

# VAN A TOT Z EEN VISIE OP ARBEIDSZORG

door de Ronde Tafel Arbeidszorg



Arbeidszorg Vlaanderen

# VAN A TOT Z EEN VISIE OP ARBEIDSZORG

De arbeidszorg evolueert. Deze visietekst wil de nieuwe inzichten integreren en richtinggevend zijn voor de verdere ontwikkeling van de arbeidszorg in Vlaanderen.

Deze tekst is geschreven door de Ronde Tafel Arbeidszorg. Die ronde tafel ontstond in 2000, op initiatief van de Koning Boudewijnstichting en van het Samenwerkingsverband Sociale Tewerkstelling (SST). Ze evolueerde tot de representatieve woordvoerder van de Vlaamse arbeidszorg en omvat nu vertegenwoordigers uit

- de sociale en beschutte werkplaatsen
- de geestelijke gezondheidszorg
- de zorg voor personen met een handicap en
- het algemene welzijnswerk.

Ook de provinciebesturen traden toe.

# INHOUDSOPGAVE

1. We maken manifest wat latent is	3
2. We waarborgen het recht op arbeid	3
3. ... voor een specifieke doelgroep ...	4
4. Dat alles gebeurt via arbeidsmatige activiteiten ...	5
5. ... waarbij een aantal basisprincipes voorop staan ...	5
6. ... die ingebakken zijn in de methodiek van arbeidszorg	7
7. Besluit	9



*Arbeidszorg is bedoeld voor mensen die niet, nog niet of niet meer terechtkunnen in het reguliere of beschermde arbeidscircuit. De arbeidszorg wil ook voor deze mensen het recht op arbeid waarborgen.*

*De arbeidszorg biedt hen arbeidsmatige activiteiten aan in een werkomgeving die ofwel op productie ofwel op dienstverlening is gericht, en ondersteunt hen daarbij.*

*De arbeidszorg brengt de latente functies van arbeid in hun bereik, en draagt zo bij tot het algemeen welzijn van deze arbeidszorgmedewerkers.*

*De arbeidszorg bestaat in diverse sectoren: in de geestelijke gezondheidszorg, de zorg voor personen met een handicap, het algemeen welzijnswerk en de sociale werkplaatsen.*

## **1. We maken manifest wat latent is**

Wij werken om ons brood te verdienen, zo wordt algemeen aangenomen. De verwerving van een inkomen, is de manifeste functie van arbeid.

Maar arbeid doet meer dan dat. Arbeid draagt bij tot de bepaling van onze plaats in de samenleving. Arbeid levert status en identiteit. Arbeid structureert ook de tijd en bevordert de sociale contacten. Arbeid biedt bovendien mogelijkheden om competenties toe te passen en te ontwikkelen; het verhoogt daarmee de eigenwaarde van de betrokkene. Arbeid geeft zo zin aan het bestaan. Dat zijn de latente functies ervan.

Alle vormen van arbeid dragen beide functies in zich, maar de verhouding tussen manifeste en latente functies verschuift naargelang van het soort arbeid en de context waarin gewerkt wordt. In reguliere bedrijven zal de manifeste functie van arbeid vaak de bovenhand halen. In de arbeidszorg komen de latente functies van arbeid zonder twijfel op de eerste plaats. In de sociale en beschutte werkplaatsen zijn beide elementen aanwezig. Ieder bedrijf, ieder initiatief geeft nog eens zijn eigen kleuring aan de verhouding tussen die functies; bepalend daarvoor zijn de bedrijfscultuur en de concrete arbeidsorganisatie.

Dat inkomensverwerving de manifeste functie van arbeid is en dat de andere slechts latente functies zijn, is eigenlijk de wereld op zijn kop. Daarom keren we in de arbeidszorg deze volgorde radicaal om. De latente functies van arbeid worden dan de manifeste functies; het verwerven van een inkomen wordt dan de latente functie. Zo krijgt arbeid allereerst een intrinsieke waarde; hij wordt om zichzelf gedaan en niet om het inkomen dat hij oplevert. Het wordt dan niet-ervreemdende arbeid; arbeid die leidt tot zelfrealisatie en ontplooiing. Het gaat met andere woorden om de zuiverste vorm van arbeid. In de arbeidszorg zetten we de arbeid dus terug op zijn voeten.

In de rest van deze tekst hanteren we manifeste en latente functies echter in hun 'algemeen aanvaarde' betekenis.

## **2. We waarborgen het recht op arbeid**

Het recht op arbeid werd nog niet zo lang geleden opgenomen in de Belgische grondwet. Maar de praktijk is echter anders dan de leer: het recht op arbeid wordt hoogstens beschouwd als een na te streven doel, niet als een afdwingbaar recht voor elke burger. Arbeidszorg probeert hier iets aan te doen en geeft voor een welomschreven groep in de samenleving aan het begrip een nieuwe en concrete betekenis.

Als we de 'andere' functies van arbeid naar voren schuiven, zonder afbreuk te doen aan de inkomensverwerving, krijgt het 'recht op arbeid' een rijkere betekenis. Achter het 'recht op arbeid' gaan andere rechten schuil: het recht op een zinvol bestaan, op persoonlijke emancipatie, op maatschappelijke erkenning en op sociale integratie.

Wat dan met het recht op een inkomen? De omzetting van de diverse uitkeringen van de arbeidszorgmedewerker in een loon – de „activering” van die uitkeringen – lijkt de oplossing.

Toch gaan achter deze activering gevaren schuil. Het zou niet de eerste keer zijn dat het nobele streven naar een loon, de meest kwetsbaren in de kou zet. Vroeg of laat worden dan normen van economische productiviteit voorop gezet, en

zelfs als men die soepel interpreteert, dreigen de meest kwetsbaren dan uit de boot te vallen. We moeten erover waken geen nieuwe restgroep te laten ontstaan; anders moeten we straks een 'arbeidszorg-bis' uitvinden. Een tweede gevaar is dat het begrip 'activering' zijn emancipatorische betekenis verliest en opschuift in de richting van disciplinerend.

In de arbeidszorg moet arbeid dus worden losgekoppeld van een inkomen, maar toch ook niet helemaal. Er moeten ook voordelen zijn voor wie overstapt van het beschermende 'cocon' van een uitkering naar de 'harde' wereld van de arbeid.

Idealiter moet arbeid in de arbeidszorg het mogelijk maken om, zoals arbeid op andere plaatsen, sociale rechten op te bouwen. Als de uitkeringen van een arbeidszorgmedewerker worden opgeteld en omgezet in een loon, dan bouwt hij rechten inzake pensioen, werkloosheidsvergoeding en ziekte- en arbeidsongevallenuitkeringen op. Het minimale scenario is dat een vergoeding wordt betaald voor de gepresteerde arbeid; het instappen in de arbeidszorg moet aantrekkelijker zijn dan niet instappen. In ieder geval mag de arbeidszorgmedewerker er niet op achteruit gaan en moeten de bijkomende kosten die hij heeft, gedekt worden.

We willen het recht op arbeid ook garanderen omdat arbeid een plaats geeft in de samenleving. Uitsluiting uit de arbeidsmarkt is niet zelden synoniem voor uitsluiting uit de samenleving. Arbeid staat mensen toe iets te betekenen voor anderen. De werkplek is belangrijker geworden als plaats waar men participeert aan de samenleving en zich integreert in de samenleving. Het gezin en de buurt zijn verzwakt als integratieplaatsen. De kleine, veilige en weinig-eisen-de niches die vroeger in haast elke werkomgeving te vinden waren, zijn ook verdwenen.

### 3. ... voor een specifieke doelgroep ...

De arbeidszorgmedewerkers vormen een heterogene groep met een homogeen lot: ze komen niet meer aan de bak in het arbeidscircuit omdat ze niet, niet meer of nog niet beantwoorden aan de hoge productiviteitseisen van de hedendaagse loonarbeid. Ze missen opleiding of ervaring; ze vinden niet genoeg ondersteuning of motivering in de werkomgeving; ze kunnen niet zelfstandig werken; hun arbeidstempo ligt te laag; ze zijn niet stressbestendig. Zo wordt dit beschreven.

Het gaat om drie grote groepen: (1) personen met een psychische of psychiatrische problematiek, (2) personen met een lichamelijke of mentale handicap en (3) personen in een meervoudige achterstellingsproblematiek. In deze laatste groep treffen we bijvoorbeeld mensen aan met een justitieel verleden, met problematische sociale relaties, verslaafden, kansarmen, thuislozen, mensen uit begeleid wonen of wonend in een opvangcentrum, mensen met instellingsverleden, personen met een handicap.



Het gaat om personen die uitgesloten worden van vormen van institutionele arbeid. En rond deze uitsluiting van de arbeidsmarkt spint zich vaak een kluwen van uitsluitingen in andere levensdomeinen: vorming, wonen, gezondheid, vrije tijd.

Deze factoren maken dat deze mensen vaak nog wel willen werken maar niet, niet meer of nog niet kunnen werken. Het komt er dan ook op aan de verborgen capaciteiten van deze mensen aan te spreken.

## 4. Dat alles gebeurt via arbeidsmatige activiteiten ...

De arbeidszorg biedt deze mensen een waaier van arbeidsmatige activiteiten aan. Die moeten voldoende gedifferentieerd en complementair zijn want de behoeften en verwachtingen van de arbeidszorgmedewerkers zijn divers. De activiteiten, de omgeving waarin ze plaats hebben, en de begeleiding moeten voor iedere medewerker op maat gekozen worden. Er kan daarvoor een eigen beschermende werksituatie gecreëerd worden, of een beschermde werkplek binnen een bestaande werkomgeving.

We kunnen volgende types van 'arbeidsmatige activiteiten' onderscheiden:

- (1) Atelier
- (2) Individueel begeleid werken
- (3) Werkeiland (of enclave)
- (4) Thuiswerk

(1) *Atelier*. De arbeidszorgmedewerkers werken in groep in een atelier. Een atelier is een werkplaats in eigen beheer van het arbeidszorginitiatief. Het atelier komt voor in de geestelijke gezondheidszorg, de zorg voor personen met een handicap, het algemeen welzijnswerk, en de sociale en beschutte werkplaatsen. De verscheidenheid van de medewerkers is essentieel in een atelier; daarom zijn ze complementair in dit arbeidsproces en kunnen groepsdynamica en interpersoonlijke contacten zich voluit ontwikkelen.

(2) 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. Dit vergt een netwerk van contacten in het regionaal socio-economisch weefsel.

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

(4) Een vierde vorm is het *thuiswerk* dat trouwens ook in het reguliere arbeidscircuit 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 nodig om te zorgen dat deze werkvorm aan alle functies van de arbeidszorg blijft beantwoorden.

## 5. ... waarbij een aantal basisprincipes voorop staan ...

Bij arbeidszorg staat inclusie centraal. Arbeidszorg streeft na dat mensen zo goed als mogelijk in de 'gewone' samenleving worden opgenomen. Dat veronderstelt aanpassing. De hamvraag is: wie moet zich aanpassen? Aan wie? Waaraan? Wanneer 'het recht van de sterkste' zou gelden, dan verliest de arbeidszorgmedewerker gegarandeerd het pleit. Daarom ligt de hoofdverantwoordelijkheid bij de samenleving; zij moet bereid zijn tot een 'redelijke' aanpassing. De afspraak luidt dan: voor zover dit geen 'onredelijke' kosten veroorzaakt, verwijdert de samenleving de hindernissen en bevordert ze de fysieke, mentale en sociale toegankelijkheid, ze bestrijdt discriminatie en vooroordelen, kortom: ze bevordert participatie en diversiteit. De arbeidszorgmedewerker van zijn kant engageert zich ook, vrijwillig maar niet vrijblijvend.

Als we die wederzijdse aanpassing willen bereiken, dan moeten een aantal voorwaarden worden vervuld. Ze gaan hoofdzakelijk, maar niet uitsluitend, over arbeid. Ten eerste is de kwaliteit van de arbeid, zowel de kwaliteit van het werken als van het afgeleverde product, van belang. Dan wordt maatwerk een voorwaarde want zonder maatwerk kan de medewerker zijn capaciteiten niet ontplooiën en kan zo ook geen meerwaarde opleveren. Een niet-categoriale aanpak

verhindert dat mensen op voorhand al in hokjes worden opgesloten en zo worden verhinderd om banden met de omgeving te ontwikkelen. Trajectbegeleiding tenslotte erkent dat inpassing niet van de ene dag op de andere kan gebeuren, maar stapsgewijs; rekening houdend met de hinderpalen op de weg, met het doel dat voor ogen ligt en de capaciteiten van degene die de weg bewandelt (maatzorg!). We bekijken deze vereisten eens van dichterbij.

### **a. Kwaliteit van de arbeid**

Kwaliteit van de arbeid is niet zomaar een aandachtspunt bij arbeidszorg; het vormt het uitgangspunt. De latente functies van de arbeid domineren immers op de manifeste. Al van bij het uittekenen van de activiteiten moet rekening gehouden worden met de elementen die de arbeid 'kwalitatief hoogstaand' maken.

Cruciaal is de maatschappelijke zinvolheid van de activiteiten, niet alleen indirect maar ook direct, en de zichtbaarheid daarvan. De arbeidszorgmedewerker werkt mee aan producten of diensten die in het reguliere circuit worden aangeboden en/of verkocht. Er is dus een reële maatschappelijke bijdrage die ook voor buitenstaanders zichtbaar is. Daardoor ervaren de arbeidszorgmedewerkers hun werk ook als zinvol.

Kwaliteit van de arbeid wordt voor het overige gerealiseerd via het ontwikkelen van competenties, inspraak, participatie en autonomie.

### **b. Maatwerk en geïntegreerde maatzorg**

De ondersteuning van de arbeidszorgmedewerker moet vraaggestuurd zijn: vertrekken vanuit de nood aan ondersteuning die de individuele arbeidszorgmedewerker ervaart op het vlak van de arbeid en van de zorg. Dat gebeurt via maatwerk en maat-zorg, arbeid naar maat en zorg naar maat.

Arbeid naar maat betekent dat de plaats die de arbeidszorgmedewerker heeft in het productie- of dienstverleningsproces, afgestemd moet zijn op zijn capaciteiten, zijn beperkingen en zijn ontwikkelingsmogelijkheden. (

Zorg naar maat. Omdat achterstelling op het vlak van arbeid doorgaans gepaard gaat met achterstelling op andere levensdomeinen, heeft de medewerker ook nood aan ondersteuning op het vlak van huisvesting, gezondheid, relaties met de omgeving, inkomen en dergelijke. Zorg naar maat moet daarop een antwoord geven en houdt dus rekening met de hele leefwereld van de betrokkene, ook met zijn wensen en aspiraties, en met zijn waarden en normen. De maatzorg is altijd geïntegreerd: hij wordt verleend samen met andere instanties die op deze aspecten focussen. Dat vergt een niet-categoriale aanpak (c) en trajectbegeleiding (d).

### **c. Niet-categoriale aanpak**

Niet-categoriaal betekent in de eerste plaats dat de arbeidszorg niet mag gebeuren in plekken die van de samenleving afgesloten zijn. Arbeidszorg wil zo veel als mogelijk open staan voor en naar de samenleving. De arbeidszorg raakt hoe dan ook aan de grenzen van het reguliere arbeidscircuit. Daartoe ontwikkelt arbeidszorg optimaal de competenties van de arbeidszorgmedewerkers.

Niet-categoriaal betekent ook dat de arbeidszorg zo veel mogelijk met een gemengd publiek wil werken: met een gezonde mix van bijvoorbeeld personen met een fysieke of mentale beperking, kansarmen, (ex-)psychiatrische patiënten. De praktijk leert echter dat in een aantal gevallen een homogene(re) doelgroep wenselijker is. Vandaar dat het motto is: zo breed als het kan, enkel specialistisch als het moet.

### **d. Trajectbegeleiding**

De arbeidszorg moet zijn medewerkers trajecten aanbieden: hen voortdurend en systematisch begeleiden naar het voor hen meest gewenste en/of maximaal haalbare niveau van arbeid. Een reguliere baan in het reguliere circuit kan het einddoel zijn voor een aantal medewerkers. De overgang naar andere tewerkstellingstypes vergemakkelijken voor wie dit kan en wil, is een wezenlijk kenmerk van de arbeidszorg.

Die trajecten worden best bewaakt door een externe instantie. Het oogmerk is altijd: de maximale ontplooiing en ontwikkeling van de competenties van de arbeidszorgmedewerker.

Er zijn verticale overstappen mogelijk, naar beschutte of sociale werkplaatsen bijvoorbeeld, en naar het reguliere circuit. Er zijn ook horizontale overstappen mogelijk, naar andere vormen van arbeidszorg die meer bij de interesses aansluiten.



## 6. ... die ingebakken zijn in de methodiek van arbeidszorg

Deze vier basisprincipes zitten sterk verweven in de methodiek die de arbeidszorg hanteert. We beschrijven enkele methodieken die deze principes illustreren.

### a. Kwaliteit van de arbeid

Arbeid noemen we kwalitatief als de medewerkers voldoende leermogelijkheden en uitdagingen krijgen aangereikt. Het aanbieden van leermogelijkheden gebeurt in de arbeidsmatige activiteiten zelf, maar ook in de vorm van opleiding. De uitdagingen mogen een gezonde vorm van stress – dat zijn spanningen die men met eigen middelen kan oplossen – meebrengen. Factoren die negatieve stress meebrengen, worden zo veel mogelijk uit het werk gebannen. Het is de bedoeling dat arbeidszorgmedewerkers hun mogelijkheden kunnen uittesten, in een soort laboratorium, een beschermend milieu; ze kunnen fouten maken zonder veel risico's.

Het aanbrengen van structuur in de werkplaats is een aanzet tot het aanbrengen van structuur in het leven van de arbeidszorgmedewerkers. Deze structurering gebeurt niet 'top-down' via regels, bevelen, controles en straffen; ze groeit van onderen uit en dat is ingebakken in de 'natuurlijke' werkorganisatie van het arbeidszorginitiatief. Gezien de achtergrond van de arbeidszorgmedewerkers, wordt het werk op een eenvoudige wijze en met een minimum aan regels georganiseerd. Arbeidszorgmedewerkers hebben echter niet alleen regels en plichten, maar ook rechten. De rechten en plichten worden vastgelegd in een samenwerkingsovereenkomst.

Arbeidszorgmedewerkers worden zo veel mogelijk betrokken bij het arbeidsproces. Dat gebeurt door inspraak en door regelmatige overlegmomenten, door hen te betrekken bij de werkplanning en door functioneringsgesprekken. Zo bevordert arbeidszorg de mondigheid van de medewerkers. Er is ook inspraak in de individuele begeleiding; die wordt afgesproken en vastgelegd in een begeleidingsplan. De arbeidszorgmedewerkers op die manier betrekken en dus keuzeruimte maken voor hen, betekent dat ze erkend worden als persoon. Dat draagt bij tot hun empowerment.

### b. Maatwerk en geïntegreerde maatzorg

Er bestaat niet één profiel van de arbeidszorgmedewerker, daarom is het belangrijk om aan iedereen arbeid naar maat aan te bieden. De plaats van de arbeidszorgmedewerker in het productie- of dienstverleningsproces en zijn begeleiding moeten afgestemd zijn op zijn capaciteiten, zijn huidige beperkingen en zijn ontwikkelingskansen. In de arbeidszorg bepaalt de arbeidszorgmedewerker zelf het tempo. De begeleiding reikt voortdurend handgrepen aan, maar de arbeidszorgmedewerker geeft aan wanneer hij een volgende stap kan zetten.



Geïntegreerde maatzorg betekent ook dat de arbeidszorgbegeleiding niet op haar eentje werkt maar altijd in netwerken, samen met andere gespecialiseerden, en ook op andere domeinen dan de arbeid. Dat is nodig om tot een samenhangend hulpverleningsaanbod te komen en om een solide basis te geven aan het ontwikkelingsproces van de arbeidszorgmedewerker.

Tijdens het arbeidsproces moet altijd tijd vrijgemaakt kunnen worden voor nuldelijnsopvang op de werkvloer. De inspanningen voor de socio-professionele inschakeling van de arbeidszorgmedewerkers beogen (immers) niet alleen de verwerving van specifieke vaktechnische vaardigheden, maar ook de persoonlijke en sociale ontwikkeling, de ontplooiing en het welzijn van de medewerker.

### c. Niet-categoriale aanpak.

Elk arbeidszorginitiatief moet mikken op een publiek dat zo divers mogelijk is. Er moet dus voldoende kennis aanwezig zijn over alle doelgroepen. De initiatieven moeten ook weten om te gaan met de verwevenheid van problemen op verschillende levensdomeinen. De interactie tussen deze diverse doelgroepen en hun diverse problemen in goede banen leiden, en het wederzijds begrip voor elkaars situatie bevorderen, is een taak van de begeleiders.

#### d. Trajectbegeleiding

De weg naar effectieve tewerkstelling is lang en moeilijk, 'a long and winding road'. Dat vergt een ernstige, deskundige en respectvolle begeleiding, die moet rekening houden met de capaciteiten van de arbeidszorgmedewerker. Ze moet te allen tijde gericht zijn op de zelfbepaling van de medewerker. En als er verschillende vormen van begeleiding mede-werken, moeten deze altijd op elkaar zijn afgestemd. De trajectbegeleider organiseert de verschillende trajectmodu-les die soms door verschillende partners worden uitgevoerd.

De verschillende stappen in de trajectbegeleiding zijn: assessment, oriëntering, bemiddeling, procesbewaking en ondersteuning.

Tijdens het **assessment** wordt aan de arbeidszorgmedewerker gevraagd welke capaciteiten en/of beperkingen hij zich-zelf toeschrijft; die worden ook 'objectief' ingeschat via testen, stages en proeven. In dit assessment zijn proces én pro-duct van belang. Het proces is: de arbeidszorgmedewerker ondersteunen bij het definiëren van zijn eigen situatie. Het product is: de overeenkomst die met de cliënt wordt aangegaan om de aard van zijn problemen te waarderen via het samen beschrijven, analyseren en interpreteren ervan.

Op grond van deze overeenkomst wordt een passende arbeidsplek gezocht (**oriëntering**). Eens die gevonden is, wordt bemiddeld tussen de partijen en worden afspraken gemaakt over het werk (**bemiddeling**).

Als er behoefte groeit aan een andere job, wordt de trajectbegeleiding weer geactiveerd. Dit betekent dat trajectbegelei-ding een continu gebeuren is. Als de overstap naar een andersoortige arbeidsplek aangewezen is, kan de begeleider de nadruk leggen op een meer ontwikkelingsgerichte begeleiding (**procesbewaking**). Een (nieuw) persoonlijk traject wordt dan uitgewerkt en geïntegreerd in het individueel begeleidingsplan. Arbeidszorgmedewerkers helpen bij een realistische inschatting van hun mogelijkheden om verdere stappen te zetten, vormt een belangrijke opdracht in deze benadering.

Ondanks de ontwikkelingsgerichte aanpak in arbeidszorg, moet ook voldoende aandacht worden geschonken aan het consolideren van de huidige situatie (**ondersteuning**). Mensen stimuleren om te ontwikkelen mag immers nooit resul-teren in een achteruitgang. Een te lineaire benadering van trajectbegeleiding, een die té uitsluitend gericht is op reïn-tegratie, werkt vaak averechts. Ze versterkt vaak de gevoelens van machteloosheid en wantrouwen bij de arbeidszorg-medewerker en leidt soms tot een achteruitgang in plaats van vooruitgang.



## 7. Besluit

Arbeidszorg is op zoek gaan. Voortdurend op zoek gaan naar het meest gepaste arbeidsaanbod voor de meest kwetsbaren op de arbeidsmarkt. Het is sámen op zoek gaan, met verschillende sectoren en over de grenzen van deze sectoren heen. De arbeidszorg is een gemeenschappelijk streven om mét de betrokkenen, een juiste plaats in de economie en in de samenleving te vinden. Die juiste plaats meten we af aan de mate waarin de arbeidszorgmedewerker zijn capaciteiten ten volle kan benutten en ontplooien. Dat kan een kleine ambachtelijke onderneming zijn of een veeleer op industriële leest geschoeide werkplaats.

Daartoe moeten de sectoren, over de grenzen van hun regelgeving, van hun financiering en van hun doelgroepomschrijving heen, mensen kunnen toeleiden naar die arbeidsplek die het best geschikt is voor hen en die het best beantwoordt aan hun vraag.

Werk op maat, zorg op maat, zelfbepaling en traject vormen de vier sleutelwoorden. Alleen zò kan de arbeidszorg fungeren als onderste vangnet en kunnen we voorkomen dat mensen zelfs door de mazen van dit laatste net glippen.

# COLOFON

Uitgegeven in opdracht van de provinciebesturen Antwerpen, Limburg, Oost-Vlaanderen, Vlaams-Brabant, West-Vlaanderen

## **Samenstelling Ronde Tafel Arbeidszorg**

Voorzitter: Prof. dr Jan Vranken, gewoon hoogleraar Universiteit Antwerpen (Prinsstraat 13, 2000 Antwerpen, e-mail: jan.vranken@ua.ac.be)

Federatie van Diensten voor Geestelijke Gezondheidszorg (FDDG), Federatie Beschut Wonen (FBW), Platform Begeleid Werken, Pluralistisch Platform Gehandicaptenzorg (PPG), Samenwerkingsverband Sociale Tewerkstelling (SST), Vlaamse Federatie Beschutte Werkplaatsen (VLAB), Verbond der Verzorgingsinstellingen (VVI), Vlaams Welzijnsverbond (VWV),

Platform Arbeidszorg Oost-Vlaanderen (PAOV), Provinciaal Overleg Arbeidszorg Antwerpen (POAZ), Provinciaal Overleg Arbeidszorg Vlaams-Brabant, Provinciaal Steunpunt Arbeidszorg Limburg (PSAZ), Provinciaal Steunpunt Arbeidszorg West-Vlaanderen (SAZ).

Provincie Antwerpen, Provincie Limburg, Provincie Oost-Vlaanderen, Provincie Vlaams-Brabant en Provincie West-Vlaanderen.

Met dank aan Guy Tegenbos voor de eindredactie.

Met dank aan de VVP voor de logistieke ondersteuning van de Ronde Tafel Arbeidszorg.

Tekening voorpagina: Luc Vermeersch

Foto's: Jobbureau, De Groene Kans, De Sperwer