



**Departement Social Work
Afstudeerrichting maatschappelijk werk**

**Hoe sociaal is sociale economie?
Een onderzoek naar de werkbeleving van personen met een beperking**

Door Lien Kerkhofs

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

**Hasselt
Academiejaar 2015-2016**



**Departement Social Work
Afstudeerrichting maatschappelijk werk**

**Hoe sociaal is sociale economie?
Een onderzoek naar de werkbeleving van personen met een beperking**

Door Lien Kerkhofs

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

**Hasselt
Academiejaar 2015-2016**

Woord vooraf

Het schrijven van deze bachelorproef was voor mij een enorme uitdaging waar ik erg tegenop keek. Uiteindelijk heb ik de nodige motivatie gevonden om er vol moed aan te beginnen. Mijn interesse in een toekomstige job als maatschappelijk assistente is namelijk zodanig groot dat ik deze bachelorproef graag tot een goed einde zou willen brengen. Uiteraard hoop ik ook dat deze bachelorproef een meerwaarde zal betekenen voor Intesa vzw en NOC vzw. Hopelijk kan ik met het schrijven van deze bachelorproef ook een bepaalde signaalfunctie innemen richting het beleid.

Deze bachelorproef was nooit tot stand gekomen zonder de nodige hulp en steun van een aantal belangrijke personen. Ik wil graag mijn dank betuigen aan mijn stagebegeleidster mevrouw Liza Renders voor de nodige aanmoediging en aan mijn eindwerkbegeleider Eric Berx voor de suggesties.

Graag zou ik ook mijn stagementor Thomas Mees willen bedanken. Mede dankzij zijn advies heb ik deze bachelorproef tot een goed einde kunnen brengen. Mijn dankwoord gaat ook uit naar alle collega's voor hun behulpzaamheid.

Ik mag zeker mijn vriendin Jessa niet vergeten te bedanken voor haar taalcorrecties. Tot slot wil ik graag mijn vriend Philippe bedanken. Zonder zijn steun, geduld en taalcorrecties was ik nooit zo ver gekomen. Ik wil ook alle docenten van de PXL bedanken voor hun steun en begeleiding in mijn leerproces.

Abstract

Deze bachelorproef handelt over de beleving van tewerkstelling bij personen met een beperking. Eerst heb ik via een literatuurstudie onderzocht welke arbeidsmogelijkheden er allemaal zijn voor deze doelgroep. Hierna heb ik diepte-interviews afgenomen bij deze personen. Deze interviews zijn digitaal opgenomen zodat ik ze na afloop zo gedetailleerd mogelijk kon uitschrijven. Hierna heb ik een codeboek opgesteld van de belangrijkste informatie zodat er niets uit het oog werd verloren bij het trekken van mijn conclusies.

Eén van de belangrijkste conclusies die ik uit deze bachelorproef getrokken heb, is het feit dat personen met een beperking vaak meer mogelijkheden hebben dan de meeste mensen soms denken. Een andere belangrijke conclusie is het feit dat alles wat er in de theorie beschreven wordt, vaak niet in de praktijk gerealiseerd wordt. Of dit gevoel hadden de personen die ik geïnterviewd heb in ieder geval. Tijdens het uitvoeren van mijn literatuurstudie botste ik namelijk op een zeer groot aantal arbeidsmogelijkheden voor personen met een beperking. Op mijn stageplaats kon ik echter niet van elke arbeidsmogelijkheid een voorbeeld vinden.

Inhoudsopgave

Woord vooraf	4
Abstract	5
Inhoudsopgave	6
Lijst met afkortingen/tabellen/figuren	7
Inleiding	6
1. Probleemstelling en onderzoeksvragen	7
2. Bespreking stageplaats	9
3. Theoretisch kader	12
Inleiding	12
3.1 Gespecialiseerde arbeidsonderzoeksdienst (GA)	12
3.2 Gespecialiseerde trajectbepalings- en begeleidingsdienst (GTB)	12
3.3 Gespecialiseerd opleidings-, begeleidings- en bemiddelingscentrum (GOB)	14
3.4 Sociale werkplaats	15
3.5 Beschutte werkplaats	16
3.6 Arbeidszorg	17
3.7 Begeleid werken	19
3.8 Leerwerkbedrijven	20
3.9 Invoegbedrijven	21
3.10 Lokale diensteneconomie	22
Besluit	23
4. Praktijkgedeelte	24
Inleiding	24
4.1 Onderzoeksmethode	24
4.2 Dataverzameling	26
4.3 Resultaten	29
4.4 Conclusies en aanbevelingen	33
Besluit	36
5. Kritische reflectie	38
Bibliografie	41
Bijlagen	42

Lijst met afkortingen

NOC = Netwerk Onafhankelijke Cliëntondersteuning

VAPH = Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap

EEP = Eigen Ervaringsdeskundig Plan

CRZ = Centrale Registratie Zorgvragen

PVF = PersoonsVolgende Financiëring

IDO = Individuele DienstverleningsOvereenkomst

RTH = Rechtstreeks Toegankelijke Hulp

NRTH = Niet Rechtstreeks Toegankelijke Hulp

PAB = Persoonlijk AssistentieBudget

GA = Gespecialiseerde Arbeidsonderzoeksdienst

GTB = Gespecialiseerde TrajectBepalings- en Begeleidingsdienst

VDAB = Vlaamse Dienst voor ArbeidsBemiddeling en Beroepsopleiding

UNIZO = Unie van Zelfstandige Ondernemers

GOB = Gespecialiseerd Opleidings-, Begeleidings- en Bemiddelingscentrum

GIBO = Gespecialiseerde Individuele BeroepsOpleiding

IBO = Individuele BeroepsOpleiding

VZW = Vereniging Zonder Winstoogmerk

ATB = ArbeidsTrajectenBegeleidingsdienst

NEC = Normaal Economisch Circuit

OCMW = Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn

LDE = Lokale DienstenEconomie

POP = Persoonlijk OntwikkelingsPlan

ASS = Autisme Spectrum Stoornis

IVT = InkomensVervangende Tegemoetkoming

FOD = Federale OverheidsDienst

Inleiding

Aangezien ik laatstejaarsstudent ben, betekent dit dat het schrijven van een bachelorproef een vereiste is om te kunnen afstuderen. Het schrijven van deze bachelorproef is iets waar ik me vanaf het eerste semester al zorgen om maakte. Tijdens het studeren las ik de verschillende mogelijkheden die er zijn voor een schoolcarrière bij personen met een beperking. Onmiddellijk werd ik al nieuwsgierig naar hoe al deze verschillende mogelijkheden beleefd werden. Tijdens mijn stage kreeg ik echter meestal te maken met iets oudere cliënten. Dit zorgde ervoor dat mijn aandacht verschoven werd naar tewerkstelling.

Na overleg met mijn stagementor werd al snel duidelijk dat mijn bachelorproef zou handelen over de beleving van tewerkstelling bij personen met een beperking. Hierna zou mijn onderzoek van start kunnen gaan. Na het uitdrukkelijk beschrijven van mijn onderzoeksvraag kon ik overgaan tot mijn literatuuronderzoek. In dit onderzoek beschrijf ik de verschillende mogelijkheden die er bestaan rond tewerkstelling voor personen met een beperking. Vervolgens kon ik een steekproef kiezen waarna ik tot het eigenlijke onderzoek kon overgaan.

Tijdens de volgende stap heb ik met verschillende personen, die onderdeel uitmaakten van mijn steekproef, contact moeten opnemen om een afspraak te maken voor een interview. Na afloop van deze interviews heb ik mijn resultaten, conclusies en aanbevelingen moeten uitschrijven. Tot slot heb ik een kritische reflectie geschreven over mijn eindproduct.

1. Probleemstelling en onderzoeksvragen

Personen met (een vermoeden van) een beperking zijn een vaak vergeten groep in onze samenleving. Als we het over werkloosheid hebben, beseffen we niet dat zij hier een groot deel van uitmaken. We staan er niet bij stil dat veel van hen de mogelijkheden hebben om te werken. Zij krijgen zelfs nog minder kansen dan de rest van de samenleving. Werkgevers willen deze personen niet aannemen omwille van de vooroordelen die ze over hen hebben. Als ze hen wel willen aannemen, is het voor de subsidies die ze ervoor krijgen.

Net als alle andere mensen willen personen met een beperking zich nuttig voelen. Ze willen, net als iedereen, een dagbezigheid hebben zodat ze het gevoel krijgen dat ze deelnemen in de samenleving. Ze hebben hierbij misschien wel wat meer begeleiding nodig dan andere mensen, maar krijgen ze die begeleiding? En is deze begeleiding voldoende? Daarom wil ik onderzoeken hoe tewerkstelling door personen met (een vermoeden van) een beperking beleefd wordt. Onderwijs is ook heel belangrijk in de werkomgeving. Het is belangrijk dat ik te weten kom of er in het onderwijs dat deze personen gevolgd hebben, voldoende aandacht wordt besteed aan de mogelijkheid om te gaan werken. Ik zou graag willen weten welke mogelijkheden er allemaal zijn en hoe elk van deze mogelijkheden door hen wordt ervaren.

Leren deze personen op school ook de nodige sociale vaardigheden om te gaan werken? Een andere belangrijke factor is namelijk sociale inclusie. Dit is iets wat uitdrukkelijk beschreven staat in het beleid. Maar wordt dit ook effectief gerealiseerd? Daarom zou ik graag weten in welke mate deze personen zich onderdeel voelen van de samenleving. Voelen ze zich vaak buitengesloten? Of voelen ze zich eerder een buitenbeentje in de werksituatie? Iets wat we zeker niet mogen vergeten is pestgedrag. Ik kan me voorstellen dat dit vaak een probleem vormt. Ik wil te weten komen in welke mate dit een probleem vormt en welke invloed dit heeft op deze personen.

Ik wil met mijn bachelorproef personen met een beperking een stem geven. Ik wil niet alleen een signaalfunctie zijn naar het beleid toe, maar ook naar de rest van de samenleving. Mijn onderzoeksvraag luidt dan ook als volgt: 'Hoe wordt tewerkstelling beleefd door personen met (een vermoeden van) een beperking?'

Mogelijke problemen waarmee ik te maken kan krijgen zijn de begrijpbaarheid van het onderzoek, de communicatieve mogelijkheden van mijn respondenten en de emotionele belasting. Ik moet er voor proberen te zorgen dat er geen te moeilijke vragen gesteld worden. Het zou natuurlijk kunnen dat mijn respondenten niet de communicatieve mogelijkheden hebben om hun verhaal helemaal te doen of dat ze het emotioneel moeilijk krijgen. Hier moet ik het nodige begrip voor tonen.

Mijn onderzoeksvraag is open want het is natuurlijk niet op voorhand gekend welke antwoorden ik kan verwachten. Mijn onderzoek in zijn geheel is kwalitatief want ik wil iets leren en sta open voor nieuwe ervaringen. Het gaat dan ook om een beschrijvend onderzoek. Er wordt namelijk een situatie in kaart gebracht en er is nog niet veel voorkennis.

2. Bespreking stageplaats

Het NOC staat voor Netwerk Onafhankelijke Cliëntondersteuning. Het gaat namelijk over meer dan 15 organisaties uit Limburg die samenwerken. Het NOC is onafhankelijk en voor iedereen toegankelijk en handelt over cliëntondersteuning op maat. De cliëntondersteuners gaan namelijk samen op zoek naar de juiste ondersteuning voor elke cliënt.

Het NOC werkt niet alleen voor mensen met (een vermoeden van) een beperking maar ook voor hun ouders, betrokken familieleden, netwerk of hulpverleners. Elk van deze personen kunnen zich aanmelden. Het is niet noodzakelijk om een erkenning of een attest van het VAPH in bezit te hebben, maar het is natuurlijk wel een grote meerwaarde.

Een aanmelding kan telefonisch, via mail of in het inloopcentrum. Hierna worden de gegevens geregistreerd en krijgt men een persoonlijke cliëntondersteuner toegewezen. Deze cliëntondersteuner neemt zo snel mogelijk contact op voor een afspraak. Dit kan in het inloopcentrum, een organisatie van hun netwerk of in de thuissituatie. Belangrijk is dat de hulp, die door het NOC geboden wordt, gratis is.

Het NOC is een samenwerkingsverband bestaande uit VAPH-voorzieningen, gebruikersorganisaties, verwijzende instanties en reguliere diensten. Het inloopcentrum wordt bemand door 3 cliëntondersteuners. Deze ondersteuners staan in voor één van de partners en zijn dus ook in deze organisaties tewerkgesteld. Verderop kan u lezen welke deze partners zijn. Elke eerste dinsdag van de maand komt het volledige team samen om nieuwe aanmeldingen te bespreken. Er wordt dan een algemene vergadering gehouden.

Een efficiënte en snelle probleemoplossing staat centraal. Door hun grote kennis van het ondersteuningslandschap willen ze proberen te zorgen voor een snelle doorverwijzing. Als men niet goed weet welke ondersteuning gewenst is, probeert men de vragen van de cliënten te verduidelijken. Ze proberen een oplossing te zoeken binnen het eigen netwerk, reguliere diensten of het VAPH.

EEP is hiervoor een bijzondere methodiek, vrijwillig gegeven door mensen met een beperking voor mensen met een beperking. EEP staat voor Eigenhandig Ervaringsdeskundig Plan. Het is een methodiek die in groepsverband wordt gebruikt om oplossingen te zoeken met betrekking tot het uitwisselen van ervaringen tussen ervaringsdeskundigen.

Als men wel weet welke VAPH-ondersteuning men wil, brengt het NOC het dossier bij het VAPH in orde en nemen ze het contactpersoonschap op bij de CRZ (Centrale Registerate Zorgvragen). Met de nieuwe evoluties in kader van PVF zal dat contactpersoonschap in 2017 verdwijnen en wordt er enkel nog zorgbemiddeling gedaan. Ze doen ook de kennismaking, intake en opname voor de partners van het NOC. Deze partners zijn: ADO Icarus, Mané en Intesa. (NOC, z.d., z.p.)

Intesa is een dienstencentrum dat zorg biedt aan volwassenen met een mentale en/of fysieke beperking, al dan niet aangeboren. Dit kan in woonhuizen, dagcentra en via zorg aan huis. Hierbij wordt er wel vaak een onderscheid gemaakt tussen mensen met een fysieke en mensen met een mentale beperking. Intesa is erkend door het VAPH. Dit betekent dat als men geen goedkeuring heeft van het VAPH, men enkel in aanmerking komt voor rechtstreeks toegankelijke hulp. Hierover staat verder meer informatie.

In kader van zorg aan huis zijn er de ambulante diensten, waarvan het team begeleid wonen deel uit maakt. Begeleid wonen is de meest losse vorm van begeleiding. Eén of twee keer per week gaat er een begeleider langs in de thuissituatie. De cliënt krijgt dan hulp bij administratieve, financiële of werkgerelateerde vragen. De cliënt kan ook assistentie krijgen inzake wonen, vrije tijd, huishouden en gezondheid. Persoonlijke gesprekken over emotionele kwesties spelen hierin ook een belangrijke rol. Het gaat dus over hulpverlening op diverse levensdomeinen.

Tijdens deze huisbezoeken coachen en ondersteunen de begeleiders hun cliënten. In onderling overleg tussen de cliënt en de begeleider wordt bepaald waar de begeleiding zich op toe gaat spitsen. Er is echter niemand permanent aanwezig of stand-by, telefonische hulp vragen tijdens weekdays is wel altijd mogelijk.

Om voor deze vorm van hulpverlening in aanmerking te komen, moet men wel in staat zijn om alleen te wonen. Dit met of zonder partner en eventuele kinderen. Jaarlijks wordt er een contract afgesloten dat concrete afspraken, doelen en acties omvat. Dit contract wordt in een Individuele Dienstverleningsovereenkomst (IDO) gegoten. De cliënten bepalen zelf hoe zij hun dag invullen. De ultieme doelstelling is een zo goed mogelijke integratie in de maatschappij.

Naast het reguliere aanbod kan men bij Intesa ook terecht voor extra dienstverlening op maat. Dan hebben we het natuurlijk over rechtstreeks toegankelijke hulp (RTH). De mate van ondersteuning die iemand met een beperking nodig heeft varieert namelijk. Een groot deel van deze personen kan met beperkte hulp al veel zelfstandiger leven. Bovendien zorgt deze ondersteuning ervoor dat mantelzorgers (bijvoorbeeld familie en vrienden) minder belast worden.

Hier zijn wel enkele voorwaarden aan verbonden. Men moet jonger dan 65 jaar zijn, in België verblijven en er moet een vermoeden van een beperking zijn. Er mag ook nog geen ondersteuning zijn van een andere, niet rechtstreeks toegankelijke, VAPH voorziening en men mag nog geen Persoonlijk AssistentieBudget (PAB) hebben. Er zijn drie vormen van RTH: begeleiding, dagopvang en verblijf. Men kan kiezen voor één van deze vormen of een combinatie.

De begeleiding wordt ook opgenomen door het team begeleid wonen. Het gaat dan over individuele gesprekken met een begeleider van één tot twee uur. Dit gebeurt meestal in de thuissituatie, maar de gesprekken kunnen ook plaatsvinden in de voorziening. Het gaat dan ook, net als bij begeleid wonen, over onderwerpen zoals: de organisatie van het huishouden, budget, administratie, werk, relaties, opvoeding... Gedurende de eerste twee jaar gaat het over maximaal 48 begeleidingen. Per jaar heeft een cliënt recht op 36 huisbezoeken, dit komt overeen met 8 personeelspunten. De cliënt kan deze zelf invullen. Vanaf het derde jaar gaat het over maximaal 12 begeleidingen per jaar. Men betaalt dan ook een bijdrage van maximaal vijf euro per gesprek. (Intesa, z.d., z.p.)

3. Theoretisch kader

Inleiding

Ik zou graag een antwoord krijgen op mijn onderzoeksvraag ‘Hoe wordt tewerkstelling beleefd door personen met (een vermoeden van) een beperking?’ Voordat ik tot onderzoek kan overgaan, zal ik eerst moeten nagaan welke mogelijkheden er eigenlijk allemaal bestaan rond tewerkstelling voor personen met een beperking. Dit aan de hand van deze literatuurstudie.

Eerst geef ik een overzicht van de mogelijkheden die aangeboden worden door het VAPH, de VDAB of een samenwerking van de twee. Het VAPH staat namelijk in voor personen met een beperking en de VDAB heeft alles te maken met tewerkstelling. Hierna volgt een overzicht van de mogelijkheden die geboden worden vanuit de sociale economie. De sociale economie heeft namelijk het grootste aanbod van mogelijkheden.

3.1 Gespecialiseerde arbeidsonderzoeksdienst (GA)

Een GA helpt mensen ontdekken welk beroep het beste bij hen past. Ze beschikken over specifieke kwalificaties en testapparatuur om de mogelijkheden en beperkingen van iedereen op de arbeidsmarkt in kaart te brengen. Men kan er terecht voor een deskundige diagnose, een oriëntering naar de arbeidsmarkt of advies over tewerkstellingsmaatregelen. (Dewilde, & Matthys, 2010, p. 64)

Een GA onderzoekt ook of een werkzoekende een arbeidshandicap heeft, wat de aard van die handicap is en of er nood is aan gespecialiseerde trajectbepaling en begeleiding. Ook personen met een vermoeden van een arbeidshandicap kunnen bij een GA terecht. (Participatie!, z.d., z.p.)

3.2 Gespecialiseerde trajectbepalings- en begeleidingsdienst (GTB)

Deze dienst staat in voor een intensieve begeleiding naar een geschikte job op de arbeidsmarkt. (Dewilde, & Matthys, 2010, p. 64) Er wordt de nodige ondersteuning en advies geboden om deze job te kunnen behouden. Dit niet alleen voor de werknemer, maar ook voor de werkgever. (“GTB: Samen kunnen we...”, z.d., z.p.) Rekening houdend met de persoonlijke mogelijkheden en beperkingen van de cliënt, werken zij stap voor stap een traject op maat uit. Dit kan bijvoorbeeld een sollicitatietraining of een opleiding zijn. (Dewilde, & Matthys, 2010, p. 64) Er wordt in de eerste plaats gezocht naar betaald werk, als dat niet haalbaar is, wordt er gekeken naar een passend alternatief.

GTB werkt samen met de VDAB en een netwerk van gespecialiseerde partners die zorgen voor een aangepaste oriëntering, opleiding, zorg, begeleiding of bemiddeling. Men kan de diensten van GTB terugvinden in de lokale werkwinkels die verspreid zijn over heel Vlaanderen.

Men kan enkel gebruik maken van GTB als men een indicatie van een arbeidshandicap heeft. Deze kan men krijgen door middel van een medisch attest, waarvoor er aan een aantal voorwaarden moet worden voldaan. Men kan onder andere in het bezit zijn van een erkenning van het VAPH, men mag enkel een diploma of getuigschrift in het buitengewoon onderwijs gehaald hebben, men moet recht hebben op een aantal uitkeringen, men moet in bezit zijn van een attest waaruit de blijvende graad van arbeidsongeschiktheid blijkt en men moet een attest voorleggen van een door de VDAB erkende dienst of arts.

Na het aanmelden bij GTB, wordt men uitgenodigd voor een kennismakingsgesprek. Tijdens dit kennismakingsgesprek wordt er geluisterd naar de vraag en verwachtingen van de cliënt, de werking wordt uitgelegd en er wordt nagegaan of GTB wel de geschikte begeleiding is voor de cliënt. Dit gesprek kan zowel individueel als collectief gebeuren. Vervolgens kan verdere begeleiding opgestart worden. Om de doelen op gebied van werk te bereiken kunnen andere partnerorganisaties mee ingeschakeld worden voor screening, oriëntering en opleiding. Afronden van de trajectbegeleiding gebeurt steeds in onderling overleg.

GTB biedt ook bepaalde projecten aan. Zo wil GTB werkzoekenden met een arbeidshandicap ook begeleiden in een traject naar ondernemerschap. Hierbij zal nauw samengewerkt worden met specialisten ter zake zoals UNIZO, Syntra en Starterslabo. De consulent van GTB zal ook instaan voor de aanvraag van bepaalde bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen die kunnen helpen tijdens het runnen van een eigen zaak.

Een ander project binnen GTB voorziet een overgang of transitie van school naar werk. Hierbinnen wordt een begeleiding opgestart tijdens de schoolfase. De doelstelling van dit project is om leerlingen gedurende hun laatste schooljaar een leertraject aan te bieden met betrekking tot de arbeidsmarkt. Trajecten werden uitgebreid naar leerlingen voor het ganse onderwijsnet met een vermoeden van een arbeidsbeperking. ("GTB: Samen kunnen we...", z.d., z.p.)

3.3 Gespecialiseerd opleidings-, begeleidings- en bemiddelingscentrum (GOB)

Voor wie zich eerst wil bijscholen vooraleer werk te zoeken, is GOB de geschikte partner. Via specifieke opleidingen versterken zij de professionele vaardigheden waardoor de kansen op de arbeidsmarkt vergroten. Verschillende trajecten, zoals een gespecialiseerde individuele beroepsopleiding in een bedrijf, een beroepsopleiding in een gespecialiseerd centrum en één of meerdere oriënterende stages, zijn mogelijk. (Dewilde, & Matthys, 2010, p. 65) Bovendien kan GOB ook leren solliciteren en bemiddelen ze bij werkgevers. Men kan bij GOB terecht komen via GTB of de VDAB in het algemeen.

Voor opleidingen kan men terecht in de centra van GOB, bij de VDAB of bij de Syntra. Als men een job gevonden hebt, maar er is nog een opleiding nodig om die job goed te kunnen uitvoeren, kan men een GIBO starten. (FeGOB, 2015, z.p.) Een GIBO is een gespecialiseerde individuele beroepsopleiding. Het is dus een variant op de klassieke individuele beroepsopleiding, maar dan specifiek gericht op personen met een arbeidshandicap. (Vlaamse overheid, z.d., z.p.) Hierbij wordt men enkele maanden door een onderneming, waar men wil gaan werken, in de job getraind en begeleid. De opleiding duurt echter maximum 52 weken. Tijdens deze opleiding geldt behoud van uitkering en wordt er een productiviteitspremie uitgekeerd. Als de opleiding goed verlopen is, wordt men door de onderneming in dienst genomen. (FeGOB, 2015, z.p.) Men wordt ook voor een periode die even lang is als de duur van de GIBO beschermd tegen ontslag. Als men toch ontslagen wordt, kan men via de arbeidsrechtbank een vergoeding eisen, dit geldt echter niet voor ontslag om dringende redenen. (Vlaamse overheid, z.d., z.p.) Tijdens deze opleiding krijgt men natuurlijk wel geen loon. (FeGOB, 2015, z.p.) Na de opleiding moeten de loon- en arbeidsvoorwaarden minstens gelijk zijn aan die van het IBO-contract. (Vlaamse overheid, z.d., z.p.)

Ook na het starten van een nieuwe job, kan men bij het GOB terecht voor gespecialiseerde loopbaanbegeleiding, deze is echter beperkt en niet kosteloos. Voor een pakket van vier uur betaalt men 40 euro via een loopbaancheque die men kan aanvragen bij de VDAB. Er kan beroep worden gedaan op maximaal twee pakketten. Om hiervoor in aanmerking te komen moet men minimum één jaar gewerkt hebben en de afgelopen zes jaar nog geen beroep gedaan hebben op gesubsidieerde loopbaanbegeleiding.

Eerst wordt er een loopbaancoach toegewezen. Via een aantal individuele gesprekken met deze loopbaancoach, een aantal opdrachten en testen, maakt GOB een balans op van de loopbaan. Op basis daarvan stelt de loopbaancoach samen met de cliënt een plan op met daarin acties om iets aan de huidige situatie te veranderen. Als men wil kan de loopbaancoach ook helpen zoeken naar oplossingen voor vragen en eventuele problemen in de huidige job. (FeGOB, 2015, z.p.)

3.4 Sociale werkplaats

Sinds de schorsing van het maatwerkdecreet worden de maatwerkbedrijven terug opgesplitst in sociale en beschutte werkplaatsen. Het maatwerk daarentegen wordt in beiden wel nog toegepast. Een sociale werkplaats is een erkend initiatief dat een bedrijfsactiviteit ontwikkelt met werkgelegenheid op maat in een beschermde werkomgeving voor moeilijk bemiddelbare werkzoekenden. (Vlaamse overheid, 2010, p. 10) Zij creëren werk op maat voor een doelgroep die langdurig werkloos is en niet meer terecht kan in het reguliere arbeidscircuit. Per ploeg van vijf werknemers is er telkens één begeleider voorzien. (Swerts, & Maris, 2009, p. 17)

Enkel specifiek hiertoe opgerichte vzw's kunnen als sociale werkplaats erkend worden. Een sociale werkplaats moet voor hun werknemers arbeid op maat voorzien, begeleiding en opleiding geven en inspanningen leveren voor hun doorstroom naar de gewone arbeidsmarkt. (Vlaamse overheid, z.d., z.p.)

Sociale werkplaatsen zijn erkende sociale economieondernemingen die een volwaardige bedrijfsactiviteit voor hun rekening nemen. Enerzijds zijn ze naast de gewone bedrijven economisch actief op de reguliere markt. Bijgevolg mogen hun prijzen niet marktversturend zijn.

Sociale werkplaatsen bieden vaste jobs aan en ontvangen subsidies om een deel van de lonen mee te betalen. Zij moeten zelf inkomsten verwerven uit hun productieve activiteiten of via de diensten die ze aanbieden.

Sociale werkplaatsen zijn actief op zeer diverse terreinen zoals kringwinkels en de groensector. Een derde belangrijke sector wordt gevormd door sociale werkplaatsen die productielijnen onderhouden in ateliers met het accent op arbeidsintensieve activiteiten.

Reguliere bedrijven of overheden kunnen een deel van hun takenpakket uitbesteden aan sociale werkplaatsen. Een aantal sociale werkplaatsen bieden ook arbeidszorgactiviteiten aan. Zij kunnen daardoor beroep doen op extra begeleiding. (Swerts, & Maris, 2009, p. 17) Een voorbeeld van zo'n sociale werkplaats is de Wroeter. De Wroeter biedt ook arbeidszorg aan.

Mensen die in aanmerking komen om tewerkgesteld te worden in sociale werkplaatsen zijn werkzoekenden die minstens vijf jaar inactief zijn, geen diploma hoger secundair onderwijs behaald hebben en door een opeenstapeling van persoons- en omgevingsgebonden factoren geen arbeidsplaats in het normaal economisch circuit kunnen krijgen of behouden, maar onder begeleiding wel in staat zijn om arbeid te verrichten. (Vlaamse overheid, z.d., z.p.)

3.5 Beschutte werkplaats

Is het niet of nog niet mogelijk om werk te vinden in het NEC, dan kan een persoon met een handicap aan de slag in een beschutte werkplaats. Tewerkstelling in een aangepaste omgeving en deskundige begeleiding bij de uitoefening van hun job staan hier voorop. (Dewilde, & Matthys, 2010, p. 66) Het ondersteund werken in een werkplaats op maat laat deze personen toe een beroepsactiviteit uit te oefenen in overeenstemming met hun wensen, behoeften en mogelijkheden. (Vlaamse overheid, 2010, p. 10) De personen die zij tewerkstellen worden doelgroepmedewerkers genoemd.

Beschutte werkplaatsen stellen bij voorkeur personen met een handicap tewerk die door de VDAB erkend zijn. Er moet nuttig werk worden aangeboden en de werknemers krijgen minstens het gewaarborgde minimumloon. De werknemers met een handicap worden in de beschutte werkplaats begeleid en ondersteund door omkaderingspersoneel. Ook deze werknemers, al dan niet personen met een handicap, worden gesubsidieerd.

De beschutte werkplaatsen moeten een vzw-statuuut hebben en moeten samenwerken met een erkende arbeidstrajectenbegeleidingsdienst (ATB). Ze moeten ook samenwerkingsverbanden afsluiten met andere voorzieningen om werknemers met een arbeidshandicap, die door willen stromen naar het NEC, hierbij te begeleiden. Een specifieke sociale dienst van de beschutte werkplaats moet de begeleiding op sociaal vlak verzekeren.

Beschutte werkplaatsen zijn sociaaleconomische bedrijven met een bijkomende sociale opdracht, namelijk het tewerkstellen van personen met een handicap. Om deze opdracht uit te kunnen voeren en het financiële evenwicht te kunnen bewaren, krijgen ze een aantal subsidies van de overheid. (Vlaamse overheid, z.d., z.p.) De bekendste beschutte werkplaats in Limburg is Bewel. Bewel heeft dan ook verschillende vestigingen, verspreid over heel Limburg.

3.6 Arbeidszorg

Arbeidszorg is begeleide tewerkstelling op maat voor personen die niet meer of nog niet in het betaalde reguliere of aangepaste tewerkstellingscircuit terecht kunnen. Er staat echter geen verloning tegenover de prestaties die er geleverd worden. (Vlaamse overheid, 2010, p. 10) Personen die onder arbeidszorg tewerkgesteld staan, worden arbeidszorgmedewerkers genoemd. (Vlaamse overheid, z.d., z.p.) Het inkomen van arbeidszorgmedewerkers bestaat uit onder andere een uitkering via werkloosheid, de mutualiteit of het OCMW. (Swerts, & Maris, 2009, p. 37)

De arbeidszorgmedewerkers bepalen zelf hun inzet afhankelijk van hun problematiek. Arbeidszorg bevindt zich namelijk tussen zorg en arbeid. Het is aan de arbeidszorgmedewerker zelf om te bepalen of de nadruk op zorg of arbeid ligt. Hierbij moet wel rekening gehouden worden met hun mogelijkheden. Het gaat om mensen met een mentale, psychische, lichamelijke of sociale problematiek.

De taken die er uitgevoerd worden, gebeuren meestal in groepsverband. Dit kan binnen een productieve en/of dienstverlenende omgeving. Dit gaat van semi-industriële werken in een atelier tot buitenwerk in een groendienst of landbouwactiviteiten. Er wordt ook de nodige tijd besteed aan vorming en ontspanning. (Swerts, & Maris, 2009, p. 37) De bedoeling van arbeidszorg is sociale interactie en participatie in de samenleving garanderen.

Erkende sociale werkplaatsen kunnen subsidies krijgen om arbeidszorgmedewerkers aan te nemen. Momenteel wordt er ook experimentele arbeidszorg aangeboden in beschutte werkplaatsen en via samenwerkingsverbanden tussen beschutte werkplaatsen, sociale werkplaatsen en andere arbeidszorginitiatieven. Dit kunnen bijvoorbeeld dagcentra zijn, maar deze arbeidszorg wordt ook door Bewel aangeboden. Zo zijn er ook zorgboeren die personen met een beperking begeleiden in het uitvoeren van taken op hun boerderij. (Vlaamse overheid, z.d., z.p.) Een dagcentrum zorgt voor een zinvolle dagbesteding voor personen die niet de mogelijkheid hebben om te werken. Dit gaat van knutselen tot licht industriële taken.

Er is ook sprake van doorstroomtrajecten. De doelgroep van deze doorstroomtrajecten bestaat uit arbeidszorgmedewerkers en personen die het advies arbeidszorg krijgen, maar er momenteel niet terecht kunnen. Deze personen krijgen bovenop hun arbeidszorg een module activeringsbegeleiding. Deze module bevat onder andere zorg, empowerment en een stage op een externe werkvloer. Dit om uiteindelijk een doorstroom naar sociale economie of het normaal economisch circuit te maken. Ook niet onbelangrijk is dat er werkervaring wordt opgedaan. Voor deze doorstroomtrajecten wordt er beroep gedaan op een partnerschap tussen minstens twee arbeidszorginitiatieven, GTB, een partner zorg en een partner empowerment. (Vlaamse overheid, z.d., z.p.)

Onder andere bedrijven, overheidsdiensten en verenigingen besteden ook allerlei eenvoudige werkzaamheden uit aan arbeidszorginitiatieven. Het eigen personeel heeft hier vaak zelf geen tijd voor. Belangrijk is dat deze werkzaamheden handmatig kunnen gebeuren. Arbeidszorginitiatieven zijn vragende partij voor dit soort zaken. (Swerts, & Maris, 2009, p. 37)

We kunnen vier types van arbeidsmatige activiteiten onderscheiden, namelijk de atelierwerking, individueel begeleid werken, een werkeiland of enclave en thuiswerk. Bij individueel begeleid werken wordt een medewerker ingeschakeld op een externe arbeidspost, in een regulier bedrijf of een andere organisatie. Hij krijgt daar begeleiding via aangepaste methodieken. Hierover leest u verder meer.

In de atelierwerking werken de arbeidszorgmedewerkers als groep in een atelier. Dit atelier is een werkplaats dat in eigen beheer is van het arbeidszorginitiatief. De atelierwerking komt niet alleen voor bij de zorg voor personen met een handicap, maar ook in de geestelijke gezondheidszorg, het algemeen welzijnswerk en de sociale en beschutte werkplaatsen. De verscheidenheid van medewerkers is dan ook essentieel in de atelierwerking. Op die manier kunnen groepsdynamica en inter-persoonlijke contacten zich voluit ontwikkelen.

Een werkeiland of enclave is vergelijkbaar met begeleid werken, maar gebeurt in groep, of in een atelier van een regulier bedrijf of een andere organisatie. In het bedrijf of de organisatie wordt dan voor de arbeidszorgmedewerkers een afdeling opgericht die de vorm aanneemt van een atelier, waar ze worden ingeschakeld onder de leiding en begeleiding van een arbeidszorgcoach.

Een vierde vorm is het thuiswerk dat trouwens ook in het NEC terug is van weggeweest. Het is nuttig omdat sommige medewerkers, om uiteenlopende redenen, soms moeilijk op een werkplaats geraken. Thuiswerk levert geen of maar beperkte sociale contacten op. Mobiele begeleiders en doorgedreven coaching zijn dan ook nodig om te zorgen dat deze werkvorm aan alle functies van arbeidszorg blijft beantwoorden. (Ronde Tafel Arbeidszorg, z.d., p. 7)

3.7 Begeleid werken

Voor diegenen waarvoor het niet mogelijk is om in het betaalde reguliere of aangepaste tewerkstellingscircuit te werken, is begeleid werken een optie. (Dewilde, & Matthys, 2010, p. 69) Naast de atelierwerking bieden enkele arbeidszorginitiatieven namelijk begeleid werk aan. Dit zijn voornamelijk dagcentra. Door middel van begeleid werken kunnen mensen gedurende enkele uren per week terecht in onder andere een gewone werkomgeving. (Swerts, & Maris, 2009, p. 37) Er is echter geen arbeidsovereenkomst, maar er zijn wel concrete afspraken rond de taken en het uurrooster waarbinnen gewerkt wordt. Er staat ook geen verloning tegenover de prestaties die er geleverd worden. (Dewilde, & Matthys, 2010, p. 69)

Begeleid werken is een individuele en trajectmatige manier van begeleiden. Het omvat een begeleidingsproces dat samen met een jobcoach doorlopen wordt. De jobcoach traint de vaardigheden die nodig zijn om goed te functioneren op de werkplek. De bedoeling is om op vrijwillige basis te werken op een werkplek die aansluit bij de mogelijkheden en de interesses van de cliënt. De doelstellingen van begeleid werken zijn sociale integratie, maatschappelijke participatie, individuele ontplooiing en verandering in daginvulling.

Personen die voor begeleid werken in aanmerking komen zijn cliënten die ingeschreven zijn bij het VAPH onder de term dagcentrum. Dit gaat in de toekomst evolueren naar midden frequente woonondersteuning en dagwerking. Nog belangrijk is dat de cliënten gemotiveerd zijn om te werken, maar dit omwille van hun handicap niet meer kunnen.

Begeleid werken verloopt in vier fasen. De eerste fase is de kennismaking. In deze fase volgen er twee gesprekken. het eerste gesprek is een kennismakingsgesprek. Men meldt zich aan bij de jobcoach en deze probeert onder andere te weten te komen waarom men wil werken en welk werk de voorkeur geniet. Tijdens het tweede gesprek gaat de jobcoach proberen om de mogelijkheden en interesses in kaart te brengen.

In de tweede fase doet de jobcoach aan jobfinding en jobanalyse. Hij gaat afhankelijk van de wensen en mogelijkheden van de cliënt op zoek naar geschikte werkplaatsen. Hierna gaat de jobcoach al deze verschillende werkplaatsen bezoeken en analyseren, waarna er een overleg volgt met de cliënt.

In de derde fase is er sprake van jobmatching en jobcoaching. Er volgt een eerste kennismaking met de werkvloer. Dit houdt in dat de mogelijke werkgevers door de jobcoach en de cliënt bezocht worden. Indien de cliënt op de bezochte werkplek wil werken, wordt er een tweede afspraak gemaakt. Er worden dan ook afspraken vastgelegd tussen beide partijen. Hierna kan het begeleid werken van start gaan.

Vanaf de eerste werkdag zal de jobcoach meegaan naar de werkvloer om de cliënt taken aan te leren en om hem vertrouwd te maken met de nieuwe omgeving en collega's. De jobcoach biedt net die ondersteuning die de cliënt nodig heeft.

De vierde en laatste fase is de job-evaluatie. Na een korte inwerkperiode volgt er namelijk een evaluatiegesprek tussen de werkgever, de cliënt en de jobcoach. Dan wordt er bekeken wat er als positief en als negatief werd ervaren en er worden eventuele werkpunten genoteerd. Hierna wordt er op regelmatige tijdstippen opnieuw een evaluatiegesprek gehouden. Eenmaal dit traject doorlopen is, is het vooral de werkplaatsbegeleider die zich op de cliënt toespitst. Dit is iemand die constant in de buurt is en de cliënt kan helpen wanneer nodig. Hij dient ook het proces een beetje in de gaten te houden. (Steunpunt Begeleid werken Limburg, z.d., z.p.)

3.8 Leerwerkbedrijven

Leerwerkbedrijven zijn een nieuwe werkvorm. Ze zetten sterk in op inschakeling in het gewone arbeidscircuit via een tussenweg. Een leerwerkbedrijf is een opleidings- en tewerkstellingscentrum dat meestal uit een samenwerkingsverband bestaat van derden die ervaring hebben opgebouwd in trajectbegeleiding van personen die via de normale weg moeilijk aan werk geraken.

Een leerwerkbedrijf biedt effectieve werkervaringsjobs aan en geeft tegelijk ook algemene vorming, een kwalitatieve begeleiding op de werkvloer, sollicitatietraining en ten slotte een actieve bemiddeling naar een reguliere job. Ze hebben daarnaast een belangrijke opdracht naar tal van werkervaringspromotoren. Dat zijn organisaties die één of meerdere doelgroepwerknemers inschakelen in hun dagelijkse werking. De werknemers worden doorgaans voor één jaar tewerkgesteld. Ze leren dus zeer praktijkgericht werken, verwerven technische vaardigheden en komen weer in een gestructureerd werkritme.

Leerwerkbedrijven bieden begeleiding en werk op maat aan en creëren daarmee reële kansen op een duurzame job in het NEC. Daarvoor hebben zij een samenwerking met werkervaringsorganisaties met activiteiten in diverse sectoren.

Het nieuwe systeem van werkervaring maakt nog meer dan vroeger een directe link met het NEC. Men tracht niet alleen de juiste man op de juiste plaats te krijgen, maar het systeem biedt ook stages, nazorg en jobbegeleiding tijdens de nieuwe tewerkstelling. (Swerts, & Maris, 2009, p. 43)

3.9 Invoegbedrijven

Invoegbedrijven zijn ondernemingen die bereid zijn om aan kansengroepen een duurzame tewerkstelling te garanderen met aandacht voor opleiding en begeleiding in een arbeidsomgeving waar maatschappelijk verantwoord ondernemen centraal staat. (Vlaamse overheid, 2010, p. 10) Hiervoor krijgen ze ook subsidies.

Om erkend te worden als invoegbedrijf, wordt van de onderneming een uitgewerkt opleidings- en begeleidingsplan verwacht, een uitgetekend groeitraject naar werk en een plan maatschappelijk verantwoord ondernemen dat gebruikt wordt in de onderneming. Dat laatste houdt in dat een bedrijf op een actieve manier aandacht besteedt aan maatschappelijke, economische en ecologische doelstellingen en een langetermijnvisie ontwikkelt zowel voor de onderneming zelf als voor haar werknemers, de maatschappij en het milieu.

Invoegbedrijven zijn meestal bestaande reguliere bedrijven, maar er zijn ook enkele nieuwe bedrijven opgericht. De sectoren waarin invoegbedrijven zich bevinden zijn deze waarin ook routinewerk voor komt en weinig kwalificatievereisten zijn. (Swerts, & Maris, 2009, p. 7)

Alle ondernemingen die de vorm van een handelsvennootschap hebben, op een aantal uitzonderingen na, komen in aanmerking voor een erkenning als invoegbedrijf. Er zijn een aantal voorwaarden en verbintenissen waaraan deze bedrijven zich moeten houden om hun erkenning te kunnen behouden. Een erkenning als invoegbedrijf geldt maar voor acht jaar. De tewerkstelling van invoegwerknemers gebeurt via de VDAB. (Vlaamse overheid, z.d., z.p.)

3.10 Lokale diensteneconomie

De lokale diensteneconomie tracht de inschakeling van kansengroepen te realiseren via een aanvullend aanbod van diensten vanuit de overheid, dat inspeelt op maatschappelijke noden en waarbij de principes van maatschappelijk verantwoord ondernemen in de werking worden verzekerd. (Vlaamse overheid, 2010, p. 10)

De lokale diensteneconomie heeft als doel inschakelingstrajecten aanbieden aan doelgroepwerknemers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Deze inschakelingstrajecten bestaan uit een competentieversterkende inschakeling en kwaliteitsvolle begeleiding.

Het basisidee van de lokale diensteneconomie is de uitbouw van een aanbod van diensten vanuit de overheid dat nauw aansluit bij de maatschappelijke trends en noden, waarbij tegelijk kansen worden gecreëerd voor doelgroepwerknemers.

De doelgroepwerknemers zijn personen die het potentieel hebben om via een inschakelingstraject in de LDE terug aansluiting te vinden in het NEC en door te stromen. Velen hebben bepaalde competenties niet kunnen opbouwen of zijn deze onderweg verloren, maar hebben wel het potentieel om te werken binnen het NEC.

Hun afstand tot de arbeidsmarkt is van die aard dat bij een begeleiding over een periode van 5 jaar, en in uitzonderlijke gevallen 6 jaar, hun competenties voldoende ontwikkeld zijn zodat een tewerkstelling in het NEC mogelijk is.

Daarnaast maakt de LDE-onderneming jaarlijks een persoonlijk ontwikkelingsplan op in samenspraak met de doelgroepwerknemer. Dit actiegericht plan wordt opgemaakt na een reflectieproces waarin de einddoelen, de huidige situatie en de ontwikkelingen op technisch en generiek niveau worden onderzocht. Op basis van dit persoonlijk ontwikkelingsplan zal de doelgroepwerknemer geëvalueerd en jaarlijks bijgestuurd worden door middel van verbeteringen. (Vlaamse overheid, z.d., z.p.)

De financiering van de initiatieven in de LDE verloopt volgens het principe van het klaverbladmodel. Het uitgangspunt van die klaverbladfinanciering is dat iedereen, die baat heeft bij de diensten die worden aangeboden, zijn steentje bijdraagt om het geheel te betalen. De lokale diensteneconomie speelt steeds in op een maatschappelijke nood en betreft zowel diensten aan individuen (bv. hulp aan huis) als collectieve diensten (bv. buurtrenovatie). (Swerts, & Maris, 2009, p. 27)

Besluit

Uit deze literatuurstudie kunnen we besluiten dat er wel heel wat mogelijkheden zijn voor personen met een beperking. Het overgrote deel van deze mogelijkheden vindt zijn oorsprong in de sociale economie. Dan hebben we het vooral over de LDE, leerwerkbedrijven, invoegbedrijven, arbeidszorg en de sociale en beschutte werkplaatsen.

Een aantal andere mogelijkheden vinden hun oorsprong bij het VAPH, de VDAB of een samenwerking van de twee. Dan hebben we het vooral over de GA, GTB, begeleid werken en het GOB. Een andere belangrijke vorm van tewerkstelling is het NEC. Deze heb ik in deze literatuurstudie echter niet beschreven, omdat deze zo divers is en door de meesten wel gekend is.

Nu ik een beeld heb van de verschillende mogelijkheden die er bestaan, kan ik overgaan tot mijn onderzoek. Ik zou namelijk wel graag te weten komen hoe de doelgroep al deze mogelijkheden ervaart. Op die manier wil ik dan ook een antwoord krijgen op mijn onderzoeksvraag 'Hoe wordt tewerkstelling beleefd door personen met (een vermoeden van) een beperking?'

4. Praktijkgedeelte

Inleiding

Ik zou graag antwoord krijgen op de onderzoeksvraag 'Hoe wordt tewerkstelling beleefd door personen met (een vermoeden van) een beperking?'. Ik zou dan ook graag tot onderzoek willen overgaan.

In het deeltje 'onderzoeksmethode' kan men informatie terugvinden over hoe ik dit onderzoek concreet wil aanpakken. Men komt onder meer te weten hoe mijn respondenten geselecteerd zijn en welke methode er gebruikt is om ze te ondervragen.

In het deeltje 'dataverzameling' komt men meer te weten over de manier waarop ik contact heb opgenomen met mijn respondenten. Hier vindt men informatie over het tijdstip van de interviews en hoe ze over het algemeen verlopen zijn. In de bijlagen kan men ook het interviewschema terugvinden dat ik heb gebruikt voor het afnemen van mijn interviews.

In het deeltje 'resultaten' staat de informatie die verzameld is tijdens mijn interviews. Hierna kan men in het deeltje 'conclusies en aanbevelingen' meer lezen over hoe ik deze resultaten geïnterpreteerd heb. Om deze delen uit te schrijven heb ik eerst een codeboek opgemaakt. Hiervan kan men een voorbeeld terugvinden in de bijlagen voor het topic 'tewerkstelling'. Ik heb alle bruikbare verzamelde informatie gekoppeld aan de daarbij horende topics zodat er daarna een gestructureerd verslag kon volgen. Hiervoor heb ik natuurlijk wel eerst al mijn interviews zo gedetailleerd mogelijk moeten uitschrijven.

4.1 Onderzoeksmethode

Ik wil met mijn onderzoek iets te weten komen over de beleving van personen met een beperking in verband met tewerkstelling. Vandaar de keuze voor een kwalitatief onderzoek. Als ik iets te weten wil komen over de beleving omtrent dit onderwerp zal ik de doelgroep zelf moeten bevragen. Zo worden de wensen, meningen en behoeften van deze doelgroep achterhaald. Bijgevolg kan er achterhaald worden wat er leeft bij deze doelgroep en waarom. Ik wil namelijk achterhalen of het beleid bereikt wat het wil bereiken. Indien dit niet het geval, bestaat er de mogelijkheid om te ontdekken welke aanpassingen er al dan niet nodig zijn.

Als dataverzamelmethode heb ik gekozen voor diepte-interviews. Ik wil namelijk elk individu apart bevragen om op die manier zo veel mogelijk te weten te komen. Op deze manier kan er normaal vermeden worden dat individuen tijdens het interview beïnvloed worden door anderen. Ik wil namelijk zo veel mogelijk weten over de persoonlijke beleving van het individu over het onderwerp. Als ik zo veel mogelijk informatie wil bekomen, kan ik dit het best mondeling doen. Tijdens een mondeling interview kan ik doorvragen en daarbij rekening houden met non-verbale communicatie. Ik ben me er ook van bewust dat meningen waarschijnlijk zeer verschillend zullen zijn. Na het horen van al die verschillende meningen zal ik hopelijk een meer genuanceerd beeld kunnen geven.

Een probleem waar tijdens dit soort interviews echter rekening mee dient gehouden te worden is sociale wenselijkheid. Sociale wenselijkheid is een vaak voorkomend probleem waarbij personen het antwoord geven waarvan ze denken dat het meest geaccepteerd wordt. Personen gaan vaak niet zeggen wat ze denken omdat ze met een schaamtegevoel zitten. Dit is dus iets waarmee men zeker, als men het over kansengroepen hebt, rekening mee moet houden. Iedereen wil er natuurlijk graag bij horen.

Dit probleem kan beperkt worden door suggestieve vragen te vermijden. Suggestieve vragen zijn vragen waarin het antwoord al verborgen ligt. Het stellen van open vragen is dus een must. Men kan de respondent natuurlijk ook best eerst wat op zijn gemak stellen. Dit kan door eerst een uitgebreide inleiding te geven of natuurlijk door smalltalk. Aangezien mijn respondenten grotendeels personen zijn die ik al een aantal keer gezien heb tijdens huisbezoeken, zou dit niet een al te groot probleem mogen vormen. Dit zorgt ervoor dat de interviews in de thuissituatie kunnen afgenomen worden. De respondent zit dus in een voor hem vertrouwelijke omgeving, waardoor hij wat meer op zijn gemak gesteld kan worden.

De populatie die ik ter beschikking heb, zijn alle personen die begeleid worden door de dienst begeleid wonen en de dienst begeleid werken van Intesa, dit is dus het steekproef kader. Bij de dienst begeleid wonen gaat het over 45 personen die onder begeleid wonen staan en 38 personen die onder RTH begeleid worden. De dienst begeleid werken heeft 14 personen in begeleiding. Aangezien ik niet de gehele populatie kan bevragen, wordt er hieruit een steekproef getrokken. Ik ga me namelijk beperken tot het bevragen van 10 personen die tewerkgesteld zijn of tenminste actief op zoek zijn naar werk. De personen die niet in staat zijn om te werken of hiervoor geen enkele vorm van interesse tonen worden dus al van mijn lijstje geschrapt.

Om een zo goed mogelijk beeld te krijgen over het tewerkstellingslandschap ga ik voor iedere vorm van tewerkstelling een respondent proberen te vinden. Dit is ook de reden waarom ik me niet enkel op de dienst begeleid wonen gebaseerd heb. Er wordt dus een theoretisch selecte streekproef gebruikt. Ik ben er me echter van bewust dat het niet haalbaar is om voor iedere vorm van tewerkstelling een respondent te vinden. Er werd me namelijk al snel duidelijk dat niet iedere tewerkstellingsvorm gekend is. Bovendien is de beschikbare populatie eerder beperkt. Ik ben me er ook van bewust dat ik moet kiezen voor die personen die de mentale capaciteiten hebben om aan dit onderzoek deel te nemen. Dit is dus ook één van de beperkingen van mijn onderzoek.

Jammer genoeg is er ook niet de mogelijkheid om zodanig veel personen te interviewen om externe validiteit te garanderen. Het gaat namelijk maar over een beperkt aantal personen, waardoor de resultaten niet generaliseerbaar gaan zijn. Het onderzoek is dan ook eerder exploratief van aard. Dit neemt natuurlijk niet weg dat ik belangrijke informatie kan opdoen voor interessante ideeën in verband met eventuele aanpassingen in het beleid. Bovendien zal ik wel wat meer weten over de beleving van de doelgroep omtrent dit onderwerp. Ik ga ook meer weten over wat er leeft bij personen met (een vermoeden van) een beperking.

4.2 Dataverzameling

Om een zo goed mogelijk beeld te krijgen heb ik ervoor gekozen om tien interviews af te nemen. De respondenten werden zowel telefonisch als via mail gecontacteerd. Om achteraf een duidelijk verslag van het interview te kunnen uitschrijven, werden de gesprekken, met toestemming van de respondenten, digitaal opgenomen. Hierbij werd de respondent op de hoogte gebracht van de anonimiteit van de opname, waardoor er vrijwel nooit sprake was van non respons. De respondenten zagen het allemaal vrijwel meteen zitten om geïnterviewd te worden. Om me zo goed mogelijk voor te kunnen bereiden op de interviews heb ik eerst wat achtergrondinformatie gevraagd bij de begeleiders of begeleidsters van de respondenten. Indien mogelijk heb ik ook eerst hun dossier even bekeken.

Voor het eerste interview is er telefonisch contact opgenomen met de respondent. Ik kon diezelfde dag nog bij hem langsgaan voor een interview. Het interview is doorgegaan op woensdag 13 april 2016 om 15u00 bij de respondent thuis. Na een korte kennismaking ging het interview van start. Dit heeft ongeveer een half uur geduurd. Helaas ben ik de opnames van dit interview kwijtgeraakt en heb ik me dus moeten baseren op mijn notities.

Met de tweede respondent heb ik persoonlijk, tijdens een huisbezoek, een afspraak kunnen maken. De week nadien, dinsdag 19 april 2016 om 17u30, kon ik bij hem langsgaan om het interview af te nemen. Aangezien de respondent al gekend was, maakten we eerst een korte babbel, maar al snel werd de respondent ongeduldig om het interview af te nemen. Dit nam ongeveer 45 minuten in beslag.

Bij de derde respondent was er dan weer sprake van een telefonisch contact. Na een korte uitleg zag deze persoon het meteen zitten om geïnterviewd te worden. Op woensdag 20 april 2016 om 17u00 ben ik langs gegaan om het interview af te nemen. Het interview heeft ongeveer een half uur geduurd. De respondent zat duidelijk met een aantal frustraties die hij even kwijt wou.

Ook bij de vierde respondent was er sprake van een telefonisch contact. De begeleidster van de persoon in kwestie belde eerst om te vragen of hij een interview eventueel zag zitten, waarna ze me de telefoon doorgaf om een afspraak te maken. Ook hij zag een interview meteen zitten. De respondent heeft me op donderdag 21 april om 17u00 ontvangen. Het interview heeft ongeveer 20 minuten geduurd. Ook deze respondent zat duidelijk met een aantal bezorgdheden die hij even kwijt wou.

Bij de vijfde respondent heb ik eerst telefonisch een korte uitleg gegeven over wat mijn bedoeling was. De respondent stelde zich hier niet veel vragen bij en stemde meteen in voor een interview. Deze heeft dan ook een afspraak vastgelegd op maandag 25 april omstreeks 10u00. Het interview heeft ongeveer een kwartier geduurd. Nadien schoot de moeder van de respondent me wel nog even te hulp met wat extra informatie.

Voor het zesde interview heb ik niet de cliënt, maar wel zijn begeleidster geïnterviewd. De persoon in kwestie was namelijk niet langer in begeleiding bij de dienst waar ik stage liep. Volgens zijn voormalige begeleidster had hij wel een interessant traject doorlopen dat zeker interessant kon zijn voor een interview. Aangezien zij tijdens dit traject grotendeels aanwezig was en aangezien de persoon in kwestie volgens haar ook niet de mentale mogelijkheden had om een interview bij af te nemen, koos zij ervoor om zelf het interview af te leggen. Ik heb met haar persoonlijk een afspraak kunnen maken voor een interview op maandag 25 april 2016 omstreeks 13u00. Eerst koos ze ervoor om het interview schriftelijk af te nemen, maar uiteindelijk heb ik dan toch een opname mogen starten. Het interview heeft ongeveer een half uur geduurd.

Voor interview nummer zeven heeft de begeleidster van de respondent eerst gebeld om te vragen of hij een interview eventueel zou zien zitten. Dit vooral om de persoon in kwestie niet te doen schrikken. Toen bleek dat hij er wel voor open stond, werd de telefoon doorgegeven zodat ik een afspraak kon maken. Er werd een afspraak gemaakt voor dinsdag 26 april 2016 om 10u00. Het interview heeft ongeveer 20 minuten geduurd. De nodige ruimte werd gemaakt om eerst een korte babbel te slaan waardoor het gesprek meer natuurlijk over kwam.

Voor het achtste interview heb ik via mail contact opgenomen. Dit omdat aangegeven werd dat de respondent zo het best bereikbaar was. Hier ging natuurlijk wel wat meer tijd over dan bij een telefoontje. Aangezien de respondent er wel voor open stond, was er al snel een positief antwoord ontvangen. Ik heb dan ook een afspraak kunnen maken op woensdag 27 april om 14u00. Het interview heeft ongeveer een half uur geduurd. De respondent was duidelijk geïnteresseerd en had zelf een aantal interessante theorieën omtrent het thema. Hij heeft wel een aantal keer zijn moeder als hulplijn ingeroepen.

Voor mijn voorlaatste interview heb ik opnieuw telefonisch contact kunnen opnemen. Er was een afspraak vastgelegd voor dinsdag 26 april 2016 om 15u00. De dag voordien hoorde ik echter via de begeleidster van de persoon in kwestie dat het interview toch niet kon doorgaan. Hierna heb ik opnieuw telefonisch contact opgenomen voor een nieuwe afspraak. Een nieuwe afspraak werd gemaakt op woensdag 27 april 2016 om 15u00. De respondent zou dan zelf langskomen op de bureau van mijn stageplaats. Het interview heeft ongeveer een kwartier geduurd. Opvallend was dat de respondent een beetje angstig en zenuwachtig was, mogelijk door de voor hem onbekende of niet vertrouwde omgeving. Mijn vragen werden dus ook niet altijd even goed begrepen.

Voor mijn laatste interview heb ik opnieuw via mail contact opgenomen. Dit omdat al aangegeven werd dat ik op die manier het snelste antwoord zou krijgen. Ik heb relatief snel een afspraak kunnen maken op donderdag 28 april 2016 om 13u30. Ik zou dan ook bij hem thuis langsgaan, maar aangezien het ging over een ex-zedendelinquent zag zijn begeleidster het niet echt zitten dat ik alleen langs zou gaan. Ze stelde dus ook voor om mee te gaan. Hierdoor heeft ze af en toe een paar aanvullingen kunnen doen. Het interview heeft ongeveer een uur geduurd.

4.3 Resultaten

Uit de interviews blijkt dat iedereen over het algemeen wel op de hoogte is van de beperking die ze hebben. Zelfs wanneer het al een tijdje geleden is dat deze is vastgesteld. Zeven van de tien respondenten konden uitleggen wanneer hun beperking tot stand gekomen is of hoe deze is vastgesteld. Twee van de tien respondenten geven aan geen beperking te hebben maar wijten het gewoon aan traagheid. Citaat: “het enige wat ik weet wat mijn beperking is, is mijn snelheid... die heb ik niet... voor de rest zou ik nie wete wat mijn beperking is...”. Verderop in het interview beschrijven ze dit wel als een beperking.

Alle respondenten gaan heel goed om met het hebben van een beperking. De respondenten vertellen dat ze ermee hebben ‘leren’ omgaan of dat ze er gewoon helemaal geen last van hebben. Citaat: “tja ge moet u ermee aanpasse he dusja... ge moet... doen hoe ge kunt... en met de middele wa ge hebt...”. Bij één respondent heb ik hier geen zicht op omdat zijn begeleidster het interview heeft afgelegd.

Door alle respondenten wordt de hulpverlening positief ervaren. Dan hebben we het niet alleen over handicapspecifieke hulp maar ook algemene hulp- en dienstverlening. Een groep die hierbij zeker niet vergeten mag worden, zijn de mantelzorgers. Vaak is het namelijk de familie die nog veel van de zorgen op zich neemt. Citaat: “ja, het wit-gele kruis da komt nu voor mij dus uit bed te hale en te verzorge omda mijn ouders het niemeer aan kunne omdat ze ook al hulpbehoevend zijn...”

De tewerkstellingsmethoden die het meest gebruikt worden bij de cliënten van Intesa zijn arbeidszorg, begeleid werk en sociale en beschutte werkplaatsen. Bij de respondenten wordt de begeleiding die hier geboden wordt als positief en voldoende ervaren. Men blijft echter vaak afhankelijk van één of andere uitkering (FOD, IVT, invaliditeitsuitkering, leefloon,...). De enige tewerkstellingsmethode die betalend is, zijn de beschutte werkplaatsen. Bijgevolg is het dus ook niet gemakkelijk om op zo'n beschutte werkplaats terecht te komen. Er zijn namelijk enorme wachtlijsten. Het is al voorgekomen dat een respondent zijn school niet heeft afgemaakt omdat hij in een beschutte werkplaats kon starten. De respondenten die bij een beschutte werkplaats tewerkgesteld zijn, klagen vaak over economische werkloosheid. Citaat: “ja opt moment staan daar tusse de 4 en de 500 mense op de lijst ma opt moment is het nie echt economisch goed bij Bewel en daarom neme ze ook nie direct iemand anders aan...”

Vier respondenten geven zelf aan dat het werk, vooral in de sociale en beschutte werkplaatsen, aangepast wordt aan de noden van de werknemers. Hierbij wordt er ook gestimuleerd om bepaalde uitdagingen aan te gaan om zo de persoon vooruit te proberen helpen. Citaat: “jaja natuurlijk... want ja pas op da wordt dan ook gedaan bij de rest ook he... da wordt bekeke en aangepast ma wie wa kan...”

De enige tewerkstellingsmethode waarbij door één respondent geklaagd wordt van onvoldoende begeleiding is arbeidszorg. Arbeidszorg wordt door drie respondenten vergeleken met gewoon vrijwilligerswerk. Aangezien het bij arbeidszorg voor de meesten de bedoeling is om door te stromen, wordt dit als negatief ervaren. Als er geen begeleiding is, kan er namelijk niemand helpen om door te stromen. Deze drie respondenten hebben het gevoel al snel doorverwezen te worden naar puur ‘vrijwilligerswerk’, dit zonder eerst ergens anders hun kans te mogen wagen. Deze doorverwijzing gebeurt meestal via GTB. Hierdoor geraken ze al snel de moed kwijt om ooit op de betaalde arbeidsmarkt terecht te komen. Ze geven aan niet genoeg kennis te hebben van de mogelijkheden die er zijn. Citaat: “ja tis goed dat zo dinge bestaan ma daar heb ik nie genoeg kennis van... en men heeft mij doorverweze naar puur vrijwilligerswerk...”.

Op vlak van studies wordt er vaak afgehaakt. Dit heeft vooral betrekking op de enkelingen die hun kans wagen in het hoger onderwijs. Dit heeft te maken met het krijgen van een negatief advies van leerkrachten en begeleiders en dit meestal in verband met stages. Ook tijdens stages in het middelbaar onderwijs wordt er vaak een negatief advies gegeven. Vier van de tien respondenten kregen tijdens hun schoolcarrière namelijk te horen dat ze hun studies en/of stages niet aan zouden kunnen. Citaat: “joa ik had te veel aandacht nodig qua begeleiding enzo en ze wiste nie hoe of wat... dus hadde ze me terug naar m’n oude school gestuurd...”

Vier van de tien respondenten probeerden hun kans te wagen in het NEC en dit zonder groot succes. Ze geven aan dat het moeilijk is om werk te vinden dat voor hen interessant is. Eén respondent heeft het gevoel dat het voor collega's en werkgevers moeilijk is om te begrijpen wat het werken met iemand met ASS of een licht mentale beperking precies inhoudt. Ze weten niet wat het precies inhoudt of hoe ze ermee om moeten gaan. Deze respondent had het gevoel dat de problematiek vaak gewoon vergeten wordt omdat zowel werkgevers als werknemers er niet zo'n belang aan hechten. Dit kan soms leiden tot pestgedrag. Citaat: "ze houde er geen rekening mee en ze wete ook nie wat autisme precies is volgens mij ma... ze hebbe ondertusse wel al door dak iets anders ben als andere... daar kome wel af en to plagerije van... ma da ben ik ondertusse iets of wat gewoon..."

In het verleden zijn er voorbeelden geweest van reguliere bedrijven die een persoon met een beperking perfect in hun bedrijf hebben geïntegreerd. Uiteindelijk is dit weer stopgezet naar aanleiding van de modernisering. Helaas hebben we het dan eerder over een uitzondering die tegenwoordig nog moeilijk te vinden is. Citaat: "euhm dan daarna hebbe ze kunne regele dat hij bij Riskin tingieterij in Tongere kon tewerkgesteld worde. Da was eigenlijk reguliere... euhm werkgever. Maar euhm... daar was eigenlijk wel heel veel menselijkheid. Die hebbe eigenlijk heel veel hulp gegeve aan hem. Dus als hij ergens met iets nie kon volge dan werd het werk onmiddellijk aangepast. Ma eigenlijk was daar niks van arbeidszorg of ene speciale dienst ofzo dus die dede da zelf. Da ware hele lieve mense toen ma op den duur... ja... kon hij daar toch niemeer echt volge omda alles computergestuurd was."

Er zijn speciale diensten opgericht die de zoektocht naar werk zouden moeten vergemakkelijken. Een aantal diensten die in de gehandicaptensector vaak geraadpleegd worden zijn GTB, GA en GIBO. De drie respondenten die door GTB begeleid worden hebben allemaal hetzelfde gevoel bij deze dienst. Volgens hen heeft GTB een ontzettend trage werking en wordt er weinig actie ondernomen. Deze drie respondenten hadden het gevoel dat trajectbegeleiders van GTB gewoon niet de tijd nemen om een gesprek aan te gaan. Citaat: "euhm tis wel zo dat meestal wel lang duurt eigenlijk... ge moet dan op gesprek gaan ma... ma ik ben ook wel ne moeilijk te plaatse werkloze... ik denk tot da het probleem een beetje is... da ze nie goed wete..."

Eén respondent heeft de GA geraadpleegd. Haar ervaring was dat alles wat door de GA onderzocht moest worden, eigenlijk via GTB gebeurde. Dit zorgde volgens haar opnieuw voor een erg trage werking. Citaat: “Wij zijn nie naar die dienst moete toegaan ma die van GTB heeft da eigelijk met ons overlope en dan heeft die da gebundeld en is da naar dien dienst toe gegaan en die hebbe dan eigelijk gewoon maar ja gezegd...”.

Eén respondent die een GIBO heeft gevolgd heeft het gevoel dat er tijdens deze GIBO veel van de cliënt wordt overgenomen. Dit gevoel werd door zijn begeleidster bevestigd. Dit zorgde ervoor dat hij op den duur zelf niet wist hoe hij de zoektocht naar werk moest aanpakken. Hij had ook het gevoel dat de mogelijkheid tot het krijgen van een vast contract niet altijd wordt gegarandeerd. Bij drie respondenten waren het de mantelzorgers of andere hulpverleners die zorgden dat ze ergens terecht konden. Citaat: “bij GTB en in de GIBO of de IBO dat is in mijn oge een luxespringplank he... ge zegt tege die van de VDAB... daar en daar zou ik graag wille stage doen... die fiksen dat voor u... tege dat ge gaat sollicitere dan weet ge ook da ge een echte tik tege uw neus kunt krijge... ma die met GTB en IBO krijgt ge ... weet ge tot ge die niet krijgt he... daar staat ge safe he...”.

Tussen mijn respondenten zaten twee personen met een fysieke beperking. Zij deden begeleid werk. Deze respondenten waren vooral van mening dat er meer mogelijkheden zijn voor personen met een mentale beperking. Iets wat volgens hen veel vaker voorkomt is namelijk handenarbeid, wat voor mensen met een fysieke beperking nogal moeilijk is. Er zijn ook veel jobs waarbij de mentale mogelijkheden belangrijker zijn, maar die behoren meestal niet tot de mogelijkheden. Citaat: “ja da gaat vlotter denk ik voor een plaats te vinde waar ze terecht kunne... als ge nu een vrijwilliger hebt euhm... met fysieke beperkinge ... da ge ook meer aanpassinge enzo moet doen... en als da dan maar voor vrijwillig te werke is... kweet het nie...”.

Bij hen vormt de bereikbaarheid van de plaatsen van tewerkstelling al snel een probleem. Er zijn volgens hen nog steeds veel plaatsen die niet rolstoeltoegankelijk zijn. Deze dienen dus ook van de mogelijkheden geschrapt te worden. Ook studeren is niet altijd gemakkelijk of haalbaar voor hen. Een aantal zijn namelijk van school moeten veranderen omdat hun school niet rolstoeltoegankelijk was. Citaat: “dus zij hebbe dan echt gezorgd da ik ergens terecht kon dus een school gevonde euhm... wa nie te veel voor naart wc enzo... alles gelijk... geen trappe...”.

Qua emotioneel welbevinden zijn de meningen verdeeld. De helft van de respondenten is heel gelukkig in het werk dat ze doen. Ze hebben namelijk echt het gevoel dat ze een bijdrage leveren en geapprecieerd worden in het werk dat ze doen. Dan hebben we het vooral over begeleid werken en de sociale en beschutte werkplaatsen. Citaat: “joa nu begin ik mij zo ... op het begin was da nie zo... ma nu begint ge u zo meer juffrouw te voele zo en dan kome ze ook naar u... juf... en dan zeg ik wa scheelt er... en dan kome is knuffele en ... ge voelt meer van ahja ik hoor der ook bij...”.

Eén respondent, die onder arbeidszorg tewerkgesteld staat, voelt zich eerder nutteloos. Hij heeft het gevoel weinig appreciatie te krijgen in het werk dat hij doet. Citaat: “het enige wa ge daar krijgt is waardering van de lucht... ge moogt daar is gratis ete... en voor de rest euhm... allez ja... grof gezegd voelt ge u buitestaander he... tusse de mense die daar vast werke en die zijn vriendelijk tege u ma achter uwe rug of waar ge bij zijt late ze voele van gij zijt maar vrijwilliger he... dusja...”. Er waren drie respondenten die met pestgedrag te maken kregen. Ze gaven zelf wel al aan dat ze hiermee hebben leren omgaan. Ik heb ook twee personen met ASS geïnterviewd. Bij hen is de problematiek moeilijker te omschrijven. Hier gaat het vaak over een verkeerde interpretatie waar al snel misbruik van gemaakt wordt. Het betreft een probleem rond communicatie. Personen met ASS voelen zich niet begrepen en kunnen de situatie niet inschatten. Meestal hebben ze hier zelf wel een zicht op. Citaat: “ik werd gepest zonder het door te hebbe... ik werd blijkbaar bedreigd voor m’n leve... euhm ik moest iemand anders zijn take make... euhm... ma al die dinge had ik nooit door...”.

4.4 Conclusies en aanbevelingen

Eén van de belangrijkste conclusies die ik gemaakt heb tijdens het afnemen van deze interviews is dat personen met een beperking meer mogelijkheden hebben dan veel mensen denken. In het begin van mijn stageperiode stond ik zelf namelijk eerst wat twijfelachtig tegenover de mogelijkheden van deze personen. Ook tijdens gesprekken met andere mensen merkte ik al snel dat er een bepaald oordeel bestaat over mensen met een beperking. Dan gaat het vooral over vrienden, familie, hulpverlening,... Tijdens de gesprekken met deze respondenten, merkte ik namelijk al heel snel dat ze meer begripen dan mensen oorspronkelijk denken. Ze staan op communicatief vlak sterker dan er verwacht wordt. De valkuil bestaat er dan wel in dat sommige mensen ook overschat worden. Pas als men tot die conclusie komt, wordt duidelijk hoeveel vooroordelen er eigenlijk bestaan rond deze doelgroep. Niet alleen vooroordelen vanuit de samenleving, maar ook vooroordelen vanuit de doelgroep zelf.

Er heerst nog veel taboe en schaamte rond het thema. Het is belangrijk dat er gezorgd wordt voor meer inclusie, en dit op alle levensdomeinen in onze samenleving. In het beleid wordt opgenomen dat personen met een beperking terecht kunnen in het gewoon onderwijs, in het NEC etc. Maar of deze beleidsacties ook voldoende gerealiseerd worden blijft een vraag. Ik ben van mening dat het probleem bij de samenleving ligt, meer bepaald bij een gebrek aan informatie. Er werden namelijk wel dingen in het beleid opgenomen maar ik denk dat een groot deel van de samenleving hier niet van op de hoogte is. De samenleving zou dus bijvoorbeeld beter geïnformeerd kunnen worden via het onderwijs, infosessies etc. Ook meer reclame voor vrijwilligerswerk of een verplichte vorm van vrijwilligerswerk tijdens het onderwijs zou hiervoor interessant kunnen zijn. Dit om meer voeling te krijgen met kansengroepen. Ik heb tijdens mijn opleiding tot maatschappelijk assistent al een aantal uren verplicht vrijwilligerswerk moeten doen. Dit is niet alleen interessant voor sociale richtingen maar ook bijvoorbeeld in het middelbaar.

Ik ben tot de conclusie gekomen dat er nog altijd zeer veel gebruik wordt gemaakt van mantelzorgers. Ik ben tijdens het uitvoeren van mijn interviews dan ook verschillende keren met hen in contact gekomen. Er wordt mij al snel duidelijk dat zij veel dingen moeten opgeven voor hun familie die zorgbehoevend is. Ze voelen zich vaak vergeten en weten ook niet precies op welke hulp ze recht hebben. Zij zouden dus ook beter geïnformeerd moeten worden door verschillende diensten en hulpverlening. Algemene hulpverleners en diensten van bijvoorbeeld gemeentehuizen zouden hiervoor beter geïnformeerd moeten worden door bijvoorbeeld verplichte infosessies etc. Hiervoor zou er meer reclame moeten gemaakt worden over waar ze deze informatie kunnen halen. Dit kan via een boodschap van algemeen nut of bijvoorbeeld folders die aan huis geleverd worden.

Iets wat volgens mij nog vaak onderschat wordt, is het belang van betaalde tewerkstelling. Alle respondenten die niet onder betaalde tewerkstelling staan hebben ooit de droom gehad om door te stromen. Ik ben van mening dat dit een drijfveer is om zich meer onderdeel te voelen van de maatschappij. Om voor meer inclusie te zorgen zouden er dus meer vormen van betaalde tewerkstelling moeten komen voor personen met een beperking. Al gaat het maar om een kleine vergoeding zodat ze het gevoel hebben dat ze een bijdrage leveren. Ik ben me er echter van bewust dat hier waarschijnlijk geen of maar beperkte mogelijkheid toe bestaat.

lets wat ook in vraag gesteld zou moeten worden is de economische werkloosheid bij beschutte werkplaatsen. De schorsing van het maatwerkdecreet heeft er namelijk voor gezorgd dat maatwerkbedrijven terug opgesplitst werden in sociale en beschutte werkplaatsen. Deze opsplitsing zou dus een oorzaak kunnen zijn van de economische werkloosheid. Dit zorgt ervoor dat personen met een beperking opnieuw grotendeels gescheiden worden van gewone, moeilijk te plaatsen werknemers. De schorsing van het maatwerkdecreet spreekt indirect dus de inclusie tegen. Een andere oplossing voor economische werkloosheid zou opnieuw meer reclame kunnen zijn. De sociale en beschutte werkplaatsen zouden meer in de kijker gezet moeten worden. Op die manier zouden meer bedrijven werk aan beschutte werkplaatsen en dergelijke kunnen uitbesteden. De lange wachtlijsten zouden op die manier misschien ook deels weggewerkt kunnen worden. Maatwerk zou ook doorgetrokken moeten worden naar alle vormen van tewerkstelling. Helaas is de sociale economie ook afhankelijk van de reguliere economie. Als het in de reguliere economie slecht gaat, gaan er dus ook minder taken uitbesteed worden aan sociale economiebedrijven.

Zoals in de theorie beschreven wordt zou er meer begeleiding en controle moeten komen op instanties die vrijwilligerswerk en/of arbeidszorg aanbieden. Ik heb namelijk het gevoel dat momenteel een doorstroom naar een hogere vorm van tewerkstelling in sommige arbeidszorginitiatieven tegengehouden wordt door een gebrek aan begeleiding. Op die manier kunnen personen met een beperking zich niet ontplooien in de werksituatie en is er niemand die de mogelijkheid tot ontplooien in de gaten houdt. Bovendien zou er controle moeten komen op het feit of de begeleiding in elk van deze initiatieven voldoende is.

In de werksituatie heb ik het gevoel dat personen met een beperking onderschat worden. Ik ben van mening dat personen met een beperking zelf meer informatie moeten krijgen over de mogelijkheden die ze hebben en de kans moeten krijgen om deze uit te proberen. Als ze meer begeleiding krijgen kunnen ze meer vooruitgang maken en wordt die vooruitgang ook benoemd. Op deze manier hebben ze misschien sneller het gevoel dat ze een bijdrage leveren aan de samenleving en is de sociale inclusie dus groter. Dit heeft ook een positieve invloed op het emotioneel welbevinden van de persoon.

Er zou meer controle moeten komen op diensten zoals GTB, GA en GIBO. Er zouden bij GTB bijvoorbeeld meer gesprekken gepland moeten worden dan enkel driemaandelijks een uurtje. Dit wordt misschien echter moeilijk omdat trajectbegeleiders bij GTB het volgens mij erg druk hebben. Er zouden misschien wel meer budgetten vrijgemaakt kunnen worden zodat er meer mensen bij GTB aangenomen kunnen worden. Ik ben me er echter van bewust dat ook dit een moeilijk thema is binnen de huidige economie. De GA zou minder kunnen uitbesteden aan GTB en ook bij GIBO kan er nog meer begeleiding verzekerd worden zodat er meer kans is op slagen.

Niet alleen werkgevers maar ook werknemers in het NEC zouden meer informatie moeten krijgen over personen met ASS of een licht mentale beperking. Werkgevers zouden meer informatie moeten krijgen over de mogelijke (financiële) voordelen die ze kunnen krijgen als ze personen met een beperking aannemen. Ook op die manier kan er een oplossing geboden worden voor de lange wachtlijsten van beschutte werkplaatsen. Bijgevolg zouden niet alleen werknemers maar ook werkgevers meer informatie moeten krijgen over hoe ze met dit soort personen moeten omgaan. Er bestaat nog altijd een mogelijkheid tot het aanwerven van een persoon die hiervoor instaat. Dit geldt niet alleen voor bedrijven maar ook voor scholen om studies tot een goed einde te kunnen brengen. Zeker in verband met stages zouden ze in scholen meer hulp kunnen gebruiken. Dit kan door bijvoorbeeld gebruik te maken van ervaringsdeskundigen. Dit kan natuurlijk kosten met zich mee brengen.

Personen met een fysieke beperking mogen in het hele verhaal van tewerkstelling niet vergeten worden. Er zouden meer aanpassingen moeten gebeuren in bedrijven zodat deze toegankelijk zijn. Er moet gezocht worden naar meer jobs die zij kunnen uitoefenen. Dit geldt niet alleen voor bedrijven, maar ook voor scholen zodat kinderen zo lang mogelijk in het gewoon onderwijs kunnen blijven studeren.

Besluit

Wat ik kan besluiten over de beleving van tewerkstelling bij personen met een beperking, is dat die bij de meeste respondenten redelijk positief is. De respondenten die werk hebben zijn meestal namelijk tevreden. De personen die momenteel werkzoekende zijn of geen betalend werk hebben zijn echter niet tevreden. Hier zou dus zeker ruimte gemaakt moeten worden voor verder onderzoek en uiteindelijk dus aanpassingen in het beleid. Er zou ook teruggekoppeld kunnen worden naar de verschillende initiatieven waar ik navraag naar heb gedaan. Zij zouden namelijk bepaalde nuanceringsen kunnen doen en eventueel misschien al rekening kunnen houden met mijn resultaten. Ze zouden deze misschien ook kunnen kaderen.

Eén van de belangrijkste besluiten is helaas het feit dat wat er in de theorie beschreven wordt, in de praktijk niet naar behoren gerealiseerd wordt. Een aantal dingen die in de theorie beschreven worden, worden in de praktijk bij deze doelgroep zelfs nauwelijks gebruikt. Ik merk namelijk dat de collega's op mijn stageplaats zelf niet altijd op de hoogte zijn van alle mogelijkheden die er bestaan. Dit geldt dan vooral voor de leerwerkbedrijven, invoegbedrijven en LDE. Er zijn wel een aantal zaken die hiermee vergeleken kunnen worden. De GIBO kan volgens mij namelijk vergeleken worden met een leerwerkbedrijf. Er zijn dus een aantal overlappingsen waar eventueel betere afspraken over gemaakt kunnen worden.

5. Kritische reflectie

Ik keek er in het begin niet echt naar uit om een bachelorproef te schrijven. Dit heeft er, samen met het feit dat er eerst wat onzekerheid heerste over mijn onderwerp, voor gezorgd dat ik een beetje last had van uitstelgedrag. Ik ben namelijk last minute nog van stageplaats moeten veranderen. Uiteindelijk ben ik dan heel hard moeten beginnen werken, wat ervoor zorgde dat er al heel snel resultaat kwam. Ik ben er dan ook meteen voor gegaan. Hierna heb ik mijn bachelorproef geen seconde meer uit het oog verloren.

Over het algemeen ben ik wel tevreden over het eindresultaat. Er zijn natuurlijk wel een aantal zaken die kritisch bekeken moeten worden. Over mijn probleemstelling en onderzoeksvragen heerst er misschien wat onduidelijkheid. Ik wou namelijk vooral proberen te weten komen hoe tewerkstelling beleefd wordt bij personen met een beperking. Ik ben echter van mening dat ik hiervoor ook zou moeten weten hoe de situatie in het algemeen eruit ziet. Aangezien ik het heb over tewerkstelling, mag zeker het schoolverleden ook niet uit het oog verloren worden. Het schoolverleden is in mijn ogen namelijk een voorbereiding op de latere tewerkstelling. Dit heeft er misschien voor gezorgd dat ik ook in mijn resultaten en conclusies deze onderwerpen iets uitgebreider besproken heb. Ik heb echter geprobeerd om steeds de focus op tewerkstelling te leggen.

Over de bespreking van mijn stageplaats ben ik heel tevreden. Toen ik dit stukje schreef was mijn stage namelijk al een tijdje bezig. Dit heeft ervoor gezorgd dat ik dit gedeelte heel vlot heb kunnen schrijven. Ik heb geen moeite moeten doen om hiervoor mijn eigen woorden te gebruiken. Er moet wel rekening gehouden worden met de veranderingen die er momenteel aan het gebeuren zijn in het VAPH landschap. Deze veranderingen hebben natuurlijk effect op de organisaties die door het VAPH erkend zijn. Er zullen namelijk een aantal veranderingen moeten komen in hun werking. Hier heb ik zeker rekening mee proberen te houden.

Een literatuuronderzoek schrijven is altijd een hele opgave voor mij. Het was dan ook geen gemakkelijk onderwerp. Het landschap van de sociale economie is namelijk uitgebreider dan ik dacht. Ik vond het moeilijk om hier wat structuur in aan te brengen. Ik moest natuurlijk ook rekening houden met de dingen die vanuit het VAPH en de VDAB aangeboden worden. Ik heb geprobeerd om de dingen die het meest terugkwamen, en volgens mij dus het belangrijkste waren, zeker te beschrijven. Ik geef toe dat ik het heel moeilijk vond om alle informatie die ik verzameld had te bundelen en om te zetten in mijn eigen woorden.

Ik kan me voorstellen dat er wel een aantal mensen zijn die zich wat vragen stellen over mijn onderzoeksmethode. Ik heb er namelijk voor gekozen om de personen met een beperking zelf te interviewen. Hierover kreeg ik vanuit mijn stageplaats al de reactie dat ik moest oppassen voor sociale wenselijkheid. Ze gaven aan dat de doelgroep hiervoor vaak nogal gevoelig is. Dit heb ik proberen op te lossen door mijn resultaten en conclusies door hen te laten nalezen om eventuele aanvullingen en nuanceringen te doen. Ik kreeg ook de tip om mijn interviews geheel of gedeeltelijk schriftelijk te laten afnemen door de begeleidsters van mijn respondenten. Ik heb er bewust voor gekozen om toch voor diepte interviews te gaan omdat ik van mening ben dat ik op die manier een beter beeld kan krijgen over de beleving van mijn respondenten. Ik ben blij dat ik uiteindelijk toch voor deze keuze ben gegaan. Ik heb dan ook tien interviews afgenomen om toch een zo goed mogelijk beeld proberen te krijgen.

Doordat ik deze keuze heb gemaakt, heb ik in mijn steekproef wel moeten kiezen voor die respondenten die communicatief redelijk sterk stonden. Dit heeft ervoor gezorgd dat ik al snel een aantal personen uit mijn populatie kon schrappen. Dit is zeker iets waar rekening mee moet gehouden worden. Ik ben dan ook op mijn stageplaats nagegaan in welke mate de resultaten en conclusies die ik neergeschreven heb, veralgemeend kunnen worden.

Ik heb tijdens mijn dataverzameling het geluk gehad dat ik nooit te maken heb gekregen met non respons. Telkens is er vrijwel onmiddellijk een afspraak gemaakt. Ik heb mijn steekproef dus niet moeten aanpassen, wat volgens mij een heel positief gegeven is. Om zo veel mogelijk tewerkstellingsmethodes tijdens mijn interviews te kunnen bevragen heb ik tijdens één interview wel een begeleidster in plaats van een cliënt moeten interviewen. Hier zijn een aantal voor- en nadelen aan verbonden. Aangezien mijn bachelorproef handelt over de beleving van personen met een beperking is het misschien wel een nadeel. Aangezien zij hem gedurende vele jaren begeleid heeft zal zij hier wel zicht op hebben maar natuurlijk niet volledig. Ik zie het ook als een voordeel in die zin dat personen die niet de mentale mogelijkheden hebben om een interview bij af te nemen op die manier ook een stem krijgen. Bovendien kan ik het thema ook eens van een andere kant bekijken. Ik kwam misschien niet veel te weten over de beleving van die persoon maar heb in ieder geval wel veel informatie gekregen.

Over het gedeelte waarin ik mijn resultaten en conclusies beschreven heb, ben ik ook zeer tevreden. Ik ben over het algemeen namelijk te weten gekomen wat ik wou te weten komen. Naar mijn mening heb ik dus ook zeker een aantal interessante conclusies en aanbevelingen gedaan. Tijdens mijn stage is er ook rekening gehouden met wat er in de media verteld werd. Dit zag ik eerder als iets positief, aangezien de informatie die in de media kwam grotendeels aansloot bij de conclusies. Ik denk dus dat mijn onderzoek zeker een meerwaarde heeft kunnen betekenen. Ik heb ook veel uit mijn onderzoek geleerd. Dit niet alleen theoretisch maar ook praktijkgericht.

Bibliografie

NOC. (z.d.). NOC: Netwerk Onafhankelijke Cliëntondersteuning vzw. Geraadpleegd op 1 april 2016, via <http://www.netwerkoc.be/>

Intesa. (z.d.). Intesa: Boeiend in zorg. Geraadpleegd op 1 april 2016, via <http://www.intesa.be/>

Dewilde, L., & Matthys, N. (Red.). (2010). VAPH Handinfo: Handige informatie voor personen met een handicap. (5^{de} druk). Brussel: Bursens.

Participatie!. (2016). Participatie! Autisme. Geraadpleegd op 4 april 2016, via <http://www.participate-autisme.be/nl/index.cfm>

GTB: Samen kunnen we... (z.d.). Geraadpleegd op 4 april 2016, via <http://www.gtb-vlaanderen.be/>

FeGOB. (2015). FeGOB: Federatie gespecialiseerde opleiding, begeleiding en bemiddeling. Geraadpleegd op 4 april 2016, via <http://www.fegob.be/>

Vlaamse overheid. (z.d.). VDAB: Werk en opleidingen in Vlaanderen. Geraadpleegd op 4 april 2016, via <https://www.vdab.be/>

Vlaamse overheid. (2010). Beleidsbarometer: De Vlaamse sociale economie. (2^{de} druk). Brussel: Vanderpoorten.

Swerts, C., & Maris, L. (Red.). (2009). Sociale economie: iedereen win(s)t. Hasselt: Beckers.

Vlaamse overheid. (z.d.). Werk.be: Startpunt voor werk en sociale economie. Geraadpleegd op 4 april 2016, via <http://www.werk.be/>

Steunpunt Begeleid Werken Limburg. (z.d.). Begeleid Werken [powerpoint]. Borgloon: Steunpunt Begeleid Werken Limburg.

Ronde Tafel Arbeidszorg. (z.d.). Van A tot Z: een visie op arbeidszorg. Geraadpleegd op 8 april 2016, via <http://www.socialeconomie.be/sites/default/files/Van%20A%20tot%20Z%20een%20visie%20op%20arbeidszorg%20-%20door%20de%20Ronde%20Tafel%20Arbeidszorg.pdf>

Bijlagen

Bijlage 1: interviewschema

Bijlage 2: codeboek

Bijlage 1: interviewschema

Interviewschema

Introductie

Ik ben Lien Kerkhofs en zit in mijn laatste jaar sociaal werk aan de PXL Hogeschool in Hasselt. In kader van mijn bachelorproef doe ik onderzoek naar tewerkstelling bij personen met (een vermoeden van) een beperking.

Eerst wil ik u van harte bedanken voor uw medewerking aan dit onderzoek. Ik hoop namelijk zoveel mogelijk personen te kunnen bereiken om de beleving van tewerkstelling bij personen met een beperking goed in kaart te brengen en uw deelname is hierbij dus heel belangrijk.

Alle vragen hebben betrekking op uw ervaringen omtrent tewerkstelling. Er zijn dus geen juiste of foute antwoorden. Het is de bedoeling dat u de vragen zo ruim mogelijk beantwoordt. Alles wat u denkt of voelt en wat volgens u met de vraag te maken heeft, mag u hierbij aanhalen.

Voordat we met het interview beginnen, is het belangrijk om te benadrukken dat de antwoorden strikt vertrouwelijk zullen behandeld worden. Ze zullen natuurlijk enkel gebruikt worden in kader van het onderzoek. Uw anonimiteit zal dus altijd verzekerd worden.

Het interview gaat ongeveer een uurtje duren. Om niets aan de aandacht voorbij te laten gaan, ga ik het gesprek opnemen. Deze geluidsopnames zullen verwijderd worden nadat het onderzoek is afgelopen.

Hebt u op dit moment nog vragen of bedenkingen over dit onderzoek of over dit interview?

Topiclijst/ Vragenprotocol

<p>Beperking</p>	<p>Wanneer merkte(n) jij of je ouders voor het eerst dat je anders was?</p> <p>Hoe merkte(n) jij of je ouders dit? Hoe ging(en) jij of je ouders hiermee om?</p> <p>Welke hulp heb je in het verleden al allemaal gekregen? Welke hulp krijg je nu? Welke hulp zou je in de toekomst misschien nog willen krijgen? Hoe lukt het om verschillende soorten hulpverlening te combineren?</p> <p>Hoe wordt/werd deze hulp ervaren? Wat ontbreekt er misschien nog?</p>
<p>Tewerkstelling</p>	<p>Waar heb je in het verleden al gewerkt?</p> <p>Waar werk je momenteel?</p> <p>Waar zou je in de toekomst misschien nog willen werken?</p> <p>Waarom heb je eventuele overplaatsingen gedaan?</p> <p>Wat zou er misschien nog beter kunnen in de werksituatie?</p> <p>Wie heeft je geholpen om werk te zoeken of wie helpt je hierbij?</p> <p>Wat vindt je omgeving van de situatie waarin je werkt?</p>
<p>Begeleiding</p>	<p>Heb je tijdens al je werkervaringen begeleiding gekregen?</p> <p>Wat hield deze begeleiding in?</p> <p>Was deze begeleiding voldoende?</p> <p>Is er misschien nog iets wat je miste in de begeleiding?</p>
<p>Schoolverleden</p>	<p>Hoe ziet je schoolverleden eruit?</p> <p>Heb je hier de nodige begeleiding of voorbereiding gekregen om ooit te gaan werken?</p> <p>Is er misschien nog iets wat beter gekund had?</p>
<p>Emotioneel welbevinden</p>	<p>Hoe voel(de) je je op je werk? Hoe voelde je je op school?</p> <p>Heb je ooit last gehad van pestgedrag? Zo ja, in welke mate?</p> <p>Is er misschien nog iets wat beter zou kunnen?</p> <p>Heb je het gevoel dat je een bijdrage levert? Heb je het gevoel dat het werk dat je doet een meerwaarde geeft?</p>

Slot

We zijn aan het einde van het interview gekomen. Mag ik u hartelijk danken voor uw tijd. Deze informatie is voor mij van grote waarde om het onderzoek naar de beleving van tewerkstelling bij personen met een beperking in kaart te brengen.

Ik ga de informatie die ik van verschillende personen gekregen heb verzamelen en nadien hieruit mijn conclusies trekken. Ik ga ook een aantal aanbevelingen doen om de situatie misschien nog te verbeteren.

Zijn er nog specifieke zaken die u wil toevoegen?

Bijlage 2: codeboek

Codeboek		
Tewerkstelling	1	“economische werkloosheid”
	2	“euhm... werk ... ik heb twee dage interim gewerkt gehad int kruidvat in Hasselt ... drie maande interim in de Brico in Hasselt... twee jaar vrijwilligerswerk in de rechtbank in Tongere... euhm... en dan... nu twee jaar bij Rajapack met da contract...”
	3	“jaja... we hebben een individuele begeleider dus... “ “ik zie die ene keer per week ma ge kunt altijd... kheb die hare gsm nummer ook he... of ik kan een e-mail schrijve ofzo... ge kunt die op veel verschillende maniere... of tege iemand anders kunt ge het ook zegge he... da moet daarvoor nie tege haar zijn he... ma ge kunt prate... als ge wilt kunt ge da tege iedereen... ma tis daarom nie da ge zegt van oh ik zit bij iets... da wilt ge dan nie aan die persoon vertelle... dan moet ge wel wachte of een e-mail schrijve ofzo... ma ge kunt er wel... ge kunt van u af...” “nee ik denk eerder meer op de mentaal... mentaal gehandicapte gericht is van we gaan... daar moet ge nie veel voor doen he... als ge zo iemand vrijwillig laat kome voor bijvoorbeeld ja ... ik zeg nu maar... papiere sortere ofzo... he da kunne zij dan... ma als gij uw hande nie goed kunt gebruike kunt gij geen papiere sortere he... dus ik denk dat voor hun ook moeilijker was voor echt iets te vinde ... voor wa een fysiek gehandicapte kan... dus dan moet ge... ja... ge moet goed zoeke he...” “ja da gaat vlotter denk ik voor een plaats te vinde waar ze terecht kunne... als ge nu een vrijwilliger hebt euhm... met fysieke beperkinge ... da ge ook meer aanpassinge enzo moet doen... en als da dan maar voor vrijwillig te werke is... kweet het nie...”
	4	“jaja dan bij ISIS ook das een poetsdienst... Een jaar in technicum en dan in de looza heb ik dan, da was ook interim...ja flesjes controlere...Ja dan heb ik in een wasserette nog gewerkt in Heur... opvouwe... Ma ik ben dus... Overal krijg ik hetzelfde te hore... te traag...dusja...Ja dan heb ik in een beschutte werkplaats

		<p>arbeid en vrede... ma die zijn gestopt want die bestaan niemeer...”</p> <p>5 “ik heb euhm van 2006 tot 2009 in de Velinx gewerkt in de boekerij maar daar ben ik eigenlijk op zeer, ja hoe ga ik het zegge...onnozele maniere aan de deur gezet en toen had ik zoiets van ik ga effe thuis blijve en dan ben ik in oktober, euhm 2010 maart ben ik dan terechtgekome waar ik nu nog altijd werk.”</p> <p>6 “Dusja, welke hulp heeft hij in het verlede al allemaal gekrege? Hij is naar de KIDS school geweest... euhm dan is hij verder gegaan om als bakker geschoold te zijn dat hij toch een opleiding had... euhm van daaruit is hij euhm... nu moet ik effkes denke... is hij bij ne bakker gaan werke ma dan met toch wel wa begeleiding uit van die bakker... waar ik nu van spreek is 40 50 jaar gelede he dus... allez 40 jaar gelede... euhm dan daarna hebbe ze kunne regele dat hij bij Riskin tingieterij in Tongere kon tewerkgesteld worde. Da was eigenlijk reguliere... euhm werkgever. Maar euhm... daar was eigenlijk wel heel veel menselijkheid. Die hebbe eigenlijk heel veel hulp gegeve aan Martin. Dus als hij ergens met iets nie kon volge dan werd het werk onmiddellijk aangepast. Ma eigenlijk was daar niks van arbeidszorg of ene speciale dienst ofzo dus die dede da zelf. Da ware hele lieve mense toen ma op den duur... ja... kon Martin daar toch niemeer echt volge omda alles computergestuurd was. Ma uiteindelijk werkte hij dan daar al 30 jaar en euhm... ondertusse is hij ook in die jare dan alleen gaan wone onder begeleid wone... euhm... en hebbe wij eigenlijk same toen met de werkgever gezegd van ja kijk tis misschien toch beter dat er een ontslag volgt. Da Martin kan gaan stempeler en da we eventueel arbeidszorg kunne aanvrage. Ma da ging dan via die speciale dienst van GTB. Nu weet ik de naam niemeer...”</p> <p>“dus ik heb een afspraak gemaakt met GTB... euhm... dan hebbe we da voorgelegd van kijk ik wil da Martin kan blijve doppe... Maar dat hij bij ons in het dagcentrum kan arbeidstake... euhm licht industrieel werk doen... euhm...”</p>
--	--	---

en dan eigenlijk onder arbeidszorg... da kon ma een beperkt aantal cliënte kon da maar. en euhm... toen mijn vraag eigenlijk heel concreet werd gesteld aan GTB. Toen zeide die van ja we gaan naar dien dienst toe en dan zulle we da ins bezien en dan is da goedgekeurd geweest. Dus Martin zit eigenlijk onder arbeidszorg in het dagcentrum met zijn licht industriële take en hij kan z'n stempelgeld behoude. Hij wordt nie opgeroepe door den RVA of de VDAB ofzo dus da is eigenlijk tot aan z'n pensioen. Hij is nu 57 dus da zal nu nog lope tot hem 2 63 jaar is en dan gaat hij over tot z'n pensioen.”

“Het moest wel... De voorwaarde ware wel dat het licht industriële take ware dus nie dat hij bijvoorbeeld euhm... de bloemekes daar ging begiete... het moeste toch wel vast omljinde take zijn... da was ook een beetje de voorwaarde van GTB... dus en toen hebbe wij zo vragelijste moete invulle naar het functionere van Martin. Wat is zijn taakspanning, wat is zijn tempo, wat is zijn uithouding, wat is zijn concentratie,... al die zake werde same met mij overlope. Wij zijn nie naar die dienst moete toegaan ma Luc van GTB heeft da eigenlijk met ons overlope en dan heeft die da gebundeld en is da naar dien dienst toe gegaan en die hebbe dan eigenlijk gewoon maar ja gezegd... dus die hebbe gewoon op mijn vraag van goed ja die jong komt daarvoor in aanmerking en toen hebbe zij daarop ja gezegd... nu die vraag heeft een jaar geduurd eer ik daar antwoord op kreeg ma goed... dit ter zijde...”

“wel een beetje ja... ma omdat dat eigenlijk al licht industriële take ware die hij deed bij Riskin zijn we een beetje in da verdere gegaan. Want ik heb toen met Bert Geys hier ook gebabbeld en toen hadde wij ook zoiets van ja zoude we hem misschien terug zo naar zijn oorsprong brenge, naar de bakerij... en dan eigenlijk meer hier in de buurt erges iets zoeke want daar was wel een initiatief hier rond arbeidszorg. Ma dan was het weer qua vervoer, da was daar weer die moeilijkheid en toen zage wij da als mogelijkheid. En Martin voelde zich daar ook

	<p>goed bij. Van ja he... we hebbe da alleen maar wille doen omdat Martin zich daar ook goed bij voelde. En hij gaat daar nu drie dage per week naartoe, hij betaald nu wel hier omdat hij in het dagcentrum ook eet en begeleiding krijgt betaald hij wel een deelname aan het dagcentrum maar hij zit eigenlijk op gebied van financiële dinge is hij veilig zal ik zegge, kan hij niemeer opgeroepe worde..."</p> <p>7 "ja opt moment staan daar tusse de 4 en de 500 mense op de lijst ma opt moment is het nie echt economisch goed bij Bewel en daarom neme ze ook nie direct iemand anders aan... wille ze iemand op pensioen sture..."</p> <p>8 "ja tzou mij nie store denk ik... ma ge weet nooit wa der op pad komt... en hetgeen is... ja zou ik doorgroeie in de toekomst naar iets anders da weet ik nie? in hoe ver laat de maatschappij da toe? om mij financieel ook te ontplooi?"</p> <p>"ja Bewel... euhm ik heb daar nog nie geprobeerd ma GTB die zei dat ik dat niet zou aankunne maja daar staan ook maar twee getallekes op papier zo twee soorte IQ cijfers en da zegt niks he... allez in mijn oge zegt da misschien niets ma ge moet altijd de persoon zelf die kan ontplooi... als ik zie hoe ik bijvoorbeeld vroeger was..."</p> <p>"inderdaad, das ook mijn visie... hetgeen is... daarom zeg ik ook van... wie weet blijf ik bij de Wroeter... wie weet nie... en de Wroeter is ook voor mense... mense probere zich dan te ontplooi en dan gaan ze kijke ... welk ander vrijwilligerswerk gaan ze dan misschien nog doen? ma ze hebbe specifiek op vrijwilligerswerk...wie weet is er nog iets anders... iets betalend op de arbeidsmarkt ma dan denke ze al vlug van... ja die heeft een beperking en ja dan maar nie he..."</p> <p>"das de bekendste...ja tis goed dat zo dinge bestaan ma daar heb ik nie genoeg kennis van... en men heeft mij doorverweze naar puur vrijwilligerswerk... en ik dacht eerst van ja ik ga informaticus worde... ik ga programmere enzo ... pas op ik ken een blinde persoon die dat doet... ik ken nog mense die goed betaald werk doen die slechtiend zijn... ma dan moet ge echt uit uw</p>
--	---

	<p>schelp kunne kruipe... en tja ik ben zo iets minder toegeef ik... ik moet meer van... qua begeleiding hebbe... dan zelf initiatief neme... da geef ik zelf toe...”</p> <p>“ik denk tot da vooral is voor mense met een beperking zo schrik om de stap te zette naar de arbeidsmarkt...zo van... het verschil tusse school en werke das toch iets heel anders... ik denk vooral mense gelijk mij...”</p> <p>9 “euhm... ja kdenk dat zo gaat blijve... int begin vond ik het wel erg... ja dat ik ooit toen ik daar was int begin... 13 jaar gelede... had ik altijd gedacht dat ik gewoon werk... kon werke gaan... ma ja na een paar jaar dacht ik... ja da gaat nie gaan... en da vond ik dan wel spijtig tot da nie ging...”</p> <p>10 “bij GTB en in de GIBO of de IBO dat is in mijn oge een luxespringplank he... ge zegt tege die van de VDAB... daar en daar zou ik graag wille stage doen... die fixen dat voor u... tege dat ge gaat sollicitere dan weet ge ook da ge een echte tik tege uw neus kunt krijge... ma die met GTB en IBO krijgt ge ... weet ge tot ge die niet krijgt he... daar staat ge safe he... bijvoorbeeld... ik zeg tege Joelle bijvoorbeeld van... kan ik niet opstarte bij de Bewel of bij die Kringloop? dan krijgt ge negen kansen op tien het antwoord van ja is goed... kzal is gaan hore... kzal is gaan kijke voor u... en ge weet al op voorhand van... die gaat mij terugbelle en tis koekebak he... tis dik in orde... bij een sollicitatie hebt ge da nie he... daar hebt ge ofwel ja ofwel nee... “</p>
--	--

