



Begeleid werk - een eerste oriëntering

Carl BEERNAERT

Toen Herman in het voorwoord van het winternummer van de Oranjekrant de term "arbeidszorg" gebruikte, als voorbeeld om aan te tonen dat er heel wat nieuwe, maar soms ook verwarrende termen worden gebruikt, drong hij aan op meer duidelijkheid. Totale duidelijkheid is er nog steeds niet, maar de grondlijnen tekenen zich stilaan af. In deze bijdrage willen hierin een eerste oriëntering bieden. Daarna vindt u een bijdrage van Gudrun Verhaeghe over hoe dit in de praktijk wordt gerealiseerd en we eindigen met een interview van Sofie Sergeant met enkele "begeleide werkers".

WERK ALS ZINGEVER

Wie Oranje een beetje kent, weet allang dat we zoveel mogelijk de vraag van de cliënt centraal stellen en dus een vraaggestuurd aanbod bieden. Het is de cliënt die mee het antwoord op zijn vraag kiest. De spontane vraag naar arbeid van de laatste jaren vertaalde zich binnen de dagbestedingsvoorzieningen naar aangepast werk met ondersteuning. Het recht op werk weerklinkt steeds duidelijker. Werk hebben wordt aanvoeld als een middel om meer waardering te krijgen, om volwaardiger door het leven te gaan; werk wordt een sociale (integratie), functionele (structuur) en existentiële (zelfwaardering) zingeveer.

- Sociale zingeveer: werk op zich is een belangrijke bron van formele en informele contacten. Daarnaast zet werken de mensen ook makkelijker aan tot het leggen van sociale contacten, omdat men zich niet langer voor zijn passieve rol in de maatschappij hoeft te schamen.
- Functionele zingeveer: werk structureert niet alleen de dag en de week en zorgt er niet alleen voor dat men het ritme van de samenleving volgt. Het structureert ook het leven van de mensen met wie men samenleeft. Bijvoorbeeld: nu is het werktijd, en nu is het tijd om samen ontspanning te nemen.
- Existentiële zingeveer: werken geeft het gevoel zin te geven aan het bestaan. Wie werkt levert een surplus, waardoor men het gevoel krijgt iets bij te dragen. Dit verhoogt de eigenwaarde.

VAN COLLECTIEVE DAGBESTEDING NAAR GEÏNDIVIDUALISEERD WERK

De vraag naar werk van/voor personen met een handicap is van alle tijden. Zo had elk dorp vroeger wel een aantal mensen met een handicap die bij de boer of de kruidenier werkten. Later ontstonden er dagcentra en ateliers waar deze mensen in groep aan collectieve activiteiten konden participeren.

Ook Oranje heeft vroeger dergelijke ateliers opgericht. In het werkatelier in Maldegem, bijvoorbeeld (zie vorig nummer), worden al jaren kaarsen en kunstvoorwerpen gemaakt.

Dit collectieve aspect is voor velen belangrijk. In de groep vindt men de geborgenheid en de rust die elders niet te vinden is.

De laatste jaren worden we steeds meer geconfronteerd met de vraag naar geïndividualiseerd en gepersonaliseerd werk. Via arbeidszorg, een nieuwe experimentele erkenningsvorm van het Vlaams Fonds, kan flexibel en partieel worden ingespeeld op de vragen, de interesses, de

mogelijkheden en de motivatie van de cliënt. Arbeid op ieders maat en met mate, waardoor er (in theorie) geen uitvallers meer zouden mogen zijn, wordt nu mogelijk. Op die manier zou elke droom via de methodiek van begeleid of ondersteund werken, een kans moeten krijgen.

BEGELEID OF ONDERSTEUND WERK

De methodiek van begeleid werken die in de projecten wordt gehanteerd, is afgeleid van een methodiek uit de Verenigde Staten ("supported employment"), waar begin jaren tachtig het idee terrein won dat ook mensen met een ernstige handicap in de gewone wereld kunnen worden geïntegreerd. Dit moest een alternatief bieden voor aparte en collectieve voorzieningen zoals beschutte werkplaatsen en dagactiviteitencentra.

De methodiek steunt op een aantal principes.

1. **Elke persoon met een handicap heeft recht op een vorm van begeleid werk** (ongeacht zijn niveau) in die zin zelfs dat er geen ondergrens zou mogen zijn. Elke persoon moet volgens de soms heel beperkte mogelijkheden toch een kans krijgen. De norm die hierbij wordt gehanteerd en de beoordeling van de mogelijkheden, moeten uitgaan van de idee: Welke ondersteuning heeft de persoon nodig, zodat hij in het opzet slaagt?

Het spreekt voor zich dat bij het implementeren van deze nieuwe zorgvorm eerst wordt gestart met die personen die de meeste kansen op slagen bieden. Het is echter ook onze bedoeling om in een tweede fase, als we de methodiek beter beheersen, ook met de mensen die bijvoorbeeld moeilijk gedrag stellen, op weg te gaan. Het zou immers goed kunnen dat het aanbieden van werk hen structuur en rust brengt.

2. **In nagenoeg alle gevallen behoudt de persoon zijn uitkering.**

In de praktijk gaat het bijna altijd om een uitkering van het Ministerie van Sociale Zaken. Deze uitkering heeft als grote voordeel dat éénmaal men binnen dit stelsel is opgenomen, men normaal gezien dit "gunstige" statuut kan behouden. Probleem hierbij is echter dat er niet echt een mogelijkheid bestaat om binnen dit stelsel rechtstreeks voor de geleverde prestaties betaald te worden. Bij sommigen die nu als vrijwilliger aan het werk zijn of bij mensen uit hun onmiddellijke omgeving, rijst hierdoor soms de vraag waarom men voor het begeleid werk niet betaald wordt. Mogelijks is het op termijn activeren van de uitkering een uitweg.

3. **In ruil voor de prestatie staat een of andere vorm van vergoeding.**

Het krijgen van een beloning, een onkostenvergoeding of het niet moeten betalen voor de zorg vallen hieronder.

In Oranje vragen we aan de opdrachtgevers een onkostenvergoeding voor de werkelijk gemaakte kosten (vervoersonkosten, werkkledij...). De wetgeving ter zake verbiedt ons veel meer te doen. Toch moeten we in deze speurtocht creatief blijven, want zijn het niet juist die mensen die in aanmerking komen voor begeleid werk, die de behoefte voelen om zich ook op andere vlakken te kunnen integreren? Een aanvulling op of activering van dit vervangingsinkomen via een vorm van betaling voor de geleverde prestatie, zou welkom kunnen zijn om een ingangkaartje voor het voetbal te betalen of een pint op café te kunnen trakteren.

4. **Elke persoon heeft recht op een jobcoach en een jobgerichte training op de werkplek.**

Begeleid werken is een individueel proces waarbij een jobcoach de persoon met een handicap een opdracht probeert aan te leren, maar waarbij evenzeer aan de opdracht en de mensen daarrond gevraagd wordt om zich deels aan de persoon aan te passen. De inclusiegedachte treedt hier heel duidelijk op de voorgrond.

Om een beter zicht te krijgen op de persoon met al zijn mogelijkheden, wordt dikwijls gebruik gemaakt van zogenaamde "ankerplaatsen en -activiteiten", waar een eerste, tijdelijke observatie gebeurt om van daaruit krachtiger bij een opdrachtgever van start te gaan.

5. Het gaat steeds over zinvol werk waaraan een maatschappelijke waardering gekoppeld is...

Wat is echter maatschappelijk relevant? Wie bepaalt dit en is er een norm? Moeten we niet eerder spreken van werk dat op een of andere manier voor de cliënt een toegevoegde waarde creëert? Uiteindelijk is het toch de cliënt die bepaalt of dozen plooiën of bloemen water geven zinvol is of niet. Of de maatschappij hieraan een positieve waardering koppelt, is misschien minder relevant.

TOT SLOT

In Oranje staan we nog in onze kinderschoenen wat "begeleid werk" betreft. We merken dat de methodiek zinvol is, maar evenzeer vol valkuilen zit. Aan ons, om in de komende maanden en jaren de juiste weg te vinden in het grote arbeidszorgbos. Deze methodiek is immers zo rijk voor personen met een handicap, dat Oranje hierin nog heel wat wil investeren.

Begeleid werk - de praktijk

Gudrun VANDERHAEGHE

In augustus 1999 stapte Oranje mee in het experiment "Arbeidszorg/begeleid werk" binnen het Vlaams Fonds. Concreet betekent dit dat een aantal gasten, vooral vanuit de dagcentra, "ergens" in het reguliere arbeidscircuit als vrijwilliger gaan meewerken en dat aan een aantal begeleiders wordt gevraagd om als jobcoach te fungeren. Binnen Oranje startten we hiermee in Oost- en West-Vlaanderen. Ondertussen zijn we negen maanden verder en de stappen die gezet zijn, beginnen nu duidelijk vorm te krijgen. Het lijkt me interessant een overzicht te geven van de praktijk:

Hoe wordt het werk opgestart? Welke weg kiezen we (we = medewerker, werkgever en jobcoach)? Hoe pakken we de dingen aan? Is dit werk wel haalbaar voor mensen met een handicap? Evoluties? Het belang van een goede ondersteuning enz...

AANVANGSPROCEDURE

De vraag naar begeleid werk moet in eerste instantie uitgaan van de persoon met een handicap zelf (in de tekst "medewerker" genoemd). Het gaat immers om haar/zijn traject. Vanuit Oranje kan men het aanbod of de suggestie doen, maar de medewerker is vrij om al of niet in te stappen. Toch moet men als jobcoach voortdurend kritisch blijven waken om het sturen hierin te overriden.

Eens de vraag gesteld, wordt samen bekeken of men in groep of individueel wil werken. De keuze van het soort werk is een volgende stap: administratie, zorg voor mensen, onderhouds- of keukenwerk. De medewerker formuleert zo gedetailleerd mogelijk welk werk haar/hem interesseert. Soms is dit een moeilijke opdracht, waarbij men als hulpmiddel van een soort van enquête gebruik maakt.

Ten slotte en niet het minst belangrijk, wordt bekeken of de wens haalbaar is, m.a.w. of hij bij de persoonlijke mogelijkheden aansluit. Er kunnen immers beperkingen zijn, bijvoorbeeld op motorisch vlak, die een bepaalde keuze uitsluiten; of (nog) een tekort aan arbeidsattitudes om direct in het externe circuit te stappen. Ankerplaatsen kunnen hier een oplossing bieden.

Met het juiste profiel op zak is het aan de jobcoach om met mogelijke opdrachtgevers contacten te leggen. Deze weg is niet zo makkelijk en evident. Heel wat werkgevers worden nog afgeschrikt om in zee te gaan met vrijwilligers met een handicap. Bovendien moet er zinvol werk voorhanden zijn.

Het vinden van mensen die het sociale engagement durven aangaan is altijd een zalig moment, zowel voor de coach als voor de medewerker. Hoewel het moeilijkste nog moet komen, is de eerste hindernis met succes genomen.

DE STAP NAAR HET WERKVELD

Het is heel belangrijk dat de medewerker zoveel mogelijk de stappen van het traject mee helpt bepalen. De eerste contacten met een mogelijke werkgever gebeuren meestal buiten de medewerker om. Er wordt ingeschat of de bedrijfscultuur bij het engagement van begeleid werk kan aansluiten: openheid, sociale gerichtheid, een eerlijke motivatie, goede kwaliteitsnormen, het nemen van verantwoordelijkheid, veiligheid enz.. Daarnaast wordt de methodiek van begeleid werk toegelicht: manier van begeleiden, contracten, afbakening van zinvol werk. De sociale achtergrond van de medewerker komt nooit aan bod, tenzij dit relevant is voor de werksituatie, bijvoorbeeld in geval van epilepsie.

Een gelijktijdig proces is dat met de onmiddellijke omgeving van de medewerker, het gezin. Zonder de ondersteuning en het vertrouwen van dit vangnet is het traject gedoemd te mislukken (zie verder).

Een eerste contact met de drie partijen (medewerker, werkgever, jobcoach Oranje) volgt, waarbij aan de medewerker een voorstel wordt gedaan - inhoudelijk en met betrekking tot het tijdschema - dat in overweging kan worden genomen. De medewerker zelf kiest voor rood of groen licht.

Na een positief besluit worden de contracten opgemaakt, bedoeld om de belangen vast te leggen (verzekering, werkuren, wederzijdse rechten en plichten). In het vrijwilligerscontract wordt o.a. een proefperiode met een eindevaluatie ingelast. De raamovereenkomst bezegelt de samenwerking tussen werkgever en Oranje. Beide contracten kunnen ten allen tijde in onderling overleg worden gewijzigd of stopgezet.

Tijdens de proefperiode staat de jobcoach met de medewerker in het werkveld. Concreet betekent dit dat hij/zij in de voormiddag in een magazijn of bibliotheek aan de slag gaat en in de namiddag tussen ouderen of kinderen meewerkt.

De waarde van deze aanwezigheid mag niet onderschat worden. Het is de bedoeling dat de jobcoach als katalysator fungeert: Wat vraagt de werkgever? Hoe kan dit indien nodig naar de medewerker vertaald worden? Wat kan de medewerker bieden? Hoe kan dit indien nodig naar de werkgever vertaald worden?

Gaandeweg wordt op die manier tussen beiden een brug gebouwd.

Eens de fundamenten gelegd, zoeken beide partijen hoe het verder moet, want de jobcoach trekt zich stap voor stap terug uit de schouder-aan-schouder begeleiding en de medewerker enerzijds/werkgever (meestal een personeelslid) anderzijds nemen geleidelijk aan over.

Een evaluatie op het einde van de proefperiode houdt een aantal zaken in zoals: bij een negatieve beoordeling (van één van beide partijen) wordt de samenwerking stopgezet; bij een positieve ervaring wordt het vrijwilligerswerk voortgezet.

Dit betekent dat de medewerker relatief zelfstandig de opgelegde taken volgens een goede kwaliteit uitvoert. Misschien zijn er nog aanpassingen nodig (bv. werkuren, taken).

De aanwezigheid van de jobcoach beperkt zich tot een regelmatig bezoek of telefonisch contact, zodat eventuele moeilijkheden vrij vlug kunnen worden bekeken.

COMMUNICATIE TUSSEN VOLWAARDIGE PARTNERS

Een heel belangrijk gegeven is de stroom van eerlijke communicatie en informatie tussen de verschillende partijen:

1. de medewerker
2. het gezin
3. de werkgever
4. de jobcoach

Het traject, hoe klein en miniem ook, is een keuze, een wens van de medewerker. Inzage in het eigen dossier is binnen het begeleid werk van Oranje een feit. Wat staat er in mijn

dossier? Welke doelstellingen staan op papier? Welke stappen worden neergeschreven? Mijn evaluatie? Enz.

Deze openheid maakt dat de verhouding medewerker-jobcoach op gelijkwaardigheid is gebaseerd. De ondersteuning en het vertrouwen van de directe omgeving is een baken om het project te laten slagen.

Vanaf het begin worden belanghebbenden uit de directe omgeving van de medewerker geïnformeerd, geraadpleegd en betrokken bij het nieuwe, soms vreemde spoor dat zal worden gevolgd. De onzekerheden, die bij allen (ook bij de jobcoach) leven, kunnen op die manier samen worden gedragen.

Het belang van een goede samenwerking met de ouders of gezinsleden kan ik eigenlijk niet genoeg onderstrepen en het doet me enorm deugd te ervaren dat verschillende ouders uit de startblokken geschoten zijn om zelf op zoek te gaan naar aangepast werk voor dochter of zoon.

Een eerlijke communicatie met de werkgever is uiteraard noodzakelijk. De werkgever moet beseffen dat er een blijvend sociaal engagement gevraagd wordt, maar in ruil daarvan staan onze medewerkers in voor een sociale meerwaarde, die zij aan de organisatie kunnen geven.

TOEKOMSTGERICHT WERKEN

Aangezien de methodiek "Arbeidszorg/Begeleid Werk" een experiment is, kunnen we niet met zekerheid zeggen dat er volgend jaar op dezelfde manier kan worden doorgewerkt.

Voor die medewerkers die dit jaar de stap zetten, zijn alvast enkele deuren geopend: de sociale contacten zijn gelegd, de aanwezigheid als vrijwilliger binnen een organisatie of bedrijf is een belangrijk deel van hun leven geworden, het bedrijf ziet het als een evidentie dat ze er op dat moment zijn...

In september 2000 gaat er in Gent een congres door waarop alle medewerkers uitgenodigd zijn om ervaringen uit te wisselen, pijnpunten aan te snijden, toekomstgericht te kijken...

Binnen Oranje is een werkgroep gestart om dit congres voor te bereiden. Op de vergaderingen worden alle medewerkers uitgenodigd om ervaringen uit te wisselen. Het belang van een groepsgevoel ("ik sta niet alleen") is duidelijk.

Daarnaast willen we ook de ouders/gezinsleden rond de tafel samenbrengen. Er zijn al enkele antwoorden, maar er blijven nog heel wat vragen en onduidelijkheden. De ondersteuning die ouders vanuit eenzelfde positie aan elkaar kunnen geven, kan niet vanuit Oranje worden gerealiseerd.

Bundelen van de verschillende krachten zal nodig zijn om tot een goed geheel te komen.

Citaten uit dit artikel zijn enkel toegelaten mits vermelding van de bron i.c.:

BEERNAERT CARL, VANDERHAEGHEN Gudrun, Begeleid werk, Oranjekrant, 2000, jrg. 27, nr.2