Hoe ervaren de stakeholders de begeleiding die GOB Ter Engelen in het kader van GIBO aanbiedt?”. Ook kan het interessant zijn om de ervaringen van de stakeholders

---

tijdens de onderscheiden fases van begeleiding te kennen. Het onderzoek zal me dan ook een antwoord geven op de volgende deelonderzoeksvragen:

1. Op welke manier ervaren de stakeholders, dat GOB Ter Engelen zich een goed beeld kan vormen van het profiel van de cursist en van de onderneming? (assessment)
2. Hoe ervaren de stakeholders de inbreng van GOB Ter Engelen in het succesvol vinden en plaatsen van cursisten in de onderneming? (jobfinding en jobmatching)
3. Hoe ervaren de stakeholders de inbreng van GOB Ter Engelen in de opleiding op de werkvloer? (werkplekopleiding)
4. Hoe ervaren de stakeholders de begeleiding door GOB Ter Engelen na een GIBO? (nazorg)

Het onderzoek is een kwalitatief, praktijkgericht onderzoek dat gevoerd wordt aan de hand van interviews. Zowel de jobcoaches als de werkgevers en cursisten werden bevraagd naar hun ervaringen m.b.t. de begeleiding door GOB Ter Engelen.

De uiteindelijke conclusie van het onderzoek is zeer duidelijk. Alle stakeholders ervaren de begeleiding door GOB Ter Engelen in het kader van een GIBO als zeer bevredigend. Toch kan elke werking geoptimaliseerd worden. Het onderzoek wordt dan ook afgesloten met het formuleren van enkele aanbevelingen.

In het laatste deel van het eindwerk wordt er kritisch gekeken naar het arbeidsmarktbeleid t.a.v. personen met een arbeidshandicap en de begeleiding door GOB Ter Engelen in het GIBO-verhaal. Verder reflecteer ik op het eindwerk en het proces dat afgelegd werd om te komen tot dit resultaat.