



Vrije Universiteit Brussel

Arbeidstrajectbegeleiding:

aanpassingen die de VDAB zou moeten doorvoeren in hun trajectbegeleiding zodanig dat er geen discriminatie is voor personen met een handicap.

Soort: Eindwerk in de Pedagogische Wetenschappen, Sociale Agogiek

Student: Sarah Verstrepen

Promotor: Prof. Dr. Tony Van Loon

Opdrachtgever: GRIP vzw

Academiejaar 2004-2005

WETENSCHAPSwinkel

Brussel

Dankwoord.

Allereerst zou ik graag mijn promotor Professor Dr. Tony Van Loon willen bedanken. Dankzij zijn kennis en ervaring in de sociale begeleiding ben ik steeds tot nieuwe inzichten gekomen. Ik kon bij hem altijd terecht met zowel inhoudelijke als methodologische vragen en steeds gaf hij me boeiende raad mee.

Graag zou ik ook Severine Appelmans, medewerkster van GRIP, heel hartelijk willen bedanken. Zij begeleidde me zeer nauwkeurig doorheen heel het proces van mijn scriptie. Door haar uitgebreide vakkennis gaf ze me in de eerste plaats advies over de inhoudelijke zaken van mijn onderzoek. Naast dit aspect betekende ze voor mij ook een contactpersoon waar ik met al mijn vragen bij terecht kon, ze was een grote steun voor me!

Verder bedankt ik Didier Pieters, medewerker van de Werkbank te Borgerhout. Hij heeft me geholpen aan de contactgegevens van mijn respondenten. Hij voelde goed aan wie wel of niet geschikt was voor medewerking.

Ook bedank ik Professor Dr. Caroline Andries en Rieke Jacobs. Door hun kennis zetten ze me op het spoor van de juiste literatuur, relevant voor mijn voorstudie.

Verder gaat mijn dank naar alle medewerkers van de Wetenschapswinkel VUB voor hun hulp, steun, tips en opvolging!

Bijzonder gaat mijn dankbaarheid ook uit naar mijn correspondenten, die participeerden aan mijn interviews. Hartelijk dank voor jullie tijd en bereidwilligheid, zonder jullie was dit onderzoek nooit tot stand gekomen.

Tenslotte bedank ik ook mijn ouders en mijn vriend voor hun grote steun tijdens mijn studies.

Inhoudsopgave.

1.1)	De paradigma's.....	2
1.1.1)	Het defectparadigma.....	2
1.1.2)	Het ontwikkelingsparadigma.....	3
1.1.3)	Het burgerschapsparadigma.....	3
1.2)	Het begrip handicap.....	6
1.2.1)	De lekendefinitie.....	6
1.2.2)	De common sense-definities.....	6
1.2.3)	Wetenschappelijke definities.....	6
1.2.4)	Beleidsdefinities.....	7
1.3)	ATB: arbeidstrajectbegeleiding voor personen met een handicap.....	8
1.3.1)	Ontstaan van ATB.....	8
1.3.2)	Wat is ATB?.....	9
1.3.3)	Doelgroep van ATB.....	10
1.4)	Trajectbegeleiding binnen de VDAB.....	10
1.4.1)	Ontstaan van de VDAB.....	10
1.4.2)	Wat is de VDAB?.....	10

1.4.3) Doelgroep van de VDAB.....	11
1.5) Aanzet tot het onderzoek.....	12
1.5.1) Het Vlaams Fonds vandaag: Een categoriale benadering.....	12
1.5.2) De overgang van het VFSIPH naar het beleidsdomein Werk & Sociale economie in de toekomst.....	13
1.6) Probleemstelling.....	16
2) Methode.....	18
2.1) Deelnemers.....	18
2.2) Steekproef en contacten.....	19
2.3) Onderzoeksopzet.....	19
2.3.1) Onderzoek.....	19
2.3.2) Interviews.....	20
2.3.3) Vragenlijsten.....	21
2.3.4) Materiaal.....	21
2.3.5) Anonimiteit.....	22
2.4) Objectiviteit.....	22
2.5) Participerende observatie.....	23
2.6) Data-analyse.....	24
3) Onderzoeksresultaten.....	25

DEEL 1: TEVREDENHEID OVER DE GEVOLGDE TRAJECTEN

3.1) Motivaties.....	26
3.1.1) Trajecten bij ATB.....	26
3.1.2) Trajecten bij de VDAB.....	26
3.2) Positieve en negatieve ervaringen in de trajecten.....	27
3.2.1) Trajecten bij ATB.....	27
3.2.2) Trajecten bij de VDAB.....	28
3.3) Inbreng van de cliënt tijdens een traject.....	29
3.3.1) Trajecten bij ATB.....	29
3.3.2) Trajecten bij de VDAB.....	29
3.4) Tevredenheid over de inhoud van het traject.....	30
3.4.1) Trajecten bij ATB.....	30
3.4.2) Trajecten bij de VDAB.....	30

DEEL 2: REDELIJKE AANPASSINGEN EN DE TOEGANKELIJKHEID VAN DE DIENSTEN.

3.5) Handicap, mogelijkheden en wensen.....	31
3.5.1) Trajecten bij ATB.....	31
3.5.2) Trajecten bij de VDAB.....	31
3.6) Redelijke aanpassingen en hulpmiddelen tijdens een traject.....	31
3.6.1) Trajecten bij ATB.....	31
3.6.2) Trajecten bij de VDAB.....	33
3.7) Doorverwijzingen naar de diensten van ATB en de VDAB.....	34
3.8) Wachtijd voor de aanvang van een traject.....	34

3.9) Fysieke toegankelijkheid van de gebouwen.....	35
3.9.1) De gebouwen van ATB.....	35
3.9.2) De gebouwen van de VDAB.....	36
3.10) Geografische bereikbaarheid van de gebouwen.....	37
3.10.1) De gebouwen van ATB.....	37
3.10.2) De gebouwen van de VDAB.....	38
3.11) Wegwijzers in de gebouwen.....	38
3.11.1) De gebouwen van ATB.....	38
3.11.2) De gebouwen van de VDAB.....	39
3.12) Toegankelijkheid van het internet.....	40
3.12.1) De website van ATB en het Vlaams Fonds.....	40
3.12.2) De website van de VDAB.....	41
3.13) Duidelijkheid van de informatie en documenten tijdens of voor de aanvang van een traject.....	42
3.13.1) Informatie bij ATB.....	42
3.13.2) Informatie bij de VDAB.....	43
DEEL 3: SAMENWERKING, VERSCHILPUNTEN TUSSEN ATB EN DE VDAB EN DE TOEKOMST.	
3.14) De samenwerking tussen ATB en de VDAB.....	44
3.15) De verschilpunten.....	45
3.16) Personen met een handicap en de VDAB: enkele reacties van de respondenten	45
4) Discussie.....	47

5) Conclusie.....	53
Literatuurlijst.....	55
Lijst met afkortingen.....	58
Bijlagen	
Bijlage 1: Grip vzw.....	60
Bijlage 2: De fasewerking van ATB.....	63
Bijlage 3: De werking van het VFSIPH.....	66
Bijlage 4: De fasewerking van de VDAB.....	67
Bijlage 5: De categorieën die de VDAB hanteert bij het oordelen over het al dan niet arbeidsgehandicapt zijn. (gebaseerd op de vroegere Rijksdienst voor Arbeidsbemiddeling van Werkloosheid).....	71
Bijlage 6: De centra voor beroepsopleiding.....	72
Bijlage 7: De beschutte tewerkstelling.....	72
Bijlage 8: De centra voor gespecialiseerde Voorlichting bij Beroepskeuze.....	72
Bijlage 9: De werkbanken.....	73
Bijlage 10: Een voorbeeldinterview.....	75
Bijlage 11: De vragenlijsten.....	86
Bijlage 12: Verslag infodag ATB-Vlaams Brabant.....	95
Akkoord verlenging pagina's	

1. Inleiding.

Het volgende onderzoek is tot stand gekomen naar aanleiding van een onderzoeksvraag van GRIP begin 2004. GRIP staat voor Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap. Deze vzw stelt vast dat personen met een handicap worden gediscrimineerd en streeft als burgerrechtenbeweging naar gelijke rechten en kansen voor iedere persoon ongeacht zijn fysieke en psychische capaciteiten. GRIP beïnvloedt de samenleving en het beleid om zo zelfbeschikking, autonomie, de evenwaardige behandeling en de participatie van personen met een handicap aan een inclusieve samenleving te realiseren. (Bijlage 1)

In het onderzoek wordt er ingegaan op de implicaties van de overgang van het deel professionele integratie van het VFSIPH (beleidsdomein Welzijn), naar het beleidsdomein Werk en Sociale economie, in het kader van de reorganisatie van de overheid (de operatie 'Beter Bestuurlijk Beleid') op de trajectbegeleiding van mensen met een handicap. Het onderzoek vindt plaats op het vlak van ATB (arbeidstrajectbegeleiding voor personen met een handicap). Door de genoemde overgang zal in de toekomst ATB onder de VDAB vallen. Hoe dat gaat gebeuren blijft nog een groot vraagteken. Zal ATB apart blijven bestaan? Of zal ATB geïntegreerd worden bij VDAB? Alles blijft nog een open vraag. We vermoeden wel dat er gevolgen zullen zijn voor de trajectbegeleiding.

1.1) De paradigma's.

Doorheen de geschiedenis zijn er verschillende visies ontwikkeld over mensen met een handicap. 'Deze visies houden verband met maatschappelijke ideologieën en leiden tot

bepaalde grondhoudingen (bijvoorbeeld segregatie, verwaarlozing, integratie, medicalisatie, vergoddelijking, normalisatie, enz.) ten opzichte van deze mensen en tot bepaalde praktijken. Een gewenste grondhouding voor de toekomst lijkt het egalitarisme. Heal geeft hieraan een conservatieve en een progressieve uitleg. De conservatieve houdt in dat men niets doet. Maar in de huidige samenleving is verwaarlozing dan een reële mogelijkheid. Het gaat dus mis als wij niets doen. De progressieve uitleg houdt affirmatieve actie in, dat wil zeggen: de verdeling van kansen over individuen in verhouding tot hun prevalentie in de samenleving. Affirmatieve actie houdt dus eliminatie van negatieve discriminatie in, maar is nog geen positieve discriminatie'. (van Gennep, 2000)

Langs deze verschillende visies en grondhoudingen zijn er in de wetenschap verscheidene paradigma's ontstaan. In de literatuur is er vooral veel geschreven over de drie paradigma's van verstandelijke handicap, maar het laatste paradigma kan ook doorgetrokken worden naar andere handicaps.

1.1.1) Het defectparadigma.

'Dit paradigma is het oudste in de wetenschappelijke bestudering van verstandelijke handicap. Aanhangers gaan ervan uit dat mensen met een verstandelijke handicap kwantitatief en kwalitatief verschillen van personen zonder handicap. Dit argument is gebaseerd op vele onderzoeken waarin mensen met en zonder verstandelijke handicap, gematcht op mentale leeftijd, worden vergeleken en waaruit blijkt dat eerstgenoemde minder presteren en speciale problemen hebben op het gebied van taalontwikkeling en verbale mediatie. Veel defecttheoretici (o.a. N.R. Ellis en Luria) zien personen met een verstandelijke handicap, ongeacht de etiologie of het niveau van functioneren, als neurologisch verschillend van de normale populatie. Kort samengevat komt het er op neer dat er bij personen met een verstandelijke handicap, vergeleken met personen zonder handicap, sprake is van een verschil in functioneren, op grond van een neurologisch defect'. (van Gennep, 2000)

1.1.2) Het ontwikkelingsparadigma.

'In de jaren vijftig van de twintigste eeuw ontstond het ontwikkelingsparadigma. Medici spelen in dit paradigma nog nauwelijks een rol. Er komen twee varianten aan bod: een ontwikkelingsmodel en een gedragsmodel. Hodapp (1998) typeert de verschillen als volgt: het ontwikkelingsmodel ziet de mens als een actief, construerend organisme, het

gedragsmodel ziet de mens als passief en reactief. Het ontwikkelingsmodel is geïnteresseerd in de manier waarop verschillende vaardigheden zich ontwikkelen, het gedragsmodel is geïnteresseerd in het trainen van specifieke vaardigheden. Het ontwikkelingsmodel is geïnteresseerd in denkprocessen, het gedragsmodel in gedrag. Het ontwikkelingsmodel werd internationaal al snel geaccepteerd als het meest geschikte model, omdat het ervan uitging, dat elke persoon met een verstandelijke handicap in staat is tot groei en ontwikkeling. Elk individu heeft het potentieel tot enige vooruitgang, ongeacht hoe ernstig het beschadigd is. Het basale doel van zorgverlening aan individuen met een verstandelijke handicap bestaat in het optimaliseren van hun menselijke kwaliteiten (International League of Societies for the Mentally Retarded, 1971)'. (van Genneep, 2000)

1.1.3) Het burgerschapsparadigma.

'Rond 1990 ontstond een nieuw paradigma, bestaande uit een aantal nieuwe uitgangspunten, die in de loop van de jaren zeventig en tachtig van de twintigste eeuw naar voren kwamen en die hun ontstaan vonden in:

De beweging voor de burgerrechten. Deze leidde met name in de Verenigde Staten tot bewegingen voor de rechten van minderheidsgroeperingen. Eén van die minderheidsgroeperingen werd gevormd door mensen met een verstandelijke handicap. De beweging voor de rechten van deze minderheidsgroepering kreeg een nieuwe impuls in de jaren negentig met de publicatie van de standaardregels door de Verenigde Naties in 1993.

Gedachten van de oorsprong van afwijkend gedrag, onder andere verstandelijke handicap. In de tweede helft van de negentiende eeuw ontstond de opvatting dat de oorzaak of predispositie van afwijkend gedrag in de mens lag. In de jaren zeventig van de twintigste eeuw ontstond een nieuwe opvatting: afwijkend gedrag houdt verband met de samenleving. Dit is verder uitgewerkt in het symbolisch interactionisme: maatschappelijke processen, normen en criteria spelen een hoofdrol in het ontstaan van afwijkend gedrag en verstandelijke handicap.

Het streven naar een goede kwaliteit van het bestaan. Onderzoek in de instituten voor mensen met een verstandelijke handicap bracht aan het licht dat deze mensen in een slechte situatie verkeerden. Als consequentie hiervan ontstond een beweging gericht op verbetering van de kwaliteit van het bestaan van mensen met een verstandelijke handicap.

De postmoderne wending. In de loop van de jaren tachtig van de twintigste eeuw

ontstond in de sociale wetenschappen een postmoderne stroming waarbinnen men onderscheid ging maken tussen descriptieve, prescriptieve en normatieve aspecten van een theorie. De normatieve aspecten hebben onder andere te maken met doelen en idealen. Zij bevatten expliciete waardeoordelen over hoe de dingen zijn en hoe ze zouden moeten zijn. Door zich te concentreren op wat wel of niet is toegestaan, verwijzen de normatieve aspecten van een theorie naar de behoefte aan een stelsel van principes en maatstaven die het structureren en sturen van onze relaties en sociale structuren rechtvaardigen. Ze binden zich aan bepaalde wenselijk geachte doelen (bijvoorbeeld vrijheid en zelfontplooiing) en geven hier een rechtvaardiging voor. Liever dan eenvoudigweg de heersende waarden en normen van de maatschappij als vaststaande te accepteren zoals de meest louter descriptieve theorieën doen, onderwerpen normatieve theorieën deze waarden en normen aan een radicale inspectie en evaluatie (Philips, 1983). Enkele belangrijke begrippen in de postmoderne stroming zijn: inclusie (het opgenomen worden in een sociaal netwerk of leefwereld, het samengaan van wat verschillend is), de kwaliteit van het bestaan (gekenmerkt door geluk, welbevinden, een bestaan dat de moeite waard is) en nieuwe normativiteit (hierdoor worden de bovengenoemde begrippen met elkaar verbonden)'. (van Genneep, 2000)

‘Samenvattend kan er gesteld worden dat in het burgerschapsparadigma de kwaliteit van het bestaan belangrijk is. Het doel van de samenleving is het nastreven van een goede kwaliteit van het bestaan van elke burger. Hieronder wordt begrepen dat men zelf vorm en inhoud geeft aan het eigen bestaan, volgens algemeen menselijke en specifieke, uit de aard van de handicap voortvloeiende basisbehoeften, onder gewone omstandigheden en zodanig dat de betrokkene tevreden is met het eigen bestaan. De kwaliteit van het bestaan heeft twee kanten: de subjectieve kant heeft betrekking op de gevoelens van tevredenheid. Als de betrokken persoon aan de waargenomen objectieve dimensies de betekenis geeft, dat hierdoor de eigen behoeften en wensen op voldoende wijze worden bevredigd, dan zal dit leiden tot gevoelens van tevredenheid. De objectieve kant kent een aantal dimensies die hiërarchisch geordend kunnen worden:

- 1 Lichamelijk en materieel welzijn en rechten.
- 2 Persoonlijke ontwikkeling en zelfbepaling.
- 3 Sociale relaties en inclusie.
- 4 Emotioneel welzijn.

De hiërarchische ordening geeft aan dat we een goede kwaliteit van het bestaan niet ineens kunnen realiseren. Het gaat om fasen in een ontwikkelingsproces’. (van Genneep,

2003)

‘Het zelf kunnen kiezen hoe zelf vorm en inhoud te geven aan het eigen bestaan is dus belangrijk in het bestaan van een gelijkwaardige burger. Toch moet er hier nog ondersteuning zijn van anderen en van de omgeving. Deze ondersteuning kan worden omschreven als het toegang bieden aan de betrokken persoon tot voor hem belangrijke kennis, middelen en relaties, die nodig zijn om in de samenleving te kunnen wonen, werken en recreëren’. (van Genneep, 2000)

Dit paradigma is belangrijk in het kader van deze scriptie, omdat ‘dit paradigma een verdere stap op weg naar een ‘volwaardig burgerschap’ voor mensen met een verstandelijke beperking betekende. In het overheidsbeleid vindt men deze benadering terug in het opheffen van allerlei categoriale voorzieningen van bijzondere groepen. Mensen die op grond van hun individuele functioneren van deelname aan normale samenlevingsverbanden zijn verstoken, worden geïntegreerd als burgers te benaderen in plaats van als leden van een probleemgroep, zoals ‘gehandicapten’ nog dikwijls worden gezien. Het begrip burgerschap krijgt inhoud door deze mensen toegang te verschaffen tot maatschappelijke instituties zoals de woningmarkt, het onderwijs, de arbeidsmarkt en het recreatiewezen’. (Reinders, 2003)

1.2) Het begrip handicap.

Zoals er een evolutie was in de visies en houdingen tegenover personen met een handicap, waren er ook verscheidene invullingen van het begrip ‘handicap’. De betekenis die men eraan geeft is afhankelijk van de bron die men hanteert. De verklaring hiervoor is dat er verschillende definities van het begrip ‘handicap’ zijn. In wat volgt worden de verschillende begripsinvullingen overlopen om uiteindelijk tot een definitie te komen die we voor het verdere verloop van de verhandeling zullen gebruiken.

1.2.1) De lekendefinitie.

‘Onder lekendefinitie verstaan we de definitie die u en ik hanteren voor het begrip handicap. Deze zijn cultureel bepaald en verwijzen vaak naar een norm, meer bijzonder: de afwijking van een norm. De lekendefinitie is de breedste definitie van een handicap. Deze definities zijn van belang in de dagelijkse omgang maar ook in de wetenschap en het beleid voor personen met een handicap omdat deze opvattingen ingebed zijn in alles

wat menselijk is'. (Samoy Erik, 1998)

1.2.2) De common sense-definities.

'Voor een deel gaat het hier om unieke constructies die bepaald zijn door de biografische situatie van een individu en met name de ervaringen die deze persoon heeft opgedaan in de omgang met personen met handicaps of met een eigen handicap. Ten dele zijn deze definities ook voorgegeven. Ze worden in de opvoeding en in de dagelijkse omgang met anderen aangereikt'. (Samoy Erik, 1998)

1.2.3) Wetenschappelijke definities.

'Het verschijnsel handicap wordt in diverse wetenschappen, waaronder de biomedische wetenschappen, de psychologie, de pedagogie en de sociologie bestudeerd. Aangezien elke wetenschap vanuit een eigen perspectief naar de realiteit kijkt, worden telkens andere definities gehanteerd. Zo heeft de biomedische wetenschap vooral interesse in het fysieke aspect van een handicap, de psychologie in psychische handicaps en de psychologische gevolgen van het hebben van een handicap,.. Ook binnen dezelfde wetenschap wordt de handicap op uiteenlopende wijzen omschreven. Dit zal voor de sociologie nader worden uitgewerkt. Definities veranderen ook naarmate de wetenschappen evolueren. Wetenschappen beogen de werkelijkheid te beschrijven en te verklaren. Op basis van de conceptuele kaders die ter verklaring worden gehanteerd, zijn classificaties opgemaakt die een ordening brengen in de handicaps. Aangezien bewindslieden vaak een beroep doen op wetenschappelijk advies, duiken deze wetenschappelijke definities en classificaties ook in wettelijke en bestuursrechtelijke regelingen op'. (Samoy Erik, 1998)

1.2.4) Beleidsdefinities.

'Deze definities hebben rechtstreekse gevolgen voor de arbeidsmarkt. Beleidsdefinities zijn noodzakelijk in een welvaarts- en verzorgingsstaat zoals België. De verklaring hiervoor is dat men tegemoet komt aan bepaalde behoeften van groepen die niet zelf kunnen voorzien in deze behoeften. Voor de meeste groepen is de afbakening duidelijk bijvoorbeeld kinderen, bejaarden, enz. Dit is echter niet zo voor de groep van de personen met een handicap. Het is om voorgaande redenen dat er bepaalde definities bestaan die oordelen of iemand tot de behoeftige groep van gehandicapten behoort'. (Samoy Erik,

1998)

De VFSIPH-definitie.

‘Het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap, of kortweg VFSIPH is tengevolge van de federalisering ontstaan uit het ‘Rijksfonds voor Sociale Reclassering van de Mindervaliden’. Dit Rijksfonds hield zich bezig met de sociale reclassering van mindervalide. Hieronder verstaan we ‘een proces dat moet gericht zijn op het verschaffen van een optimale lichamelijke, geestelijke beroepsgeschiktheid en hun daarenboven een passende betrekking te bezorgen’. (KB van 5 juli 1963, art. 11 en 13) Bij elke aanvraag moest de persoon met een handicap beschikken over een medisch attest van een geneesheer naar keuze. De uiteindelijke beslissing lag in de handen van het Rijksfonds.

De definitie van het Rijksfonds luidde als volgt:

“..., de personen van Belgische nationaliteit voor wie de mogelijkheid van tewerkstelling werkelijk beperkt zijn wegens een ontoereikendheid of een vermindering van hun lichamelijke geschiktheid met ten minste 30 t.h. of hun geestelijke geschiktheid met ten minste 20 t.h.” (wet van 1963, art. 1 in Samoy,1998)

Door het decreet van 27 juni 1990 werden de bevoegdheden van het Rijksfonds naar het VFSIPH overgedragen. Hierdoor vond er ook een wijziging plaats in de definiëring van het begrip handicap:

“Handicap: elke langdurige en belangrijke beperking van de kansen tot sociale integratie van een persoon ten gevolge van een aantasting van de mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke mogelijkheden.” (decreet van 27 juni 1990, art. 1, 1°) (Samoy Erik, 1998)

Recent is de definitie aangepast door het decreet van 7 mei 2004 tot oprichting van het intern verzelfstandigd agentschap met rechtspersoonlijkheid ‘Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap’. Hierin wordt handicap als volgt gedefinieerd:

“Handicap: elk langdurig en belangrijk participatieprobleem van een persoon dat te wijten is aan het samenspel tussen functiestoornissen van mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke aard, beperkingen bij het uitvoeren van activiteiten en persoonlijke en externe factoren.” Met externe factoren bedoelt men dat de omgeving mee bepaalt of iemand een handicap heeft. Dit is afhankelijk van de manier waarop een samenleving zich opstelt tegenover mensen met een handicap.

1.3) ATB: Arbeidstrajectbegeleiding voor personen met een handicap.

Dit onderzoek vindt plaats op het gebied van opleiding en tewerkstelling, en meer

bepaald gaat de aandacht naar ATB.

Er is één ATB-dienst per provincie in Vlaanderen. Deze diensten zijn ingebed in de lokale werkwinkels. In 2001 stelden zij 32,7 VTE begeleidingspersoneel te werk.

1.3.1) Ontstaan van ATB.

‘In de jaren ’90 groeide in Vlaanderen het aanbod van voorzieningen voor personen met een handicap met het oog op tewerkstelling. Ondanks het groeiende aanbod kwamen echter ook enkele tekortkomingen aan het licht. Er was in de eerste plaats nood aan begeleiding naar aanbod van diensten. Het aanbod was er wel maar de drempel voor personen met een handicap om alleen die stap te zetten naar al die diensten was voor sommigen groot. Er ontbrak ook een rode draad in de begeleiding van de cliënt. Dikwijls bleek dat er een gebrek was aan nazorg, bijvoorbeeld als er iemand gescreend werd moest hij/zij na het advies alleen verder trekken naar een volgende organisatie die hem of haar dan kon helpen. Een laatste punt was het ontbreken van een onafhankelijke dienst die vanuit een neutrale positie de cliënt advies kon geven welke organisatie hem of haar het beste verder kon begeleiden. De verschillende organisaties voor begeleiding naar werk waren afhankelijk van het aantal cliënten om subsidies te krijgen voor hun werking. Dat had tot gevolg dat er soms nogal wat concurrentie was tussen enkele diensten en dat er niet altijd vertrokken werd vanuit de noden en behoeften van de cliënt.

Om deze tekortkomingen weg te werken, werd uiteindelijk in het besluit van de Vlaamse Regering van 19 september 1996 de oprichting van 9 ATB-diensten voorzien’. (Samoy Erik, 1998)

1.3.2) Wat is ATB?

‘Een ATB-dienst is een door het Vlaams Fonds erkende vereniging zonder winst oogmerk die binnen een provincie door arbeidstrajectbegeleiding ijvert voor de professionele integratie van personen met een handicap in het normale economische circuit, en dit doet via het afsluiten en coördineren van cliëntgerichte overeenkomsten met partners die de oriëntering, opleiding, vorming, werkervaring, bemiddeling of begeleiding bij de tewerkstelling van risicogroepen tot doel hebben’. (Samoy Erik, 2004) (Bijlage 2)

‘Arbeidstrajectbegeleiding kan omschreven worden als een intensieve en individuele begeleidingsmethodiek waarbij op vraag van de persoon met een handicap door middel van een traject op maat de kansen op tewerkstelling in het Normaal Economisch Circuit (NEC) of het Beschermd milieu (beschutte werkplaats; BW) worden vergroot. De

doelstellingen van ATB zijn het bieden van een individuele begeleiding vanaf de start van het traject (een vraag naar werk of opleiding/begeleiding) tot en met de tewerkstelling op de arbeidsmarkt.’ (Vlaams Fonds, 2002)

Dit kan bestaan uit het informeren, adviseren, ondersteunen, enz. in het uitstippelen en opvolgen van het traject. Zo geeft ATB bijvoorbeeld een overzicht van de opleidings- en begeleidingsmogelijkheden binnen de regio, de voor- en nadelen van bepaalde beroepskeuzes, de mogelijke wijzigingen in het statuut en financiële toestand als er in het traject gestapt wordt.

1.3.3) Doelgroep van ATB.

‘ATB is gericht op personen met een arbeidshandicap. Dit zijn voornamelijk mensen met een VFSIPH-erkenning. (Bijlage 3) Theoretisch kunnen arbeidsgehandicapten omschreven worden als: personen voor wie het uitzicht op het verwerven en behouden van een geschikte arbeidsplaats en op vooruitgang op die plaats langdurig en aanzienlijk beperkt is, als gevolg van een aantasting van de mentale, psychische, lichamelijke of zintuiglijke mogelijkheden (die door een daartoe bevoegde instantie zijn vastgesteld). ATB mag maximum 45% van de trajecten voor personen zonder een VFSIPH-erkenning begeleiden’. (GRIP, 2004) Hier gaat het dan over mensen die buitengewoon onderwijs hebben gevolgd, laaggeschoold zijn, langdurig werkloos zijn of een ziekte-uitkering ontvangen.

1.4) Trajectbegeleiding binnen de VDAB.

1.4.1) Ontstaan van de VDAB.

‘Sedert de laatste staatshervorming in de jaren tachtig, werden de arbeidsbemiddeling en de beroepsopleiding een gemeenschapsaangelegenheid en werd de Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, kortweg de VDAB opgericht. Gezien de gemeenschaps- en gewestbevoegdheden werd de opdracht van de VDAB geregeld via twee decreten. De tewerkstelling, waaronder ook de arbeidsbemiddeling, behoort tot de bevoegdheid van het Vlaamse Gewest. De beroepsopleiding is een gemeenschapsmaterie. Het eerste decreet regelt de oprichting van de VDAB; het tweede voorziet de uitbreiding van bevoegdheden van de VDAB. Beide vormen echter een onafscheidelijk functionerend geheel’. (Velleman, 2004)

1.4.2) Wat is de VDAB?

‘De VDAB is een Vlaamse overheidsinstelling die met een beheersovereenkomst werkt. In het jaarverslag (2003) van de VDAB wordt de missie van de VDAB omschreven als “impact uitoefenen op de arbeidsmarkt in harmonie met economie en maatschappij”. Deze missie bevat een economische en een sociale doelstelling. Enerzijds is het belangrijk dat de vacatures accuraat en snel worden ingevuld. Anderzijds wil de VDAB de werkzoekende optimaal integreren in de arbeidsmarkt en waken over de tewerkstelling van moeilijk te plaatsen werkzoekenden.

In het decreet van 29 april 2004 wordt deze missie nog concreter geformuleerd als “de VDAB heeft als missie om, in het belang van werkgevers, werknemers en werkzoekenden, enerzijds de arbeidsbemiddeling en anderzijds de begeleiding en opleiding met oog op de levenslange en duurzame inschakeling op de arbeidsmarkt van werkzoekenden en werknemers te verzekeren, te organiseren en te bevorderen”.

(Velleman, 2004)

Als werkzoekende kan u zich laten inschrijven bij de VDAB. Ook hier is er, sinds 1995, een mogelijkheid tot trajectbegeleiding. De VDAB beschrijft zijn trajectbegeleiding als jobbegeleiding op maat via een geplande, efficiënte en flexibele aaneenschakeling van verschillende stappen in een logische volgorde met als doel de kansen op duurzame werkgelegenheid te verhogen. De bedoeling is om iemand zo snel mogelijk aan werk te helpen. Het traject is afhankelijk van opleiding, mogelijkheden en persoonlijke ervaring. (Bijlage 4)

1.4.3) Doelgroep van de VDAB.

‘Iedereen die werkzoekend is kan terecht bij de VDAB. Het begrip arbeidsgehandicapte wordt volgens de VDAB als volgt geoperationaliseerd :

Geregistreerd staan bij de VDAB met een Vlaams-Fonds-nummer.

Door de bemiddelingsdienst (VDAB) ondergebracht zijn in categorieën ‘gedeeltelijk’ of ‘zeer beperkt’ geschikt. (Bijlage 5)

Als hoogste onderwijsniveau ‘Buitengewoon Secundair Onderwijs’ hebben. Deze vorm van onderwijs is bedoeld voor personen met een handicap van diverse types’. (GRIP, 2004)

Het decreet van 7 mei 2004 bekrachtigt dat vanaf wanneer dit decreet in voege treedt de VDAB bevoegd is voor taken inzake de integratie van personen met een handicap (VFSIPH is dan niet meer bevoegd). Onder deze taken vallen:

Het verzorgen van de trajectbegeleiding, de beroepsoriëntering, de beroepsopleiding en het verlenen van de toegang tot de gesubsidieerde tewerkstelling in de beschutte werkplaatsen.

Het toekennen van tegemoetkomingen ter ondersteuning van de inschakeling op de arbeidsmarkt van de ingeschreven erkende personen met een handicap.

Het erkennen en subsidiëren van organisaties die instaan voor het verzorgen van de trajectbegeleiding, de beroepsoriëntering en de beroepsopleiding.

1.5) Aanzet tot het onderzoek.

1.5.1) Het Vlaams Fonds vandaag: Een categoriale benadering.

‘Het Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap, kortweg VFSIPH, valt onder de bevoegdheid van de Vlaamse Minister van Welzijn, Gezondheid en Gelijke Kansen. Het Fonds is actief op het vlak van de sociale integratie van personen met een handicap. Een belangrijk element is het feit dat bij de oprichting van het VFSIPH in 1990 resoluut werd gekozen voor een categoriale aanpak waarbij het toekennen van bijstand m.b.t. diverse levensdomeinen (wonen, inkomen, mobiliteit, hulpmiddelen, en ook arbeid) waar personen met een handicap nood aan kunnen hebben, werden samengebundeld en georganiseerd binnen één instantie’. (Bollens Joost, 2004)

‘De belangrijkste activiteiten van het VFSIPH zijn de volgende :

1. De inschrijving en erkenning van personen met een handicap.
2. Het geven van bijstand aan personen met een handicap.
3. Handicap en zorg.
4. Opleiding en tewerkstelling. Naast financiële ondersteuning bij het volgen van opleiding en het vinden van werk, is het Vlaams Fonds zelf ook indirect actief in het:
 - aanbieden van opleiding (CBO: Centra voor beroepsopleiding) (Bijlage 6) en arbeid (beschutte werkplaatsen) (Bijlage 7)
 - de oriëntatie en begeleiding (CGVB: Centra voor Gespecialiseerde Voorlichting bij Beroepskeuze (Bijlage 8) & ATB : Arbeidstrajectbemiddeling)’. (Bollens Joost, 2004)

‘Hoewel de categoriale benadering vele sterktes heeft [bijvoorbeeld: Er is nood aan verscheidenheid en specialisatie omdat er zeer veel verschillende aandoeningen bestaan met elk hun eigen problematiek, door diverse diensten te groeperen binnen één instelling

heeft men de meeste garantie dat er optimale afstemming is tussen de oplossingen die worden geformuleerd voor de verschillende behoeftes van de persoon met een handicap, men moet zich ook maar één keer aanmelden, inschrijven en een erkenningprocedure doorlopen], wordt er naar aanleiding van het onderzoek ingegaan op de zwaktes. Zo kan er sprake zijn van een zekere mate van stigmatisering van een doelgroep. De categoriale benadering suggereert dat personen met een handicap inderdaad als doelgroep zo anders zijn, dat men ze niet binnen het reguliere beleid kan inpassen, of dat zulks met serieuze problemen zou gepaard gaan.

Verder kunnen we ons ook vragen stellen over de effectiviteit van de doorverwijzing naar gespecialiseerde trajectbegeleiding en de verschillende stappen daarbinnen bijvoorbeeld opleiding. Die is vaak zeer duur. De vraag rijst of er mits enige aanpassingen er voor een deel van de groep ook regulier gewerkt kan worden. Bovendien is er door arbeid & handicap binnen het VFSIPH te plaatsen, voor een stuk de aansluiting met het reguliere arbeidsmarktbeleid verloren gegaan. Op het vlak van het diversiteitbeleid bijvoorbeeld, werd overduidelijk het voortouw genomen door het reguliere arbeidsmarktbeleid.

Uiteindelijk werden de banden tussen ATB en de VDAB op een, zij het indirecte, manier toch weer nauwer aangehaald o.a. door de inbedding van de ATB-diensten in 2001 in de Lokale Werkwinkels. Concreet houdt dit in dat arbeidsgehandicapten via de basisdienstverlening van de VDAB in de lokale werkwinkels gescreend worden op hun arbeidskansen, en in functie daarvan en enkel als de cliënten dit wensen naar een ATB-of een VDAB traject georiënteerd worden (Samoy Erik, 2003). Het model van arbeid & handicap zoals traditioneel wordt gehanteerd binnen het VFSIPH lijkt ook sterk gericht te zijn op de eerste job, en minder op loopbaan en de loopbaanontwikkeling'. (Bollens Joost, 2004)

1.5.2) De overgang van het VFSIPH naar het beleidsdomein Werk & Sociale Economie in de toekomst.

'De operatie 'Beter Bestuurlijk Beleid' voorziet dat het Vlaamse overheidsapparaat wordt gegroepeerd binnen dertien homogene beleidsdomeinen, die telkens vallen onder één minister. De activiteiten van het Vlaams Fonds zullen worden uitgesplitst naar twee beleidsdomeinen. 'De geleding(en) van VFSIPH, belast met de integratie van personen met een handicap op vlak van beroepsopleiding, omscholing en bijscholing, en met subsidiëring van tewerkstellingsmaatregelen voor personen met een handicap' komen onder het beleidsdomein Werk & Sociale Economie. De overige activiteiten van het Vlaams Fonds komen onder het beleidsdomein Welzijn & Volksgezondheid.

Met deze operatie vinden er in de eerste plaats een aantal bestuurlijke wijzigingen plaats. Lange tijd is er onduidelijkheid geweest over welke concrete invulling er zou worden gegeven aan de reorganisatie van het beleid rond arbeid & handicap. Ook vandaag nog blijven er een aantal onbeantwoorde vragen:

1. Wat is de toekomst voor de arbeidsinstrumenten die tot op heden door het VFSIPH worden beheerd ?
2. Wat is de toekomstige rol en positie van de diverse intermediairen die actief zijn rond arbeid & handicap, en hoe zullen zij worden aangestuurd ?
3. Hoe verhoudt zich dit alles t .o.v. het reguliere arbeidsbeleid ?
4. Wat is in deze de positie van de personen met een handicap zelf, in welke mate leidt de operatie tot een verbetering hiervan ?

Voor al deze vragen geldt dat er sprake is van een zekere mate van onduidelijkheid, van risico's, maar evengoed ook van uitdagingen en opportuniteiten'. (Bollens Joost, 2004)

In de hele reorganisatie moet met het volgende rekening gehouden worden.

'De Belgische antidiscriminatiewet stelt dat het ontbreken van een redelijke aanpassing voor personen met een handicap een bijzondere vorm van discriminatie is'. (Hofkens, Demeester, 2003).

Maar wat is nu een redelijke aanpassing ? 'Een lijst opstellen met wat redelijke aanpassingen zijn en wat niet, is niet realiseerbaar. Wat in de ene situatie een redelijke aanpassing is, is het nog niet in een andere situatie. De redelijkheid is immers afhankelijk van de context en is dus een veranderlijk gegeven. Een strikte afbakening is in die zin niet wenselijk en uiteindelijk is het toch de rechter die beslist of een aanpassing in een individueel geval redelijk is of niet.

In de toelichting bij het 'amendement Van Gool' wordt onder aanpassing onder meer verstaan : de architecturale aanpassingen die vb. rolstoeltoegankelijkheid garanderen, de technische hulpmiddelen die bijvoorbeeld. doven en blinden toelaten te communiceren, het gebruik van een vereenvoudigd taalgebruik voor mensen met mentale beperkingen, de reorganisatie van taakverdelingen, het verlenen van assistentie aan een persoon met een handicap, kortom : alle concrete maatregelen, voor zover redelijk, die ertoe bijdragen dat de persoon met een handicap geen schadelijke weerslag ondervindt van de omgevingsfactoren. Deze aanpassingen kunnen zowel materieel (arbeidsaanpassingen, architecturale aanpassingen, hulpmiddelen, enz.) als immaterieel (assistentie, aanpassing van werkrooster, enz.) van aard zijn. Een andere opsplitsing zijn de aanpassingen die

individueel of aanpassingen die collectief zijn. Aanpassingen in individuele zin, zijn aanpassingen die enkel bestemd zijn voor het gebruik van één individu. Hierbij is het de bedoeling dat de aanpassing zo goed mogelijk afgestemd is op de individuele mogelijkheden en beperkingen van dit individu. Aanpassingen in collectieve zin, zijn aanpassingen die beantwoorden aan de behoeften van een groep bijvoorbeeld personen met een visuele handicap. Deze aanpassingen moeten voldoen aan de minimumstandaarden van toegankelijkheid. Omdat het hier eigenlijk gaat over aanpassingen voor het realiseren van integrale toegankelijkheid wordt er gepleit dat het begrip redelijke aanpassing behouden wordt voor individuele aanpassingen. De 'redelijkheid' van een aanpassing moet beoordeeld worden rekening houdend met de context van zowel de aanvrager als de aanbieder. Ook technologische en maatschappelijke ontwikkelingen hebben hier een invloed op. Wat als redelijk gezien wordt, is dus afhankelijk van verschillende criteria zoals de kostprijs van de aanpassing, de organisatorische implicaties, de draagkracht van diegene die de aanpassing moet doorvoeren, enz'. (GRIP, 2004)

1.6) Probleemstelling.

Binnen een afzienbare tijd zou de reorganisatie zo goed als rond moeten zijn. De VDAB, waaronder in de toekomst ATB, CBO's en CGVB's zullen vallen, heeft momenteel gekozen voor een windstille periode waarin de huidige werking gecontinueerd wordt, maar na die tijd zullen er enige wijzigingen en aanpassingen moeten plaatsgrijpen. Natuurlijk is het evident dat dit niet zonder enige problemen gaat. Er is nood aan een overeenkomst tussen het VFSIPH enerzijds en de VDAB anderzijds. Dit onderzoek is gericht op de arbeidstrajectbegeleiding. Na de overheveling heeft de VDAB als expliciete taak al de personen die zich aanmelden voor trajectbegeleiding te gaan begeleiden. Hoe ze dat gaan doen blijft nog een vraag. Zal de VDAB de arbeidsgehandicapten meteen doorverwijzen naar ATB? Zullen ze deze mensen zelf begeleiden? Welke aanpassingen zijn er in de toekomst dan noodzakelijk om een zo regulier mogelijk traject aan te

bieden? Wanneer is er gespecialiseerde hulp nodig? Al deze vragen moeten nog beantwoord worden. Uit het verleden is gebleken dat personen met een handicap vaak sneller dan nodig (en zelfs automatisch) door de VDAB doorverwezen werden naar ATB, terwijl mits enige kleine aanpassing wel regulier kon gewerkt worden. Ideaal is dat de VDAB na die windstille periode nadruk legt op redelijke aanpassingen voor personen met een handicap zodanig dat we kunnen spreken van inclusie en dat doorverwijzing naar specialisatiediensten (ATB) enkel nog gebeurt voor personen die het echt nodig hebben. Samengevat wordt er in deze scriptie gepeild naar de redelijke aanpassingen die de VDAB moet waarmaken in zijn trajectbegeleiding om personen met een handicap niet te discrimineren. Het zoeken naar een redelijke aanpassing is een proces waarbij beide partijen (de personen met een handicap en de VDAB) tot een aanpassing moeten komen die voor allebei redelijk is. Beide partijen hebben gedurende het hele proces een belangrijke inbreng.

Het is dus cruciaal dat de personen met een handicap de VDAB informeren over welke aanpassingen ze nodig hebben. Een onderzoek dat dus peilt naar de nodige, gewenste en haalbare redelijke aanpassingen die nodig zijn bij de VDAB-trajectbegeleiding is hier aangewezen. Deze peiling gebeurt in wat volgt door een bevraging naar de toegankelijkheid van de ATB- en de VDAB-diensten. Enerzijds gaat het hier over de toegankelijkheid en collectieve aanpassingen van gebouwen, informatie en websites. Anderzijds gaat er ook aandacht naar meer individuele aanpassingen. Verder wordt er ook informatie vergaard door naar de tevredenheid over gevolgde trajecten van ATB en de VDAB te vragen.

In de scriptie zal er een antwoord gezocht worden op de volgende vraagstellingen:

Welke aanpassingen in de trajectbegeleiding moet de VDAB in de toekomst ondergaan om personen met een arbeidshandicap zo regulier mogelijk te kunnen begeleiden?

Hoe ver staat het met de toegankelijkheid van de ATB- en VDAB diensten? (gebouwen, informatie)

Wanneer is er doorverwijzing naar gespecialiseerde begeleiding noodzakelijk?

In welke mate moeten de veranderingen van VDAB en andere structuren er in de toekomst het beste eruit zien?

2. Methode.

2.1) Deelnemers.

De onderzoekspopulatie bestond uit 10 respondenten namelijk personen met een handicap die een traject bij ATB of de VDAB volgen of hebben gevolgd. De doelgroep bestond uit 5 vrouwen en 5 mannen. Het doel was informatie over henzelf en hun situatie te verzamelen, de respondenten vertegenwoordigden dus zichzelf.

De deelnemersgroep was heel divers bestaande uit zowel personen met een mentale, met een fysieke handicap, met een sensoriele handicap, enz. Bij het lezen van de onderzoeksresultaten is het misschien wel belangrijk om te weten welk soort handicap de respondenten hebben, of ze laag- of hooggeschoold zijn en hoever ze staan in hun traject. Een kort overzicht:

R1 = laaggeschoold. Geboren met een open rug. Stage aan het lopen bij ATB.

R2 = laaggeschoold. Licht mentale handicap, dyslexie. Traject bij ATB en de VDAB afgelopen, heeft werk gevonden.

R3 = laaggeschoold. Slechtziend, slechthorend, leerachterstand en coördinatieproblemen. Stageplaats aan het zoeken met ATB.

R4 = hooggeschoold. Spastisch aan de vier ledematen, spraakproblemen. Stage aan het lopen bij ATB.

R5 = laaggeschoold. Verlamd tot aan de nek. Traject bij ATB en de VDAB afgelopen, heeft werk gevonden.

R6 = hooggeschoold. Chronisch vermoeidheidssyndroom. Traject bij ATB afgelopen, heeft werk gevonden.

R7 = hooggeschoold. Rugproblematiek. Traject bij ATB en de VDAB afgelopen, is zelfstandig op zoek naar werk.

R8 = laaggeschoold. Non- verbal learning disorder en problemen met de fijne motoriek. Traject bij ATB waarin op zoek wordt gegaan naar een geschikte job.

R9 = laaggeschoold. Geheugenproblemen en problemen met smaak en reukzin. Traject bij ATB en VDAB waarin op zoek wordt gegaan naar een geschikte job.

R10 = hooggeschoold. Dystrofie aan de benen. Traject bij ATB afgelopen, heeft werk gevonden.

Verder bestond de deelnemersgroep uit twee consultants, meer bepaald één trajectbegeleider van ATB en één van de VDAB. Zij stonden het dichtst bij hun cliënten en waren in staat om een reflectie te geven over hun cliënten en het arbeidstraject. Er namen ook twee coördinatoren deel aan het onderzoek, één coördinator van ATB en één van de VDAB. Zij konden hun visie geven over de beleidsmaatregelen en de werking van de twee diensten op een hoger niveau.

2.2) Steekproef en contacten.

Om de deelnemers te selecteren werd er gewerkt met een niet-toevallige steekproef. Voor het selecteren van de respondenten is er eerst contact opgenomen met de werkbank van Borgerhout. Daar wordt een bestand bijgehouden van personen die zowel een traject bij ATB of de VDAB hebben gevolgd of nog steeds volgen (in de regio Antwerpen). Didier Pieters, een trajectbegeleider van de werkbank (Bijlage 9), heeft dan op basis van een paar criteria namelijk geslacht, geschiktheid en bereidheid tot medewerking, tien potentiële deelnemers aangewezen. De reden dat Didier gecontacteerd werd, lag in het feit dat hij op een neutrale basis respondenten kon aanwijzen in tegenstelling tot ATB- en de VDAB-diensten.

De contactgegevens van de coördinatoren werden door GRIP vzw doorgegeven. De consultants werden lukraak gekozen door de onderzoeker.

Alle deelnemers werden telefonisch gecontacteerd ter bevestiging van hun deelname. Uiteindelijk werden er vijftien personen gecontacteerd waaronder één iemand weigerde deel te nemen. Indien gewenst werden de vragen op voorhand doorgemailed zodat de

deelnemers zich konden voorbereiden.

2.3) Onderzoeksopzet.

2.3.1) Onderzoek.

'Kwalitatief onderzoek was het meest aangewezen omdat er gepeild werd naar de belevingen, de ervaringen en de visie van bepaalde personen, namelijk aan welke aanpassingen er behoefte is en welke er gewenst zijn.

Kwalitatief onderzoek was ook gewenst omdat het ging over een zeer specifieke onderzoekspopulatie namelijk personen met een handicap. Het was belangrijk dat er eerst een goed contact gezocht werd om het vertrouwen te winnen. De onderzochten zouden terughoudend kunnen zijn met het geven van informatie omdat ze onzeker waren of omdat ze moeite hadden hun opvattingen te verwoorden.

Er werd ook gekozen voor kwalitatief onderzoek om de informanten te stimuleren actief en creatief over bepaalde onderwerpen te laten nadenken'. (Baarda, 2001)

2.3.2) Interviews. (Bijlage 10)

Tijdens het onderzoek werd er gebruik gemaakt van twee soorten interviews. De informatie van de respondenten werd verkregen aan de hand van gestandaardiseerde open interviews. Er werd besloten om dertig gestructureerde vragen te hanteren die goed uitgeschreven waren en die eventueel met enkele illustraties verder uitgewerkt werden.

'De vragen waren zorgvuldig verwoord en gerangschikt. Deze volgorde moest altijd gehanteerd worden. Dit betekende dat de flexibiliteit en spontaniteit van de interviewer enigszins gereduceerd werden, maar de ondervraagden waren wel vrij in het formuleren van hun antwoorden'. (Emans, 1990)

De consultants en coördinatoren werden aan de hand van semi-gestructureerde interviews ondervraagd. 'Dit hield in dat de vragen niet echt vastlagen maar dat de onderwerpen wel moesten afgebakend zijn. Verder lieten de interviews toe ideeën, opvattingen en meningen van de betrokkenen in het veld te achterhalen. Om de gesprekken gemakkelijk te laten verlopen zijn er toch een aantal vragen op papier gezet aan de hand van de onderwerpen die zeker aan bod moesten komen. Deze vragen waren vaak gerelateerd aan de informatie die de respondenten gaven. Tijdens de interviews was er wel ruimte voor bijkomende vragen en voor het afwijken van de volgorde van de vragen'. (Baarda, 2001)

De interviews duurden gemiddeld anderhalf uur. De respondenten werden in hun thuissituatie geïnterviewd. De gesprekken met de consultants en de coördinatoren vonden op hun kantoor plaats.

2.3.3) Vragenlijsten. (Bijlage 11)

Zoals gezegd bestond de vragenlijst voor de respondenten uit dertig vragen. Eerst werd een profiel opgesteld waarin gepeild werd naar geslacht, leeftijd, opleidingsniveau, enz. Daarna bestond de vragenlijst uit drie delen. Het eerste deel waren algemene vragen over het gevolgde traject: de stappen, motivatie, tevredenheid, enz. Er waren ook vragen over de redelijke aanpassingen en hulpmiddelen in een traject. In het tweede deel werden er vragen gesteld over de toegankelijkheid zowel van het traject, als van de werkwinkel: redelijke aanpassingen, bereikbaarheid, openingsuren, enz. En tenslotte werd er nog eens naar een samenvattende conclusie gevraagd zowel over hun traject, als over het interview.

De vragenlijst voor de consultants bestond uit twintig vragen. De lijst bestond niet echt uit afzonderlijke delen maar de onderwerpen van de vragen voor de consultants kwamen wel gelijklopend aan bod. Er was wel een verschil tussen enkele vragen op de ATB- en de VDAB-lijst.

Voor de coördinatoren waren er elf vragen die meer peilden naar antwoorden gericht op het beleid. Ook hier waren er geen afzonderlijke delen. De vragen vulden wel de twee vorige lijsten verder aan.

2.3.4) Materiaal.

‘Een bandopnemer was een noodzakelijk instrument tijdens de interviews. Er werd op voorhand aan de respondenten gevraagd of ze met het gebruik ervan akkoord gingen. De toepassing van de bandopnemer bevorderde niet alleen de hoeveelheid aan informatie die geregistreerd kon worden maar eveneens de kwaliteit vermits de geregistreeerde informatie exact gereconstrueerd kon worden. Voorts is het ook meestal zo dat informanten die bij een onderzoeksproject betrokken worden, niet afgeschrikt worden door de aanwezigheid van een bandopnemer en zelfs hun uitspraken nauwkeuriger gaan afwegen juist omdat ze op band vastgelegd worden.

Nog een bijkomend voordeel van een bandopnemer was dat de interviewer iets minder

aandacht moest besteden aan het noteren van antwoorden. Wel zijn er tijdens de interviews enkele aantekeningen gemaakt met behulp van trefwoorden en steekwoorden'. (Emans, 1990)

Alle interviews werden nadien nog eens beluisterd en zorgvuldig uitgetypt zodat de analyses vlotter verliepen. Tijdens het uitzetten van de onderzoeksresultaten werd er gewerkt met letterlijke citaten. Wat zal opvallen is dat de citaten bestaan uit vrij 'indrukwekkende' vlotte zinnen. Dit komt door het feit dat de meeste respondenten zeer mondig waren, in tegenstelling tot andere laaggeschoolden. De citaten van de personen met een mentale handicap lezen ook zeer vlot, maar die interviews duurden iets langer omdat ze meer tijd nodig hadden om hun woorden te vinden. R5 had drie uur tijd nodig om alle vragen te beantwoorden door haar spraakproblemen. Deze vertragingen kunnen natuurlijk niet weergegeven worden in het aanhalen van citaten, vandaar dat we deze vlot kunnen lezen.

2.3.5) Anonimiteit.

'Op grond van ethische overwegingen (privacybescherming) werd ervoor gekozen om de interviews van de personen met een handicap anoniem te verwerken. Ook andere overwegingen hebben in deze keuze meegespeeld. Het idee was dat de geïnterviewden makkelijker vrijuit spreken wanneer ze niet bang hoeven te zijn dat iemand anders ooit te weten zal komen wat ze zeggen. De belofte van anonieme verwerking kan daardoor de kwaliteit van de interviewresultaten bevorderen'. (Emans, 1990)

De consultants en de coördinatoren bleven ook anoniem op eigen verzoek.

2.4) Objectiviteit.

'Tijdens het onderzoek werd rekening gehouden met het feit dat de resultaten op een objectieve manier moeten geformuleerd worden. Er was het besef dat er drie momenten zijn waarop de objectiviteit van een interviewresultaat wordt bedreigd namelijk bij de vormgeving van de situatie, bij de verwoording van de cognities en bij het vastleggen van de antwoorden. Om deze problemen tegen te gaan had de interviewer drie taken als bewaker van de objectiviteit. De eerste hield in dat de situatiestandaardisatie verzorgd en gecontroleerd werd. Dit betekende dat de respondenten in hun thuisomgeving geïnterviewd werden zodat ze op hun gemak waren. Er werd hen ook duidelijk gemaakt dat ze, indien dit gewenst was, niet op alle vragen moesten antwoorden. Er moest ook nagegaan worden of ze helemaal zeker waren van hun anonieme medewerking.

De tweede taak bestond uit de evaluatie van elk gegeven antwoord. Het kwam erop neer dat de interviewer voortdurend naging of de geïnterviewde volledig en correct zijn antwoord formuleerde. Dit kon door middel van de antwoorden in eigen woorden te herhalen. De derde taak bestond erin dat de interviewer zich onthield van inhoudelijke interpretaties van antwoorden'. (Emans, 1990)

2.5) Participerende observatie. (Bijlage 12)

'Om een concreter en objectiever beeld van de arbeidstrajectbegeleiding te vormen is naast het gebruik van interviews, de onderzoekstechniek van 'participerende observatie' gehanteerd. Dit betekent deelnemen aan de activiteiten van de onderzochten, om op die manier door meeleven, meebelevens, observatie, interviews en de bestudering van documenten inzicht te krijgen in hun gedragingen, interacties, opvattingen, houdingen, ervaringen of sociale relaties. Participeren betekent deelnemen als insider; observeren betekent een als buitenstaander kijken naar. Het komt er dus op aan een evenwicht te vinden tussen beide rollen. De mate, waarin de onderzoeker in staat is vertrouwelijke relaties op te bouwen, bepaalt in grote mate tot welke gegevens hij toegang krijgt. Uitgangspunt moet zijn: volledige acceptatie van de opvattingen, waarden en activiteiten van de onderzochten. Dit houdt echter niet in dat de onderzoeker deze volledig moet delen. De onderzoeker moet in staat zijn bevriend te worden met de bestudeerden zonder de wetenschappelijke distantie te verliezen. Het is onmogelijk een proces van binnen uit te beleven, als men abstraheert van de gevoelens die dit proces oproept. De onderzoeker is dan ook zelf instrument van onderzoek. Dit schept enerzijds de mogelijkheid de onderzochte processen van binnen uit te begrijpen, maar brengt anderzijds het gevaar met zich mee dat het subjectieve van de onderzoeker een te overwegende rol speelt. Het grootste voordeel van deze techniek is een verhoogde kwaliteit, objectiviteit en bruikbaarheid van de gegevens'. (De Waele, 1992)

Concreet toegepast op dit onderzoek, is deze techniek gebruikt tijdens een infodag van ATB (Vlaams-Brabant). De observator zat gewoon tussen de doelgroep en stelde zich gelijk met deze personen zodat het inlevingsvermogen groter was. Er werd eerst geobserveerd op welke manier en met welke materialen de informatie over ATB werd overgebracht. Daarna werd er gekeken hoe de personen met een handicap, het doelpubliek van deze infodag, reageerden en welke vragen ze allemaal stelden. Vervolgens werden de interacties tussen de doelgroep en de trajectbegeleiders nauw vastgesteld. Nadien was er nog tijd en ruimte voor een gesprek met de deelnemers van de

infodag, er werd gepeild naar hun meningen en ervaringen, natuurlijk gebeurde dit op gelijke basis. Er was ook nog een evaluatiegesprek met de trajectbegeleider die verantwoordelijk was voor de uiteenzetting van de informatie.

2.6) Data-analyse.

Om de interviews te analyseren werd er gewerkt rond drie thema's, namelijk de tevredenheid over de trajecten, redelijke aanpassingen en de samenwerking, en de verschilpunten tussen ATB en de VDAB, ook naar de toekomst toe. Zodra alle interviews waren uitgetypt werd er tijdens het analyseren gewerkt met subthema's bijvoorbeeld de fysieke toegankelijkheid van gebouwen, hulpmiddelen tijdens een traject, positieve en negatieve ervaringen, enz.

In de interviews werden aan de hand van die subthema's verschillende labels, bijvoorbeeld zeer negatieve ervaring of zeer positieve ervaring, aangebracht. Elk label had een andere kleur zodat nadien alle interviews naast elkaar konden gelegd worden voor een vergelijking. In de labels werd naar verschilpunten en overeenkomsten gezocht die dan aan de hand van citaten werden weergegeven. Zo kwam er bij elk subthema een duidelijke trend naar voren die de onderzoekresultaten mee bepaalde.

3. Onderzoeksresultaten.

In wat volgt worden de resultaten van het onderzoek voorgesteld. Dit gebeurt aan de hand van citaten van de respondenten, die cursief gedrukt zijn en tussen aanhalingstekens staan. Achteraan het citaat vindt men een R met een cijfer, zo weet men over welke respondent het gaat. Achter sommige delen zijn er vet gedrukte citaten getypt, dit zijn de woorden van een consulent of coördinator. Een citaat van een consulent wordt met de afkorting

RC aangeduid en die van een coördinator met RCO. Deze citaten zullen de resultaten niet of wel kunnen weerleggen.

De bekomen resultaten worden gerangschikt per thema en subthema die ook in de vragenlijsten tijdens de interviews werden gebruikt. Er worden drie delen aangehaald. Het eerste deel gaat over de tevredenheid over de gevolgde trajecten, zowel bij ATB als bij de VDAB. De subthema's zijn motivaties, positieve en negatieve ervaringen, inbreng van de cliënt en tevredenheid over de inhoud.

Het tweede deel behandelt de redelijke aanpassingen tijdens de trajecten. Hier worden de thema's handicap, mogelijkheden, wensen en hulpmiddelen aangehaald.

Ook de huidige stand van zaken van de toegankelijkheid van de diensten wordt geschetst. Het gaat hier over de doorverwijzingen naar de diensten, de wachttijden, fysieke en geografische bereikbaarheid, de wegwijzers in de gebouwen, toegankelijkheid van de websites en de duidelijkheid van informatie en gebruikte documenten.

Het laatste deel behandelt de meningen van de respondenten, consultants en coördinatoren over de samenwerking en de verschilpunten tussen ATB en de VDAB.

DEEL 1: TEVREDENHEID OVER DE GEVOLGDE TRAJECTEN.

3.1) Motivaties.

3.1.1) Trajecten bij ATB.

De meeste respondenten halen eenzelfde motief aan waarom ze naar ATB zijn gestapt. Dit is een evidente reden namelijk een geschikte job zoeken en vinden. Werk zoeken is niet gemakkelijk voor een persoon met een handicap, ATB kan hierin een steun en hulp zijn.

“ De uitleg van het Vlaams Fonds over ATB was vrij indrukwekkend, in die zin dat ze

heel wat konden doen voor mij. Ik was ook nieuwsgierig om het te proberen omdat het toch niet zo gemakkelijk is om een job te vinden voor een persoon met een handicap, dus voor mij was dat het proberen waard om te doen. De eerste keer dat ik in contact kwam met ATB was heel positief dat heeft me ook mee gemotiveerd.” (R1)

“Mijn motivatie naar ATB was dat ik hulp zocht en ik wou een hulplijn in het zoeken naar werk. Werk hebben speelt ook een psychologische rol namelijk uw eigen nuttig voelen in de maatschappij en geapprecieerd worden. Dat was ook één van de hoofdredenen om werk te zoeken. Het was ook van het Vlaams Fonds dus ik dacht dat het ergens wel goed moest zijn en dat als ik een traject zou volgen wel werk zou vinden.” (R5)

“We trachten een innoverende rol te spelen in de gespecialiseerde begeleiding van personen met een arbeidshandicap naar een optimale professionele integratie.” (RC11)

3.1.2) Trajecten bij de VDAB.

Bij enkele respondenten werd er gepeild naar de drijfveer waarom ze bij ATB een traject hebben gevolgd en niet bij de VDAB. Er was eigenlijk een algemene lijn te vinden en die bestond uit de afwezigheid van motivatie om een traject bij de VDAB te volgen.

“Het gaat hier over zoveel jaren geleden maar ik denk dat het komt omdat ATB toen de enige weg was, de VDAB is pas later met initiatieven begonnen. Ik heb wel een keer geprobeerd om een soort opleiding te volgen bij de VDAB, dat ging over één proefdag in Antwerpen met een vorm van examens. Nu de job die ik voor ogen had was met allerlei administratieve taken, maar zo weinig mogelijk en zelfs liefst zonder talen omdat ik daar niet echt goed in ben. Ik ben die proefdag dan gaan doen, alle testen waren goed behalve die talen dan. Nu dacht ik dat ze gingen zeggen dat ze een programma op maat gingen maken voor mij in de zin van welke job in de toekomst en wat wil ik zelf doen. Nu stelde de VDAB op de evaluatie voor dat ik een drietal maanden les ging volgen bij hun voor mijn Frans en Engels. Ik wist uit ervaring dat ik daar beter niet aan begon omdat ik die talen echt snel vergeet. Ik wist dus eigenlijk rap dat de methode van aanpak daar niet alles was wat het zou moeten zijn.” (R1)

3.2) Positieve en negatieve ervaringen in de trajecten.

3.2.1) Trajecten bij ATB.

De meeste positieve punten die de respondenten opsomden hadden te maken met het sociale aspect van ATB. ATB was een steun en hulp. De consultants toonden begrip, waren bereid tot luisteren, geloofden in hun cliënten. De respondenten voelden dat ze met ATB er niet meer alleen voor stonden. Andere positieve aspecten waren de specialisatie van ATB en hun rustige manier van werken. Ook het zoeken naar de weg die leidt tot een passende job werd aangehaald.

“ Ik ben daar naar toe gegaan om werk te vinden en dat heb ik dan ook echt gevonden. Mijn contactpersoon was ook heel vriendelijk en ze begreep mij.” (R2)

“ Ik vond het tof dat ze voor alles open staan. Chronische vermoeidheid zie je niet, je merkt het niet aan iemand en zeker 's morgens niet. Ik heb meteen aan mijn consultant gevraagd hoe hij er tegenover stond omdat velen niet in die ziekte geloven, maar mijn consultant nam het goed op en ik ben echt heel goed opgevangen geweest.” (R6)

Bij de bevraging naar de negatieve punten kwamen vooral aspecten van de communicatie naar voren. Er werd een aantal keer herhaald dat het moeilijk was om iemand te kunnen contacteren, vaak omdat de consultants het druk hadden. Sommige respondenten zeiden dat ze te weinig contact hebben gehad met ATB en dat de follow-up beter kon. Een ander negatief punt was dat de taken of opdrachten die in een opleiding uitgevoerd moesten worden helemaal niet leuk of interessant waren.

“ De taken die ik in de bosgroep moest uitvoeren vond ik niet leuk, het was mijn beroep niet.” (R9)

“ Ik vond dat bij ATB de follow-up toch wel beter en concreter kon gebeuren. Ik had ook maar heel zelden telefonisch contact met ATB en ik vond dat ze een mentaliteit hadden van ‘ je bent een persoon in een rolstoel en zoekt naar werk’ in plaats van ‘je zoekt naar werk en zit in een rolstoel’.” (R5)

3.2.2) Trajecten bij de VDAB.

Omdat er maar enkele respondenten een traject of cursus bij de VDAB hebben gevolgd doordat ze direct naar de VDAB werden doorverwezen, is deze informatie beperkt. Een respondent vertelde dat het positief was dat de VDAB niet zoveel persoonlijke vragen stelt in vergelijking met ATB en dat het verscheidene aanbod van cursussen echt goed is. “ Ik vond dat ATB in vergelijking met de VDAB teveel persoonlijke vragen stelde. Het waren echt privé zaken waar ze naar vroegen om in een dossier te zetten. De VDAB is hier wel beter in.” (R2)

Er kwamen ook enkele negatieve opmerkingen, vooral op de manier van werking en de aanpak van de consultants en de dienst zelf.

“ Ik heb een cursus poetsen gevolgd bij de VDAB en tijdens de theorielessen kon ik niet echt zo goed volgen met opschrijven. De lesgever hield er ook geen rekening mee, ze wist zelfs niet dat ik er problemen mee had. Als oplossing schreef ik dan notities over van anderen, want het ging veel te snel voor mij. Ik ben na de les dan nog wat extra uitleg gaan vragen over verschillende dingen en zo kon ik dan wel terug volgen over wat het ging. Ik ben dan ook door mijn examens geraakt, ik had gewoon wat extra tijd nodig voor alles.” (R2)

“ Bij de VDAB wilden ze dat ik een beroepsopleiding ‘professionele schoonmaak’ ging volgen terwijl ik al zo een diploma heb. Ik heb meteen mijn contactpersoon bij ATB gebeld voor meer verduidelijking. Ik wacht nog altijd op een antwoord.” (R9)

3.3) Inbreng van de cliënt tijdens een traject.

3.3.1) Trajecten bij ATB.

Zeven respondenten zijn tevreden over de inbreng die ze zelf gehad hebben of nog steeds hebben in hun traject. Dat elke genomen stap samen besproken wordt, wordt als zeer positief ervaren.

“ Ik had veel inbreng, ik kon wel zeggen wat ik wou. Ik had eerst gezegd dat ik met kinderen wou gaan werken maar door mijn ziekte kan ik zo’n jobs niet aan. Mijn consultant ging echt samen op zoek met me naar een andere job, ik vond het echt heel goed.” (R6)

“ Ze overlegden altijd samen met mij wat de volgende stap zou zijn, ze deden nooit iets achter mijn rug.” (R10)

De andere drie personen vertelden dat ze helemaal geen inbreng hadden in hun traject en dat ze dat ook spijtig vonden.

“ Tijdens de drie weken observatie in Boom werd alles voor mij beslist, er werd altijd gezegd wat er moest gebeuren en ik kon niets zelf bepalen. Ook de stageplaats werd voor mij gekozen, maar achteraf bleek het wel een goede keuze te zijn.” (R3)

“ Ik vond dat ik te weinig inspraak had, ik had geen inbreng. Er was naar mijn mening ook te weinig opvolging omdat we elkaar zo weinig zagen.” (R7)

“ Inbreng van de gebruiker, wensen en keuzevrijheid van de gebruiker zijn centrale waarden in onze werking. In elke stap wordt daar rekening mee gehouden. Er is ook een maatwerkgedachte aanwezig.” (RC11)

3.3.2) Trajecten bij de VDAB.

De meningen over de trajecten bij de VDAB waren verdeeld. De éne helft zei wel inbreng te hebben, de andere helft niet.

“ Ik had wel inbreng bij de VDAB. Ik zei dat ik een cursus poetstechnieken wou volgen en ze hebben me dan ook naar een gepaste cursus doorverwezen.” (R2)

“ Ik vond dat ik daar niet veel te zeggen had, ze beslisten voor mij welke opleiding ik moest gaan volgen terwijl ik daar niet mee akkoord ga.” (R9)

“ Cliënten hebben veel inspraak maar het traject moet realistisch en zinvol blijven. Het moet getoetst worden op realiteitswaarde. Het aanbod van vacatures moet in het oog gehouden worden. Als men in module 2 de ‘drive’ van de cliënt te weten komt staat de consulent heel sterk en kan men daar persoonlijk op verder werken.” (RCO14)

3.4) Tevredenheid over de inhoud van het traject.

3.4.1) Trajecten bij ATB.

Opmerkelijk is dat de zeven respondenten die het gevoel hadden inbreng te hebben tijdens hun traject, tevreden zijn over de inhoud. De andere drie personen zijn dit niet.

“ Ja, het heeft uiteindelijk toch tot werk geleid.” (R5)

“Ja, zeer tevreden. Zeker over de stages en opleidingen.” (R10)

Negatieve reacties:

“ Ik ben tevreden over Gent , maar niet over Boom. Die taken daar staken me echt tegen en dat was niet alleen bij mezelf maar ook bij andere cliënten. Het was teveel kuisen en in de tuin werken, echt saaie dingen. Ik begrijp wel dat ze dat doen omdat ze zo dingen kunnen observeren maar ze kunnen dan misschien wel boeiende taken geven.” (R3)

“ Neen niet echt, ik heb het gevoel dat ik me nu met die stages moet bewijzen dat ik kan werken. Ik vind dat een volledig verkeerd principe want anders had ik geen acht jaar universiteit volgehouden en er ook niet doorgeraakt met onderscheiding als ik niet zou kunnen werken.” (R4)

3.4.2) Trajecten bij de VDAB.

Ook hier weer verschillende reacties.

“ Ik vind dat de VDAB een verkeerde job heeft gezocht voor me, ze zochten naar verkeerde vacatures, niet analoog met mijn diploma.” (R9)

“ Ik vond de opleiding zeer goed, vooral de praktijkgerichte lessen.” (R2)

DEEL 2: REDELIJKE AANPASSINGEN EN DE TOEGANKELIJKHEID VAN DE DIENSTEN.

3.5) Handicap, mogelijkheden en wensen.

3.5.1) Trajecten bij ATB.

Op de vraag of ATB genoeg rekening houdt/hield met de handicap, mogelijkheden en wensen van de cliënt antwoordde iedereen, op één respondent na, positief. De meerderheid was op dit vlak zeer tevreden over ATB.

“ Ja er werd altijd goed rekening mee gehouden, ze keken ook naar wat ik graag wou doen en wat ik graag deed.” (R10)

3.5.2) Trajecten bij de VDAB.

Enerzijds vonden twee respondenten dat er wel rekening met hen gehouden werd, anderzijds waren er ook negatieve reacties.

“ Toen ik bij de VDAB langs ging om vacatures te bespreken had mijn contactpersoon ze al voor me uitgeprint omdat hij wist dat ik niet zo goed ben met de computer, dat vond ik heel gemakkelijk en positief.” (R5)

“ Ik vind dat ze bij de VDAB te snel gaan, ze babbelen maar. Er zaten toen ook andere mensen bij en ik durfde niets te vragen. Ze waren voor mij niet duidelijk, de helft had ik niet begrepen. Ze namen ook niet echt veel tijd om alles duidelijk uit te leggen. Bij ATB leggen ze alles goed uit, op een kalme manier. Ik kan er ook alles aan vragen.” (R9)

3.6) Redelijke aanpassingen en hulpmiddelen tijdens een traject.

3.6.1) Trajecten bij ATB.

Vier personen hadden eigenlijk geen specifieke aanpassingen nodig om het traject te kunnen volgen. Deze mensen kunnen zonder enige hulpmiddelen zich doorheen het leven helpen.

“ Neen omdat ik niet bepaald specifieke hulpmiddelen nodig heb om het traject te volgen, ik heb geen aanpassingen nodig.” (R9)

Vier van de respondenten verklaarden dat ze wel redelijke aanpassingen nodig hebben en dat ze die ook kregen tijdens een traject.

“ Ik werd altijd goed geholpen met lezen en schrijven, ze wisten bij ATB dat ik het daar moeilijk mee had dus ze hielden dat wel in het oog. Ze hebben me ook goed geholpen bij het opstellen van mijn CV.” (R2)

“ Ze wisten bij ATB dat ik moeilijkheden heb met mijn coördinatie en daarom zijn ze me aan het station komen afhalen met een busje. Ze vroegen in het begin ook of dat ik alles goed kon lezen maar daar had ik geen problemen mee.” (R3)

“ Door mijn ziekte wou ik dat het niet te warm was in het lokaal en dat ik wat water kon drinken. Ook had ik graag dat de afspraken in de voormiddag waren omdat ik meestal in de namiddag kiné heb. Ook als ik te lang stilzit krijg ik pijn. Uiteindelijk heeft de consulent er wel rekening mee gehouden maar het waren maar kleine aanpassingen dus het viel wel mee voor hem.” (R6)

De overige deelnemers hadden behoefte aan enkele redelijke aanpassingen tijdens hun traject maar deze zijn niet uitgevoerd geweest.

“ Tijdens mijn stage zijn er geen bepaalde hulpmiddelen uitgegaan van ATB. Ik heb geen aangepaste muis ofzo en mijn dossiers zijn ook niet vergroot, daarom neem ik mijn persoonlijke assistent mee. Hij is alle 12 uren aanwezig. Hij helpt me door voor te lezen en te typen. Ik betaal mijn assistent met mijn persoonlijke assistentie budget. Voor mij is dat budget nu wel voldoende maar sommige mensen met dezelfde beperkingen als ik hebben nog minder budget en kunnen het niet betalen. ATB heeft me nooit voorgesteld om aanpassingen te laten doen op mijn kantoor dus dat vind ik wel negatief, gelukkig kan ik met mijn assistent wel mijn plan trekken, moest ik hem niet hebben was het een ramp.” (R4)

“ Tijdens mijn traject en mijn stages zijn er geen hulpmiddelen ingezet terwijl ik deze wel nodig had. Nu werk ik bij een advocaat en daar zijn er wel aanpassingen gebeurd. Mijn baas heeft zelf contact opgenomen met het Vlaams Fonds. ... In mijn kantoor is nu alles op hoogte gebracht, ook alle toestellen staan op een bepaalde hoogte zodat ik er goed

aankan. Het kantoor is ook groter, zodat er genoeg plaats is voor mijn rolstoel en er is een aangepast toilet. Tijdens de verbouwingen had ik veel inspraak maar verder heb ik er zelf niets voor moeten doen. Het wordt nu allemaal door het Vlaams Fonds gesubsidieerd.”

(R5)

“ Er worden pas aanpassingen door het Vlaams Fonds geregeld als er een vast contract is tussen werkgever en werknemer, voordien wordt er niets terugbetaald. We proberen er zoveel mogelijk rekening mee te houden, maar er is dus een probleem van regelgeving en van budget. Afhankelijk van cliënt tot cliënt worden er wel aangepaste middelen ingezet en ook dingen die meeneembaar zijn kunnen ze zelf meenemen.” (RC11)

3.6.2) Trajecten bij de VDAB.

Uit de interviews met de personen met een handicap is geen informatie af te leiden over de redelijke aanpassingen die de VDAB doet voor mensen met een handicap, maar dit wil niet zeggen dat de VDAB geen hulpmiddelen inzet tijdens hun trajecten.

Enkele respondenten spraken zich wel uit over de aanpassingen die voor hen wel hadden mogen gebeuren bij de VDAB.

“ De computers waarop je naar vacatures moet zoeken staan niet op de juiste hoogte voor een rolstoelgebruiker.” (R5)

“ De lesgever van de cursus ging soms veel te snel voor me, ik had moeilijkheden met het opschrijven van dingen, ik kon niet volgen.” (R2)

“ Bij de VDAB wordt onder redelijke aanpassing verstaan dat er een module, een opleiding, op maat wordt aangeboden. Er is een minimum aanpassing naar uurrooster, het kopiëren van een cursus in een groter lettertype. Het probleem voor de VDAB is dat er geen specifiek budget voorzien is voor deze aanpassingen. De enige aanpassing die wordt terugbetaald door het Vlaams Fonds is een doventolk, maar dan moet de persoon al een erkenning hebben van het Vlaams Fonds. Deze procedure van een doventolk komt niet vaak voor, dit jaar hebben we maar twee maal een aanvraag gehad.” (RC13)

3.7) Doorverwijzingen naar de diensten van ATB en de VDAB.

De meerderheid van de deelnemers zijn bij ATB terecht gekomen via het Vlaams Fonds.

Drie respondenten hebben eerst contact opgenomen met de VDAB maar zijn dan doorverwezen naar ATB. De rest is via hun maatschappelijk assistent op de hoogte gebracht van het bestaan van ATB.

“Mijn maatschappelijk assistent heeft me doorverwezen naar ATB, ik wist niet dat het bestond.” (R6)

“Ik ben eerst naar de VDAB gegaan en zij hebben contact opgenomen met ATB. De VDAB wou me niet begeleiden, ze hebben me meteen doorverwezen.” (R4)

De personen die bij de VDAB een traject hebben gevolgd zijn er zelf naar toe gestapt, op één respondent na die een uitnodiging van de VDAB kreeg om een infodag bij te wonen.

“ATB organiseert collectieve infodagen bij de mutualiteit, in BUSO scholen, in psychiatrieën, bij begeleid en beschut wonen, bij het Vlaams Fonds. Er worden ook brieven rondgestuurd met een uitnodiging erbij.” (RC11)

“Wanneer de VDAB de noodzaak voelt voor gespecialiseerde hulp dan is er een doorverwijzing naar ATB. Als wij voelen dat onze cliënt toch regulier kan begeleid worden dan sturen we ze door naar de VDAB.” (RCO12)

3.8) Wachtijd voor de aanvang van een traject.

Globaal genomen moesten de respondenten, zowel bij ATB als bij de VDAB tussen de drie en zes maanden wachten voordat ze in een traject konden stappen. Het gebeurde wel dat het intakegesprek al na een maand na het eerste contact kon volgen maar dat er daarna nog een wachtlijst was om effectief met het traject van start te kunnen gaan.

“De eerste keer dat ik bij ATB kwam heeft het een hele periode geduurd vooraleer ik opgevolgd werd omdat er veel administratieve zaken bij kwamen kijken. De administratie, toekenning en erkenning duurde ongeveer een half jaar...” (R1)

Enkele van de respondenten konden meteen of na een maand al met hun traject beginnen, maar dit waren uitzonderingen.

“Ik ben op 18 oktober naar de infodag geweest en op 19 november had ik mijn eerste intakegesprek en werd ik opgevolgd. Ik heb dus ongeveer een maand moeten wachten. Ik vind wel dat ik geluk gehad heb.” (R6)

Slecht twee deelnemers hebben problemen ondervonden van de wachtijd.

“Ik heb mijn aanvraag gedaan in februari bij ATB en ik ben pas in november kunnen starten, omdat ze naar het schijnt mijn dossier tijdens een verhuis hadden laten liggen. Ik heb dus zelf eerst met hen terug contact moeten opnemen. Er zaten dus tien maanden tussen mijn aanvraag en opvolging, dat was veel te lang. Ik ben daar ook depressief van

geweest omdat ik geen werk vond en enkel vrijwilligerswerk kon doen.” (R4)

“ Normaal gezien moeten ze ongeveer een maand wachten voor hun eerste afspraak met ATB, maar we hebben een systeem zodat ze iets in het vooruitzicht hebben. Als onze cliënten naar de infodag gekomen zijn wordt er al een volgende afspraak gemaakt die twee of drie weken later zal plaatsvinden.” (RC11)

“ Bij de VDAB hangt de wachttijd van de trajectwerker af. Hij moet zijn cliënten binnen een bepaalde termijn uitnodigen. Het is dus afhankelijk van de caseload. Het hangt ook af van vakantie of ziekte. Hoeveel cliënten een trajectwerker heeft is afhankelijk van de input, hoeveel mensen zich inschrijven, de graad van werkloosheid. We hebben ook een streefdoel om op jaarbasis minimum zoveel trajecten te behalen. Soms kunnen we dat objectief niet bereiken maar we streven er toch naar.” (RCO14)

3.9) Fysieke toegankelijkheid van de gebouwen.

3.9.1) De gebouwen van ATB.

Op de vraag of de diensten goed fysiek bereikbaar waren, waren de meningen verdeeld. Een positief of een negatief antwoord was mede afhankelijk van het feit of dat iemand een fysieke of mentale handicap had.

“ Het gebouw van CBO29 is een ultra modern gebouw en is goed toegankelijk, dat geldt ook voor het ATB-gebouw in Wilrijk.” (R1)

“ Voor mezelf was alles goed toegankelijk, er was ook een lift in het gebouw en er waren geen drempels.” (R2)

Er kwamen ook negatieve reacties op de vraag.

“ Het gebouw van het Vlaams Fonds was niet zo toegankelijk, in de lift geraakte je amper met een rolstoel en er was ook geen aangepast toilet.” (R5)

“ Het gebouw in Boom is minder goed omdat daar veel trapjes zijn en dus niet echt toegankelijk is voor mensen met een rolstoel. Ook de deur is veel te smal.” (R7)

“ Ik heb eens een beenbreuk gehad en heb er toen goed op kunnen letten of dat de gebouwen goed toegankelijk waren. Ik vind dat het gebouw in Borgerhout een slecht gebouw is. Er staat veel te veel binnen en iemand in een rolstoel of met krukken kan daar niets gaan doen. In Wilrijk is alles gelijkvloers maar daar deugen de deuren niet, ze zijn veel te zwaar en je krijgt ze niet goed open. In het grote gebouw van ATB was alles wel goed aangepast.” (R8)

“ Dit gebouw is niet toegankelijk omdat we geen lift hebben. Ik weet ook dat er heel wat werkwinkels nog steeds niet toegankelijk zijn bijvoorbeeld die in Tienen. Het is allemaal afhankelijk van het bestuur en meestal ligt de locatie al vast zodat er weinig verandering mogelijk is.” (RC11)

3.9.2) De gebouwen van de VDAB.

Niet alle respondenten waren al eens in een gebouw van de VDAB geweest. Een beperkt aantal gaf dus hun, weeral verschillende, mening over de VDAB-gebouwen.

“ Het grote gebouw van de VDAB was volgens mij goed fysiek bereikbaar, er waren liften en geen drempels.” (R4)

“ Het VDAB-gebouw in Antwerpen was toegankelijk, daar moest ik enkel wel lang zoeken naar een parkeerplaats.”

“ De afgelopen jaren zijn er heel wat aanpassingen gebeurd. Het was dus zo dat er veel gebouwen snel en tijdelijk gekozen moesten worden, daarbij moest er ook nog eens rekening gehouden worden met de gemeentebesturen. Het was dus niet zo evident om toegankelijke gebouwen geregeld te krijgen. De VDAB vindt het wel van belang om daarvoor actie te ondernemen. Nu gaat er veel aandacht naar de toegankelijkheid voor rolstoelgebruikers en het sanitair in de gebouwen van de VDAB.” (RC13)

3.10) Geografische bereikbaarheid van de gebouwen.

3.10.1) De gebouwen van ATB.

Er werd bevraagd of de gebouwen goed gelegen waren voor de respondenten, of ze met het openbaar vervoer voor henzelf bereikbaar waren, of de gebouwen in een centrum lagen en of er genoeg parkeerplaatsen voorzien waren voor personen met een handicap. De meerderheid van de respondenten wordt gebracht met een auto of rijdt zelf met de auto naar hun afspraken met ATB of de VDAB, op de tweede plaats komen de fiets en de motor en op de laatste plaats het openbaar vervoer. Wat betreft de parkeerplaatsen zijn de meningen verdeeld, soms veel plaats, soms te weinig plaats om te parkeren.

“ Mijn ouders brachten me altijd met de auto, op dat vlak heb ik dus geen problemen ondervonden.” (R1)

“ Ik ging altijd met de auto naar de diensten omdat er geen enkele dienst voor mij bereikbaar is met het openbaar vervoer, niet omdat ze geografisch slecht liggen maar

omdat hier in Antwerpen geen enkele bus of tram toegankelijk is voor rolstoelgebruikers. Ook de bushaltes zijn niet altijd aangepast.” (R5)

Op de vraag of de diensten goed bereikbaar zijn met de auto of het openbaar vervoer kwamen er weer verschillende meningen uit de bus.

“ Voor mij wel, ik reed met de auto naar daar en ben daar op vijftien minuten op alle diensten. Moest ik nu met het openbaar vervoer gaan, zou dat onmogelijk zijn voor mij omdat ik moeilijk kan stappen, ik kan maximaal 100 meter alleen te voet gaan. aangezien de bushalte of het station niet echt dicht bij de diensten gelegen is zou dat voor mij een probleem vormen.” (R4)

“ ATB in Wilrijk is voor mij met het openbaar vervoer onmogelijk te bereiken, dat is echt hopeloos. Ik zou dan heel lang onderweg zijn en dan zou ik ook nog tien minuten moeten wandelen om daar te geraken. Aangezien ik moeilijk te been ben zou ik dat dus niet goed kunnen bereiken. Het gebouw in Wilrijk ligt in het midden van het centrum en dat is wel goed met de bus bereikbaar.” (R7)

“ Ik denk dat de meeste diensten wel bereikbaar zijn met het openbaar vervoer maar ik vrees ervoor dat het openbaar vervoer nog steeds niet toegankelijk is.” (RC11)

3.10.2) De gebouwen van de VDAB.

De meningen over de bereikbaarheid van de VDAB-gebouwen met zowel de auto als het openbaar vervoer waren algemeen genomen zeer positief.

“ Je kan met de bus naar de VDAB. Van aan de bushalte is het ongeveer nog vijf minuten wandelen.” (R9)

“ Aangezien het gebouw in het midden van het centrum ligt is het voor mij goed te bereiken met de fiets en met de bus.” (R6)

“ Voor dit gebouw hebben we een centrale locatie gekozen, het ligt zeer dicht bij het station, op 100 meter, en het is dus goed bereikbaar met het openbaar vervoer. Enkel de parkeerplaatsen zijn nog een probleem omdat het betalend is. Finaal gezien is het een goede keuze van ligging.” (RCO14)

3.11) Wegwijzers in de gebouwen.

3.11.1) De gebouwen van ATB.

Eenzijds hadden personen met een mentale handicap de eerste keer in een aantal gebouwen het moeilijk om hun weg te vinden naar toiletten, lokalen, enz. ondanks de wegwijzers die al dan wel of niet omhoog hingen.

“ Ik vond niet dat alles goed aangeduid was en liep wat verloren maar ik ben wel goed opgevangen geweest dus dan waren er geen problemen meer.” (R2)

“ Het waren alle twee grote gebouwen en dat is echt niets voor mij. In Boom was het niet duidelijk aangeduid waar ik moest zijn, of voor mij was dat alleszins niet duidelijk. Ik ben dan op zoek gegaan naar iemand die me kon helpen. In Gent waren de bordjes wel duidelijk voor me en hebben ze me ook meteen een rondleiding gegeven dus dat was goed. De gebouwen waren wel niet aangepast voor iemand met een visuele handicap.” (R3)

Anderzijds waren er positieve reacties op de duidelijk aanwezige visuele pictogrammen.

“ Bij ATB was voor mij wel alles duidelijk omdat ik me eerst moest aanmelden en dan wachten in de wachtzaal tot iemand me kwam halen. De toiletten enz. waren ook goed aangeduid. Het gebouw van ATB vind ik wel goed voor iemand met een handicap.” (R7)

“ CEBOB De Link is een kleine ruimte en daar vond ik goed mijn weg, de toiletten en de lokalen waren goed aangeduid. Op mijn stages was er altijd iemand die me opving en me dan rondleidde.” (R10)

“ Hier is alles goed aangegeven maar ik denk dat het vooral belangrijk is om overal een onthaalbediende te hebben.” (RC11)

3.11.2) De gebouwen van de VDAB.

De reacties op de vragen omtrent bewegwijzering naar toiletten, refters, lokalen, onthaal, enz. waren doorgaans positief over de gebouwen van de VDAB.

“ Bij de VDAB was alles heel duidelijk, de sociale dienst waar ik altijd moest zijn was goed aangeduid.” (R5)

“ In het gebouw van de VDAB in Diest zat er altijd iemand aan het onthaal en die zei dan dat ik naar boven moest en dan de rode pijl moest volgen naar de refter, daar moesten we allemaal samenkomen en wachten tot dat iemand ons kwam halen. Dat was allemaal heel goed aangeduid.” (R9)

“ In dit gebouw is normaal gezien alles volgens de normen, ieder lokaal heeft een nummer enz. Het is niet enkel belangrijk voor personen met een handicap dat alles goed

aangeduid staat, maar ook bijvoorbeeld voor allochtonen.” (RCO14)

3.12) Toegankelijkheid van het internet.

3.12.1) De website van ATB en het Vlaams Fonds.

Buiten één respondent had iedereen ervaring met het internet waaronder één persoon naar de sites van ATB had gesurft.

“ Op de sites van ATB is alles wel goed te vinden maar naar mijn mening staat er niet zoveel informatie op en ik denk dat het voor mensen met een mentale handicap niet zo goed begrijpbaar is.” (R4)

Drie respondenten hadden kennis gemaakt met de website van het Vlaams Fonds en daar bestonden enkele positieve reacties over.

“ De site van het Vlaams Fonds ken ik als het ware van buiten. Er staat heel veel concrete informatie op. Je ziet duidelijk dat ze geëngageerd zijn om de pagina's duidelijk te maken, de zoekfunctie is ook erg handig. De site is ook goed gestructureerd maar misschien is het taalgebruik soms toch wel wat moeilijk.” (R5)

Respondent 5 vertelde in dit kader ook iets interessants over de site van KVG. Hij had veel ervaring met het internet en met de aanpassingen die op websites moeten gebeuren voor personen met een mentale of visuele handicap.

“ Op de site van KVG is er regelmatig een update van informatie en nieuws. Alles is er ook goed te vinden en het is duidelijk. Ik ben veel met de computer bezig en daarom heb ik met KVG afgesproken dat ik tips mag geven voor hun website. Ik heb die tips doorgegeven aan de webmaster en die heeft ze opgevolgd. Bijvoorbeeld: voor mensen die slechtziend zijn moeten de kleuren aangepast worden, felle kleuren zijn niet goed voor personen met epilepsie. Het zou ook beter zijn om 'vraag en antwoord' in twee lettertypes te zetten, ook plaatjes en afbeeldingen gebruiken is visueel belangrijk. Het Vlaams Fonds zou dat ook wel kunnen gebruiken op hun site. Op de site van KVG is er ook een pictogram voor slechtzienden te vinden, als ze daar op klikken dan kunnen ze de tekst goed zien.” (R5)

“ We zijn al twee jaar bezig met het project ‘Wablieft u zegt?’. Dat is een taalfonds voor mensen met een mentale handicap. Ze zorgen ervoor dat teksten en websites toegankelijk zijn qua taalgebruik. Voor ATB hebben ze de infobundel onder handen genomen die bij aanvang van een traject gegeven wordt. Natuurlijk moeten we rekening houden dat we nog met een ruimere doelgroep zitten en dat het niet te kinderachtig wordt en bijvoorbeeld niet te veel schema’s gebruiken.” (RC11)

3.12.2) De website van de VDAB.

De meerderheid van de respondenten, namelijk acht personen, had kennis gemaakt met de site van de VDAB. Eén iemand vond dat de site niet duidelijk was, de anderen waren tevreden.

“ Ik heb enkel naar de site van de VDAB gesurft, maar dan hielp mijn vriend altijd, samen met hem is het gemakkelijker om naar vacatures te zoeken, want alleen kan ik het niet zo goed. Ik vind het ook leuk dat ik dan rustig thuis zelf naar werk kan zoeken. Ik vind de site niet echt duidelijk en daarom vraag ik hulp van mijn vriend. Ik denk ook niet dat de taal die gebruikt wordt begrijpbaar is voor iedereen.” (R2)

“ Ik ben nog maar enkel naar de site van de VDAB gesurft omdat ik thuis geen internet heb. Ik vind de site wel overzichtelijk en ik vond er meteen alles op. Misschien is het wel voor mensen die lager geschoold zijn een beetje moeilijker omdat ze veel jargon en afkortingen gebruiken en het soms voor mij niet meteen duidelijk was.” (R10)

“ Onlangs is er een webleerplatform aangekocht. Blinden en slechtzienden kunnen zo een opleiding volgen op het internet. De sites hebben ook een blindsurfer-logo en bepaalde mensen houden zich bezig om telkens alles aan te passen. Maar ook hier zijn er budgettaire beperkingen, men moet kwaliteit afwegen ten aanzien van het budget dat men krijgt.” (RC13)

3.13) Duidelijkheid van de informatie en documenten tijdens of voor de aanvang van een

traject.

3.13.1) Informatie bij ATB.

Hier is een rode draad te vinden doorheen de antwoorden. Bijna iedereen vond dat de informatie en de documenten duidelijk waren mits hulp van de consulent bij het lezen. Iedereen kreeg een duidelijke uitleg over de verschillende stappen en de werking van ATB. De consulenten namen hun tijd om alles goed uit te leggen, zeker bij mensen die niet goed kunnen lezen.

“ Naar documenten toe worden alle stappen duidelijk op papier gezet. Ik moest ook iets ondertekenen dat ik daar vrijwillig was en dat er duidelijke afspraken waren gemaakt, en natuurlijk ook voor de verzekering. Daarna mocht ik die documenten mee naar huis nemen. Voor mij was alles begrijpbaar en was de taal goed gestructureerd. Ik had geen hulp nodig bij het lezen van de documenten maar ik kreeg wel een duidelijke uitleg van mijn consulent, vooral over de verschillende stappen die er genomen moesten worden.”

(R1)

“Alles was duidelijk, de consulenten hielden echt rekening met me. Als ik iets niet verstond zei ik dat dan gewoon en dan maakte ze zich meer verstaanbaar. Ik was er dus wel tevreden over.” (R2)

Eén respondent gaf ook mee wat ze van de infodag van ATB vond. Hieruit kunnen we concluderen dat deze persoon, wat de informatie betreft, er tevreden over was.

“ De infobundel en de powerpoint op de infodag vond ik super duidelijk. Alles werd goed uitgelegd en je mocht altijd vragen stellen. Sommige mensen begrepen niet alles even goed maar niemand bekeek die vies, en alles werd dan weer opnieuw uitgelegd. Ik vond wel dat de infodag voor mezelf een beetje vermoeiend was, het duurde lang en je moest lang wachten.” (R6)

“ Onze documenten zijn net aangepast, ook naar privacy toe, we kunnen alleen gegevens opvragen indien de cliënt zijn toestemming geeft. Sommige dingen moeten verplicht zakelijk en serieus aangepakt worden bijvoorbeeld het juridische deel van ons contract. Onze consulenten proberen dat wel zo goed mogelijk uit te leggen en te overlopen.”

(RC11)

3.13.2) Informatie bij de VDAB.

Bij de respondenten die ook een traject of een cursus bij de VDAB hadden gevolgd was er geen algemene tevredenheid over de duidelijkheid van de informatie.

“ Toen ik voor de eerste keer bij de VDAB was kreeg ik een bundeltje informatie over hun werking maar ik kreeg er geen uitleg bij. De consulenten hadden ook geen tijd om mijn vragen te beantwoorden. Ik heb dan meteen mijn consulente van ATB gebeld om een afspraak te maken voor meer duidelijkheid.” (R9)

“ Bij de VDAB ging alles te snel voor me, ik kon hun informatie niet echt goed volgen. We zaten ook met heel veel mensen bij elkaar en ik durfde geen vragen te stellen. Een individueel gesprek was beter geweest voor me.” (R2)

“ In het project ‘Wablieft u zegt?’ worden documenten en websites op hun taalgebruik nagekeken. De documentatie moet toegankelijk zijn voor iedereen, zowel voor mensen met een handicap als voor allochtonen.” (RC13)

DEEL 3: SAMENWERKING, VERSCHILPUNTEN TUSSEN ATB EN DE VDAB EN DE TOEKOMST.

3.14) De samenwerking tussen ATB en de VDAB.

Op de vraag hoe de respondenten de samenwerking van ATB en de VDAB in de toekomst zien, kwamen er weer verschillende meningen naar voren. Enerzijds vindt de

meerderheid dat ATB meer gespecialiseerd is in het omgaan en begeleiden van personen met een handicap. Anderzijds vinden ze dat de personen met een handicap ook terecht moeten kunnen bij de VDAB, de consultants zouden beter opgeleid moeten worden voor dit soort zaken. De samenwerking van ATB en de VDAB zou dus verbeterd moeten worden in de toekomst.

Een paar respondenten zijn tevreden over de werking nu en zouden het goed vinden als alles hetzelfde blijft in de toekomst.

“Ik vind het belangrijk dat personen met een handicap bij de VDAB terecht kunnen maar ik vind het wel goed dat ze eerlijk durven zeggen dat ze nu nog niet gespecialiseerd zijn. ATB is goed en beter gespecialiseerd maar waarom moeten die twee diensten parallel werken. Het is voor iemand met een handicap ook niet altijd gemakkelijk om doorverwezen te worden, op dat vlak is er dus geen sprake van inclusie. ATB zou een oplossing moeten kunnen geven aan de VDAB, het zou ook het werk van ATB verlichten, maar de vraag is of dat de VDAB daar wel tijd voor heeft.” (R6)

“Ik denk dat de VDAB al zoveel taken heeft, ze moeten ook met iedereen kunnen werken, laaggeschoolden, allochtonen, mensen met een handicap, enz. Bij ATB zijn ze heel gespecialiseerd, ze weten welke opleidingen en mogelijkheden er zijn, welke handicaps en onderzoeken. Ik zou het goed vinden dat de VDAB en ATB zo zouden blijven verder bestaan.” (R10)

Over de huidige samenwerking tussen de VDAB en ATB zijn de consultants en coördinatoren algemeen positief.

“Er is een samenwerkingsakkoord. Als wij zien dat functioneren in een normaal economisch circuit of werken in een beschutte werkplaats te moeilijk is, dan is er een doorverwijzing naar ATB.

In de praktijk gaat de samenwerking heel goed ondanks de verschillende visies op beleidsniveau. Budgettair zijn er soms wel een paar problemen.” (RC13)

3.15) De verschilpunten.

De meest genoemde verschilpunten tussen ATB en de VDAB zijn de heterogene doelgroep van de VDAB en de specialisatie van ATB.

“ATB werkt meer op maat en voert meer gesprekken op korte termijn. We versturen ook meer uitnodigingen voor gesprekken. ATB is ook meer gespecialiseerd, heeft meer kennis en ervaring. De VDAB heeft ook een zeer diverse doelgroep, we kunnen ons meer concentreren op één specifiek element waardoor we beter kunnen opvolgen en een vaste

trajectbegeleider kunnen aanduiden en ook zo beter kunnen bijsturen.”(RC11)

3.16) Personen met een handicap en de VDAB: enkele reacties van de respondenten.

De vraag aan de respondenten die peilde naar wat in hun ogen de belangrijkste veranderingen zijn die de VDAB moet doorvoeren om zich af te stemmen op personen met een handicap, leverde interessante resultaten op.

Er kwam kritiek op hun aanpak:

“ Ik denk dat het grote probleem is dat de consultants bij de VDAB niet zo gespecialiseerd zijn als bij ATB. Ze hebben daar geen specifieke opleiding voor gehad. Een meer individuele aanpak zou bij de VDAB beter zijn want als je daar niet mee kunt of als je trager werkt, dan kun je het daar wel vergeten en dat beschouw ik als een bedreiging.” (R3)

Er kwamen opmerkingen over de beeldvorming van de VDAB:

“ Ik vind het belangrijk dat ik tussen mensen zonder handicap kan functioneren of een opleiding kan volgen. Het is inderdaad nodig dat mensen met een handicap bij de VDAB terecht kunnen want anders werken ze discriminerend. Ik weet ook wel dat elke aanpassing individueel is en dat het soms moeilijk is en veel geld kost, maar de overheid zou er toch een budget voor moeten losmaken. De belangrijkste aanpassing die ik de VDAB zou aanraden is hun visie over personen met een handicap aan te passen en een cursus op te leggen van maatschappelijke inclusie. Mensen met een handicap worden nog teveel in een hokje gestopt, er is ook nog een teveel aan verkeerde beeldvorming.” (R4)

4. Discussie.

Het doel van deze scriptie was om de toegankelijkheid voor personen met een handicap van ATB en de VDAB in kaart te brengen. Er werd nagegaan welke redelijke aanpassingen in de arbeidstrajectbegeleiding gewenst zijn, zodat ook personen met een handicap regulier begeleid kunnen worden door de VDAB.

Uit het onderzoek blijkt dat personen met een handicap arbeidstrajectbegeleiding hoog in het vaandel dragen. Enerzijds door het feit dat deze mensen nog steeds moeilijk aan een geschikte job geraken, anderzijds door de nood aan hulp, steun en opvolging in het hele zoekproces naar werk.

Personen met een handicap kunnen in België voor deze arbeidstrajectbegeleiding terecht bij twee diensten, bij ATB of de VDAB. Uit de resultaten van het onderzoek leiden we af dat de VDAB een aantal aanpassingen in de toekomst kan ondergaan, om personen met een handicap beter te begeleiden.

In wat volgt worden de probleemgebieden op dat vlak aangehaald, er wordt advies en een mogelijke oplossing voor de toekomst geformuleerd. Tot slot wordt ook aangehaald wat de VDAB momenteel al doet in het kader van redelijke aanpassingen voor personen met een handicap.

De VDAB is een openbare dienst met als gevolg dat deze dienst zich tot een hele grote doelgroep richt, inclusief de verschillende kansengroepen. Het betreft hier ex-gedetineerden, allochtonen, anderstaligen,... en personen met een handicap. De kans dat de VDAB-consulenten gespecialiseerd geraken in het aanbieden van een traject op maat voor één bepaalde groep, is klein. Ook moeten deze consulenten, in vergelijking met ATB, op jaarbasis een veel groter aantal trajecten afronden, ze hebben een grotere "caseload". De consulenten van de VDAB moeten 150 personen per jaar begeleiden, die van ATB maar een vijftigtal. Uit het onderzoek blijkt dat de VDAB-consulenten daarom minder tijd hebben en minder flexibel zijn in het aanbieden van een module op maat. Ze kunnen niet zoveel mogelijkheden en specifieke oplossingen bieden aan personen met een handicap, in tegenstelling tot ATB.

De VDAB heeft ook minder ervaring met personen met een handicap door het feit dat de meerderheid van hen door ATB wordt begeleid. Voor de meeste personen met een handicap is een rustige manier van werken, een aangepast traject waarin inbreng van de cliënt van belang is, een consulent die zijn of haar tijd neemt voor een goede begeleiding en opvolging met een persoonlijk contact, noodzakelijk. Door de voornoemde oorzaken is het mogelijk (en is de kans dus groot) dat deze verschillende aspecten ontbreken in de arbeidstrajectbegeleiding van de VDAB.

Hieruit kunnen we al enkele immateriële redelijke aanpassingen afleiden die noodzakelijk zijn in de werking van de VDAB. Een redelijke aanpassing moet enerzijds doeltreffend en comfortabel zijn. Anderzijds moet ze toelaten om op een evenwaardige en zelfstandige wijze gebruik te kunnen maken van de dienstverlening. Er is dus een andere manier van werken en een andere aanpak van de trajecten voor personen met een handicap noodzakelijk. De consulenten moeten meer tijd krijgen om een traject te kunnen uitwerken. De modularisering zou bij de VDAB in de toekomst nog verder uitgewerkt kunnen worden, zodat voor iedere persoon met een handicap een traject op maat kan aangeboden worden waarin beperkingen geneutraliseerd worden.

Op vlak van immateriële aanpassingen zijn kleine redelijke aanpassingen, bijvoorbeeld een tekst in een groter lettertype zetten, aanpassingen in het uurrooster, enz. haalbaar bij de VDAB. Problemen vormen zich bij grotere immateriële en materiële redelijke aanpassingen. Enerzijds is er een budgettaire probleem. De VDAB kan niet rekenen op de subsidies van het Vlaams Fonds voor aanpassingen, enkel een doventolk die wordt ingeschakeld bij een bepaalde opleiding (PAB-assistent) wordt gefinancierd door het Vlaams Fonds indien die hulpbehoevende persoon erkend wordt door het Fonds.

Bijkomend probleem is dat de werking van de VDAB niet toegespitst is op één doelgroep, maar op verschillende kansengroepen. Het logische gevolg is dat er keuzes moeten gemaakt worden.

Anderzijds is het beleid inzake redelijke aanpassingen nog niet goed uitgewerkt en is er een probleem omtrent regelgeving. Dit probleem vinden we ook bij ATB terug, namelijk als iemand stage wil lopen bij een werkgever kan er niet gerekend worden op aanpassingen gesubsidieerd door het Vlaams Fonds. Dit kan enkel indien er een vast contract is tussen werkgever en werknemer. Het gevolg hiervan is dat de persoon met de handicap tijdens zijn of haar stage/opleiding, indien nodig, beroep moet doen op een persoonlijke assistent of zelf de aanpassingen moet aanbrengen die ontzettend veel geld kosten, of gewoon de stage niet kan doen.

Kortom, het is noodzakelijk dat de VDAB in de toekomst zijn vraag harder maakt in verband met redelijke aanpassingen. Meer financiële middelen voor aangepaste software, loupes op de pc, grotere schermen, enz. zijn absoluut nodig. In 2004 heeft de VDAB deze vraag al eens ingediend maar toen zijn de extra hulpmiddelen afgewezen. Er moet dus een nieuwe begroting opgemaakt worden voor deze aanpassingen in de trajectwerking, de beroepsopleiding en de basisdienstverlening, en dit in samenspraak met de kabinetten van de bevoegde ministers.

Wat betreft de toegankelijkheid van de gebouwen blijkt uit het onderzoek dat er de laatste jaren een positieve evolutie is geweest omtrent de fysieke toegankelijkheid. Uit de resultaten is af te leiden dat de hoofdgebouwen van de VDAB en ATB, gelegen in de grote steden (Mechelen, Antwerpen, Wilrijk, enz.), voldoen aan de vereiste normen. In die gebouwen zijn de noodzakelijke aanpassingen gebeurd zodat ze toegankelijk zijn voor personen met een handicap; zoals een lift, geen drempels, brede en automatische deuren, aangepast sanitair, enz. Ook de bewegwijzering voldoet aan de eisen. Echter, personen met een mentale, een visuele handicap of personen met coördinatieproblemen, hebben het soms moeilijk om hun weg te vinden in een groot gebouw. Daarom is het aan te raden om in elk gebouw een onthaalbediende aan het werk te zetten.

Ook de geografische bereikbaarheid van de hoofdgebouwen scoort relatief goed, meestal liggen ze centraal en zijn ze te bereiken met de auto of met het openbaar vervoer. Ook parking voor personen met een handicap is voorzien.

Maar niet alles is rozegeur en maneschijn rond de fysieke toegankelijkheid van de gebouwen van de VDAB en ATB. Uit het onderzoek blijkt dat er vele negatieve reacties

kwamen op de lokale werkwinkels. In 2001 besloten ATB en de VDAB samen lokale werkwinkels op te starten. Het succes van dit project lag in de laagdrempeligheid van de diensten. Iedereen die op zoek is naar werk zou er terecht kunnen. Deze werkwinkels kwamen ook dichterbij de doelgroep, centraal in een gemeente. ATB en de VDAB zouden ook zo beter en sneller kunnen samenwerken. De opstart moest toen relatief snel gebeuren en ATB en de VDAB moesten beroep doen op het bestaand patrimonium van leegstaande gebouwen, plus er moest ook rekening gehouden worden met de plaatselijke regelgeving van de gemeentebesturen. Bijgevolg voldoen de meeste lokale werkwinkels niet aan de normen. Het betreft hier meestal rijhuizen (bijvoorbeeld in Borgerhout, Boom, Aarschot, enz.) in het midden van het centrum. Er is te weinig plaats voor rolstoelgebruikers, geen liften, drempels, zware deuren of te smalle deuren, enz. Ook is er een probleem van geografische bereikbaarheid. De bushaltes liggen een eindje verder en wie met de auto komt moet betalend parkeren of er is geen parkeerplaats voorzien voor personen met een handicap.

Wat opvalt bij de resultaten omtrent geografische toegankelijkheid, is dat er maar enkele van de respondenten met het openbaar vervoer komen. De hoofdreden is voor een groot deel te vinden bij het openbaar vervoer zelf, en niet bij ATB of de VDAB. De meeste bussen en trams zijn nog steeds niet uitgerust voor personen met een fysieke handicap, voornamelijk dan voor rolstoelgebruikers.

De toegankelijkheid van de lokale werkwinkels werd in opdracht van de VDAB begin 2004 in kaart gebracht en er werden budgetten voor aanpassingen vrijgemaakt, maar tot op de dag van vandaag zijn er nog niet veel aanpassingen op dat vlak gebeurd.

Wat betreft de toegankelijkheid van de website boekt de VDAB mooie resultaten. De site heeft namelijk het blindsurfer logo en is dus in principe toegankelijk voor slechtzienden en blinden. Ook het feit dat er een goede zoekmachine aanwezig is, waarmee men via trefwoorden op andere sites terecht kan komen, kan op positieve reacties rekenen. Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat de site overzichtelijk en goed gestructureerd is. Enerzijds zou de site toch wat meer kleur en meer visuele afbeeldingen kunnen gebruiken, zo hebben personen met een mentale handicap meteen een duidelijker beeld van de onderwerpen. Anderzijds moet de VDAB rekening houden met zijn doelgroep in het geheel, zodat de site voor iedereen aantrekkelijk blijft. De aankoop van het nieuwe webplatform is ook een positieve evolutie op vlak van elektronische communicatie. Hierin wordt rekening gehouden met de mogelijkheden tot aanpasbaarheid voor slechtzienden, blinden, enz. die over eigen specifieke software beschikken. Zo kunnen deze mensen een cursus of opleiding via hun computer thuis volgen. Tot slot is de site

van de VDAB dankzij het project 'Wablieft u zegt' geëvalueerd op zijn taalgebruik, zodat de informatie begrijpelijk is voor personen met een mentale handicap en laaggeschoolden.

Voor personen met een handicap is ook de duidelijkheid van informatie en van documenten voor de aanvang en tijdens een traject van belang. Een mooi voorbeeld van die verduidelijkingen kunnen we bij ATB vinden. De bijkomende uitleg van de consulent bij de documenten die de cliënten krijgen is noodzakelijk. Wat wel goed is, is het feit dat in de documenten van ATB en de VDAB een aangepast taalgebruik aanwezig is door het project 'Wablieft u zegt'. Toch blijft gepersonaliseerde sturing van de verschillende stappen in het traject gewenst. Op dat vlak zou de VDAB beter kunnen scoren. De consulenten moeten bij de opstart van een traject meer tijd maken voor persoonlijke opheldering en voor vraag en antwoord. Deze tendens kunnen we ook terug vinden bij de infodagen. ATB neemt na de infodag meer tijd voor persoonlijke vragen van de cliënt.

In de literatuur en uit de onderzoeksresultaten kwam naar voren dat er vragen gesteld kunnen worden rond de soms (te) snelle doorverwijzing van de VDAB naar ATB. Het is effectief zo dat sommige personen met een handicap naar ATB doorverwezen worden terwijl ze zonder of mits kleine aanpassingen toch een VDAB-traject kunnen volgen. De oorzaak van dit euvel kan in het samenwerkingsverband tussen ATB en de VDAB te vinden zijn. De VDAB voelt zich ergens verplicht om aan iedere cliënt met een handicap concrete informatie door te geven en te wijzen op het bestaan van ATB. Door het feit dat ATB meer expertise en een bredere kennis van netwerken omtrent personen met een handicap heeft, is doorverwijzing vaak een evidente keuze van de VDAB-consulent en niet van de persoon met de handicap. Personen met een handicap ervaren dit soms als discriminerend. Ook hier kunnen de wensen en mogelijkheden van de cliënt centraler komen te staan.

De hiervoor genoemde aspecten, zoals een grote caseload, te weinig specialisatie, enz. kunnen dus sneller leiden tot een doorverwijzing. Op dit vlak is het misschien aan te raden dat elke VDAB-consulent een bepaald minimum aan personen met een handicap (die regulier een traject kunnen volgen) in de toekomst gaat begeleiden. ATB kan hierin misschien op structurele basis raad en advies geven.

Opmerking, het voorgaande wil niet zeggen dat de VDAB op dit moment helemaal geen personen met een handicap begeleid. Integendeel de VDAB heeft nu ongeveer 28.000 arbeidsgehandicapten in trajectbegeleiding. Uit het onderzoek blijkt gewoon dat sommige cliënten te snel worden doorverwezen, vandaar deze bemerkingen.

5. Conclusie.

Op vlak van redelijke aanpassingen in de arbeidstrajectbegeleiding voor personen met een handicap, vervult ATB een voorbeeldfunctie. ATB heeft terzake meer expertise, is sterk gespecialiseerd en bedient een specifieke doelgroep. De consulenten van ATB zijn

flexibel, nemen voldoende tijd om iemand in een traject op te volgen en beschikken over ruime mogelijkheden voor personen met een handicap.

De VDAB zou deze voetsporen zo goed mogelijk moeten volgen. De VDAB zou bijvoorbeeld zijn caseload kunnen verminderen met als gevolg dat de VDAB-consulent op jaarbasis minder cliënten moet begeleiden. Enerzijds betekent dit dat de VDAB-consulent een breder traject voor zijn cliënt kan uitstippelen en er een betere follow-up mogelijk is. Anderzijds kunnen er langere wachtlijsten ontstaan. De VDAB kan in dat opzicht eens bekijken wat de mogelijkheden zijn. Om de tijdsdruk van de consultants van de VDAB te verminderen, zodat elke cliënt goed kan opgevolgd en begeleid worden, is er misschien naar de toekomst toe meer personeel nodig.

Verder kan er in de toekomst op vlak van redelijke aanpassingen een netwerk opgestart worden tussen ATB, de VDAB en specialisten van het KOC. De diensten kunnen van mekaar methodieken leren en kunnen steun vragen aan elkaar. Ook moeten de opleidingen van de VDAB-consulenten nog meer gericht zijn op personen met een handicap. ATB kan hier advies geven.

De toegankelijkheid van de lokale werkwinkels is een groot knelpunt en de lokale problematiek dient opnieuw in kaart te worden gebracht. Het gaat hier vooral over de fysieke toegankelijkheid van de gebouwen en de nodige parkeerplaatsen. De VDAB zou de toegankelijkheid van de lokale werkwinkels opnieuw moeten screenen. Er zou bijvoorbeeld een stappenplan kunnen opgesteld worden zodat er op termijn vooruitgang komt. Er is ook nood aan meer aangepaste apparatuur zoals grotere schermen, loupes op de pc's, enz. Het is dus noodzakelijk dat de overheden meer financiële middelen voorzien voor grotere immateriële en materiële aanpassingen. Er moet een centraal budget voor redelijke aanpassingen vrijkomen, waarover de VDAB kan beschikken. Een nieuwe aanvraag bij het kabinet van de bevoegde minister is gewenst.

Ook inzake de regelgeving is het noodzakelijk dat er in de toekomst verschillende dingen veranderen. De aanpassingen voor de opleidingsposten en plaatsen waar stages gevolgd worden, moeten goedgekeurd en gefinancierd worden. Documentatie en elektronische communicatie van de VDAB zijn goed bevonden voor personen met een handicap. Het project 'Wablief U zegt' is een succes voor zowel ATB als de VDAB.

Tenslotte is het belangrijk dat er naar aanleiding van de reorganisatie een nieuw overleg komt tussen ATB, de VDAB, het Vlaams Fonds en het kabinet van de bevoegde minister.

Hierin zou de nood aan bijkomende financiële middelen voor redelijke aanpassingen in de beroepsopleiding, trajectwerking en gebouwen (vooral lokale werkwinkels) op de agenda moeten worden voorgedragen. Ook de wachtlijsten en de lange wachttijden van ATB en de VDAB moeten herbekeken worden.

literatuurlijst.

_art. Reinders, H. (2003). Burgerschap en vriendschap: over integratie en participatie van mensen in de marge. Pedagogisch tijdschrift (28) nr. 2 pg. 123-140

_art. Van Gennep, A. (2003). Tussen utopie en illusie: van integratie en deinstitutionalisatie naar volwaardig burgerschap van mensen met een verstandelijke handicap. Pedagogisch tijdschrift (28) nr. 2 pg. 103-122

_Baarda, B., De Goede, M. & Teunissen, J. (2001). Basisboek kwalitatief onderzoek: praktische handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek. Houten: Stenfern Kroese.

_Bollens, J. (2004). Expertrapport naar aanleiding van de bestuurlijke herorganisatie van de deelbevoegdheid 'arbeid en handicap'. Leuven : Hoger instituut voor arbeid.

_De Waele, J.P. (1992). Systematische participerende observatie. Brussel: VUB Press.

_Emans, B. (1990). Interviewen: theorie, techniek en training. Groningen: Wolters-Noordhoff.

_GRIP (2004). Algemene beleidsnota : Redelijke Aanpassing, een aanzet voor de praktijk. Brussel : auteur.

_GRIP (2004). Beleidsvoorstel : Werkgelegenheid van personen met een handicap. Brussel : auteur.

_Hofkens, J., Demeestere, S. (2003). Discriminatie in de arbeidsverhoudingen. Mechelen: Kluwer.

_Samoy, E. (2004). Handicap en arbeid: overzicht van de ontwikkelingen 1991-2004. Brussel : Vlaams Fonds voor de sociale Integratie van Personen met een handicap studiecél.

_Samoy, E. (1998). Ongeschikt of ongewenst ? Een halve eeuw arbeidsbeleid voor gehandicapten. Leuven : Departement sociologie KULeuven.

_Van Gennep, A. (2000). Emancipatie van de zwaksten in de samenleving: over paradigma's van verstandelijke handicap. Amsterdam: Boom.

_Velleman, M. (2004). Werkzoekend in Vlaanderen: organisatie, beleid en aanpak. Mechelen: Kluwer.

Elektronische bronnen.

_GRIPvzw. (2003) Inleiding tot redelijke aanpassing. Geraadpleegd op 23 november 2004 op

http://www.gripvzw.be/data/dossiers/8_Inleidende%20tekst%20Redelijke%20aanpassing

[.pdf](#)

_GRIPvzw. (2004) Opdracht en visie. Geraadpleegd op 23 november 2004 op www.grip.be

_Vlaams Fonds. (2005) Hulpmiddelen en aanpassingen. Geraadpleegd op 1 maart 2005 op <http://www.vlafo.be/nederlands/>

_Vlaams Fonds. (2002) Meer informatie over: ArbeidsTrajectBegeleidingsdiensten (ATB). Geraadpleegd op 21 februari 2005 op http://www.vlafo.be/nederlands/werk/details/atb_aug2002.html

_Vlaamse Regering. (1998) BESLUIT van de VLAAMSE REGERING van 18 DECEMBER 1998 betreffende de arbeidstrajectbegeleiding voor personen met een handicap. Geraadpleegd op 23 februari 2005 op <http://www.vlafo.be/nederlands/wetgeving/jur00228.html>

_Vlaamse Regering. (1990) DECREET van 27 JUNI 1990 houdende oprichting van een Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap. Geraadpleegd op 24 november 2004 op <http://www.vlafo.be/nederlands/index.html>

_Vlaamse Regering. (2002) Vlaamse dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding. Geraadpleegd op 1 maart 2005 op <http://www2.vlaanderen.be/ned/sites/bbb/documenten/beleidsdomeinen/wse/vdab.pdf>

_Werkbanken Vlaanderen. (2000) De werkbanken: wie zijn wij? Geraadpleegd op 9 augustus 2005 op <http://www.reumaliga.be/werkbank.htm#wiezijnwij>

—

Lijst met afkortingen.

_Art.: Artikel

_ARI: Arbeidsrijpheidsinstrument

_ATB: Arbeidstrajectbegeleiding voor personen met een handicap

_BW: Beschutte werkplaats

_CBO: Centra voor beroepsopleiding

_CGVB: Centra voor gespecialiseerde voorlichting en beroepskeuze

_EWT: Economie, werkgelegenheid en toerisme

_GRIP: Gelijke rechten voor iedere persoon met een handicap

_i.v.m: in verband met

_KB: Koninklijk besluit

_KOC: Kennis- en Ondersteuningscentrum

_KVG: Katholieke vereniging gehandicapten

_m.b.t: met betrekking tot

_MDV: Multidisciplinair verslag

_NEC: Normaal economisch circuit

_t.h: ten honderd

_t.o.v: ten opzichte van

_VDAB: Vlaamse dienst voor arbeidsbemiddeling en beroepsopleiding

_VFSIPH: Vlaams fonds voor de sociale integratie van personen met een handicap

_VTE: Voltijds Equivalent

_vzw: vereniging zonder winstoogmerk

Bijlagen.

Bijlage 1 : GRIP vzw.

Wat is GRIP?

GRIP staat voor Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap. De vzw is opgericht in 2000 en is gevestigd in het Gelijke Kansenhuis van de Vlaamse gemeenschap in de Koningsstraat te Brussel. De organisatie wordt gesubsidieerd door de cel Gelijke Kansen in Vlaanderen.

Personen met een handicap zijn vandaag in Vlaanderen en België amper aanwezig in de politiek, in advies- en beheersorganen hoewel ze beschikken over de meeste know-how over het leven met een handicap en hoe dit een oorzaak kan zijn voor discriminatie. GRIP vzw put wel uit deze ervaringsdeskundigheid en vormt een gebruikplatform: de Raad van Bestuur van de organisatie bestaat uit personen met een handicap en wettelijke vertegenwoordigers en haar stuur- en werkgroepen brengen mensen met een handicap, experts en organisaties samen. (GRIP, 2004)

Hoe gaat GRIP vzw te werk?

GRIP wil het beleid beïnvloeden en voeden en de ruimere samenleving correct informeren. Op beleidsvlak werken meerdere thematische werkgroepen omheen de vaste stuurgroep Beleid. Hun werkzaamheden worden bepaald door de actualiteit en de evoluties in het Gelijke Kansen en gehandicaptenbeleid. GRIP vzw richt zich in de eerste plaats op het Vlaams en federaal beleidsniveau; door belangenbehartiging en politieke actie enerzijds en door vertegenwoordiging en het aanreiken van beleidsalternatieven anderzijds.

Een tweede belangrijke pijler van GRIP is sensibilisatie: de stuurgroep sensibilisatie werkt aan de hand van mediacampagnes, lezingen en voorstellingen, de opmaak van reportages en publicaties maar ook door actie en demonstratie. GRIP wil personen met een handicap en hun omgeving, het beleid en de samenleving er op wijzen dat 10% van de bevolking een handicap heeft en daardoor sociaal wordt achtergesteld en dat heel wat factoren in de maatschappij direct of indirect zorgen voor discriminatie. GRIP hecht erg

veel belang aan de positieve beeldvorming in plaats van de dikwijls éézijdige invalshoek van verzorging en afhankelijkheid: bijvoorbeeld dat in een toegankelijke maatschappij hulpmiddelen, aanpassingen en assistentie een mogelijke beperking kunnen compenseren en kunnen bijdragen tot de uitbouw van een zo kwaliteitsvol mogelijk leven, werken in een firma, studeren in een ‘gewone’ school, enz. GRIP vzw zal mogelijk op termijn personen met een handicap en hun omgeving ook juridisch ondersteunen en zo discriminatie bestrijden. (GRIP, 2004)

Opdrachtverklaring:

GRIP vzw, wat staat voor Gelijke Rechten voor Iedere Persoon met een handicap, stelt vast dat personen met een handicap worden gediscrimineerd en streeft als burgerrechtenbeweging naar gelijke rechten en kansen voor iedere persoon.

GRIP vzw zal de samenleving en het beleid beïnvloeden om zo zelfbeschikking, autonomie, de evenwaardige behandeling en de participatie van personen met een handicap aan een inclusieve samenleving te realiseren. (GRIP, 2004)

Visie:

Iedereen is anders. De erkenning van deze rijke verscheidenheid en de realisatie van een samenleving die op alle domeinen deze diversiteit ook weerspiegelt vormen een maatschappelijke meerwaarde. Iedere burger moet de kans hebben om – ongeacht haar of zijn geslacht, huidskleur, nationale of etnische afkomst, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, geboorte, fortuin, leeftijd, het geloof of levensbeschouwing, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap of fysieke eigenschap – evenwaardig deel te nemen aan elke economische, sociale, culturele of politieke activiteit die toegankelijk is voor het publiek, en dit vanuit zijn eigen keuze.

Personen die op één of andere wijze toch direct of indirect worden gediscrimineerd en daardoor niet volwaardig kunnen deelnemen en bijdragen aan deze maatschappij, moeten het recht en de kans hebben om hun plaats in de samenleving op te eisen.

Vele bevolkingsgroepen worden vandaag achtergesteld (vrouwen, alloctonen, holebi’s, personen met een handicap, enz.). GRIP wil zich inschakelen in de burgerrechtenbeweging van personen met een handicap en richt zich op concreet aanwijsbare mistoestanden ten aanzien van deze doelgroep en wil met andere groepen de krachten bundelen in het gezamenlijk streven voor gelijke kansen. Het uitgangspunt is hierbij het principe van evenwaardigheid.

Het denken over 'handicap' zelf is de laatste jaren terecht geëvolueerd van een medisch model – waarbij de individuele persoon zich moest aanpassen en zich 'integreren' en de handicap de zelfbeschikking en de volwaardige participatie aan de maatschappij verhinderde – naar een mensenrechten uitgaand sociaal model waarbij een inclusieve samenleving zich zelf aanpast.

Mensen opdelen in twee groepen – personen met en zonder handicap – werkt stigmatiserend. Een samenleving heeft er meer baat bij zich te richten op competenties en sterktes van burgers dan zich blind te staren op handicaps en beperkingen. Dit uit zich onder meer in het rekening houden met beperkingen en noden als gevolg van een – soms zeer ernstige – handicap. Door middel van aanpassingen, hulpmiddelen en assistentie dient een evenwaardig en kwaliteitsvol leven te worden gewaarborgd. Personen met een handicap moeten, al of niet ondersteund door vertrouwenspersonen, kunnen kiezen tussen volwaardige alternatieven om hun leven vorm te geven.(GRIP, 2004)

Bijlage 2: De fasewerking van ATB.

Het individuele trajectplan:

FASE 1: de instap, de intake en de initiële trajectplanning. Deze fase is cruciaal omdat hierin het verloop van het verdere traject wordt bepaald. Men kan hierin drie verschillende stappen onderscheiden waarin verschillende actoren actief zijn:

Het arbeidsonderzoek en diagnose: Hier wordt vooral beroep gedaan op de CGVB's die, indien nodig, het MDV verzorgen en andere diagnostische informatie m.b.t. de problematiek van de cliënt bezorgen.

De joboriëntatie: Deze stap wordt naargelang de regio anders ingevuld. In sommige regio's is deze rol vooral weggelegd voor de CBO's die hier gepaste methodieken en instrumenten voor ontwikkelen. In andere regio's zijn het dan weer de CGVB's die een prominente rol vervullen bij oriënterende acties. De oriënterende module van de CBO's is een voorbeeld van een joboriënterende actie en heeft tot doel de cliënt via kennismakingsstages klaarheid te bieden in, en vertrouwd te maken met, zijn toekomstige functies.

De initiële trajectplanning: Dit is het resultaat van de evaluatie van voorgaande stappen. Op basis van deze gegevens komt men, in samenspraak met de cliënt, tot een trajectplan dat in latere fasen verder geconcretiseerd kan worden. Het is hier dat men ATB in de rol van trajectbepaler moet situeren.

FASE 2: Vooropleiding en opleiding. Voor opleidingen wordt er vooral beroep gedaan op de VDAB en ten tweede op de CBO's. Per persoon met een handicap zijn er maximaal 3600 effectieve opleidingsuren voorzien. Deze mogen maximaal over een periode van 24 maanden gespreid worden. Een belangrijke bepaling is dat er een zekere opleidingsduur moet worden doorgebracht op de werkvloer in het NEC (on-the-job-training).

Het zijn dus eigenlijk vooral de CBO's die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van het grootste gedeelte van het traject. ATB treedt hier enkel op als bewaker en begeleider van het traject. In praktijk wil dit zeggen dat er tussen ATB en CBO regelmatig overleg plaats vindt over het traject van individuele cliënten.

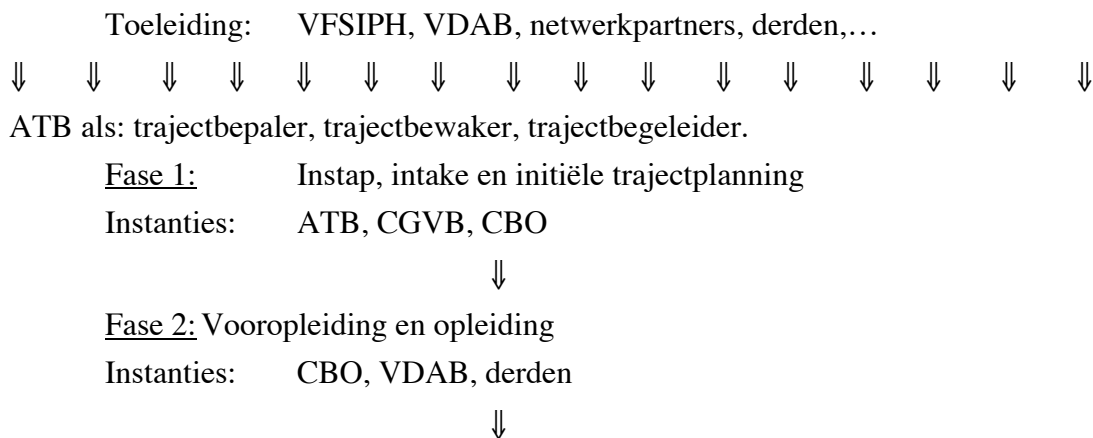
FASE 3: Begeleiding naar de arbeidsmarkt. In deze fase kunnen er verschillende aspecten aan bod komen. Er kan een sollicitatietraining plaatsvinden. De trajectbegeleider kan de cliënt individueel begeleiden naar de open arbeidsmarkt en samen gaan solliciteren. Er kan ook informatie verstrekt worden aan de werkgever over bijvoorbeeld tewerkstellingsbevorderende maatregelen. Het is in deze fase ook belangrijk om de werkgevers te sensibiliseren. Soms kunnen er zelfs bemiddelingsgesprekken worden

gehouden.

FASE 4: Hulp bij indiensttreding. Dit gebeurt vooral door ATB of CBO: tewerkstellingsbevorderende maatregelen worden dan operationeel. In deze fase kan er ook een informatieverstrekking aan oversten of aan collega-werknemers plaatsvinden.

FASE 5: Nazorg, eindevaluatie en afsluitend gesprek. In deze fase kan er door een trajectbegeleider een bezoek gebracht worden aan de werkplaats. Na één en twee maanden is er een evaluatie, eventueel gevolgd door bijsturing. Na de derde maand is er een eindevaluatie en wordt het traject afgesloten. (ATB Vlaanderen, 2005)

Figuur 1: Schematisch overzicht van de fasewerking van ATB.



Fase 3: Begeleiding naar de arbeidsmarkt

Instanties: CBO, VDAB, derden



Fase 4: Hulp bij indiensttreding

Instanties: CBO, VDAB, derden, werkgever



Fase 5: Nazorg, eindevaluatie en afsluitend gesprek

Instanties: ATB, CBO, VDAB, derden

Bijlage 3: De werking van het VFSIPH.

Het Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap (VFSIPH) valt onder de bevoegdheid van de Vlaamse Gemeenschap en stelt zich tot doel de sociale integratie van personen met een handicap te bevorderen, zowel individueel als collectief. Het Vlaams Fonds biedt hulp op een viertal terreinen: hulp bij de opvang, de behandeling en de begeleiding; hulp bij opleiding; hulp bij tewerkstelling en hulp bij de individuele materiële bijstand. Het Vlaams Fonds wil de meerkosten van een persoon met een handicap, om zich sociaal te ontplooien helpen dragen. Omdat de beschikbare budgetten beperkt zijn, wil het Vlaams Fonds bijstand geven aan de personen die deze echt nodig hebben. Daarom is er een inschrijvingsprocedure uitgewerkt.

Om van bijstand door het Vlaams Fonds te genieten, moet men bij het Vlaams Fonds ingeschreven zijn als een persoon met een handicap, en moet men een goedkeuring hebben om van de bijstand die men vraagt gebruik te maken. Het Vlaams Fonds kan bijstand bieden voor:

Maatregelen om te kunnen verblijven in een tehuis of met begeleiding thuis =
zorgsector.

Maatregelen die kunnen helpen bij het vinden van een gepaste job of opleiding = tewerkstelling en opleiding.

De aankoop van hulpmiddelen of het uitvoeren van aanpassingen, bij sommige kosten in het kader van vrijetijdsbesteding of verplaatsingen = individuele materiële bijstand.

Het aanwerven van een persoonlijke assistent, om met zijn of haar hulp verder thuis te blijven = persoonlijk assistentiebudget.

Om beter en sneller te kunnen werken, heeft het Vlaams Fonds zijn werk gedecentraliseerd, en opgesplitst per provincie. (Vlaams Fonds, 2004)

Bijlage 4: De fasewerking van de VDAB.

MODULE 1: Universele basisdienstverlening.

In deze module wordt bepaald welke vorm van begeleiding vereist is voor de persoon in kwestie. Indien het antwoord op één van de volgende vragen positief is dan volstaat het om de dienstverlening te beperken tot module 1:

Is de jobaspiratie van de werkzoekende realistisch en realiseerbaar?

Heeft de werkzoekende enkel behoefte aan een beroepsopleiding?

Heeft de werkzoekende enkel nood aan sollicitatietraining?

Indien het antwoord op geen van deze vragen positief is dan gaat men over tot de effectieve trajectbegeleiding. De VDAB heeft voor dit doel het ArbeidsRijpheidsInstrument (ARI) ontwikkeld. Het ARI bestaat uit een interviewschema met drie luiken, een evaluatierapport en een opvolgingsrapport. Het interviewschema heeft tot doel een aantal cruciale gegevens te verzamelen op drie domeinen: jobaspiratie, werkzoekgedrag en dienstverlening. Op basis van deze gegevens genereert de computer een evaluatierapport en wordt eveneens een opvolgingsrapport opgesteld.

MODULE 2: Trajectbepaling na diagnosestelling.

Deze module is elementair voor het verdere verloop van het traject. De uitkomst van deze module moet namelijk een aangepast, realistisch en arbeidsmarktgericht trajectplan zijn. Om deze uitkomst te bewerkstelligen is er dus informatie nodig over de mogelijkheden, de beperkingen, de behoeften en de situatie van de cliënt. De VDAB heeft omwille van deze doeleinden een aantal instrumenten en methodieken ontwikkeld. Een standaardmethodiek die betrekking heeft op iedere klant is de kwalificerende intake. Deze methodiek streeft naar een integratie van screening, informatieverstrekking, oriëntatie en motivering van de cliënt. Het bestaat uit één of meerdere gesprekken waarin ook ruimte voorzien is voor meer gespecialiseerde screening.

MODULE 3: Sollicitatietraining en- begeleiding.

Binnen deze module wordt er aandacht besteed aan het sollicitatiegedrag van de cliënt. Men gaat hem of haar een aantal basisprincipes van het solliciteren bijbrengen o.a. attitudes en het omgaan met vacatures en sollicitatie via het internet en, indien nodig, bijstaan en begeleiden bij het actief solliciteren.

MODULE 4: Beroepsspecifieke opleiding.

Module 4 is primair gericht op interne opleiding en bestaat uit scholing, omscholing en bijscholing. De opleidingen vinden plaats in centra van de VDAB of van de partners of bij samenwerkende derden.

MODULE 5: Persoonsgerichte vorming.

In het kader van de werkloosheidsval gaat men in deze module trachten tegemoet te komen aan de noodzakelijke randvoorwaarden o.a. kinderopvang, mobiliteit, enz. Eveneens wordt er gewerkt aan de arbeidsattitudes en andere relevante kenmerken die het professioneel functioneren verbeteren. Voorbeelden van acties tijdens deze module zijn: sociale en communicatieve vaardigheden bijbrengen, aanleren van basiskennis Nederlands, leef- en werkatitudes aanleren, enz. Module 5 kan bestaan als aparte module maar loopt vaak ook parallel met andere modules.

MODULE 6: Opleiding en begeleiding op de werkvloer.

Indien uit module 4 blijkt dat de cliënt voldoende opleiding heeft gehad of dat er reeds voldoende kennis aanwezig is, kan men overgaan tot opleiding en begeleiding op de werkvloer. Deze opleiding wordt afgestemd op de behoeften van de cliënt én van het

bedrijf waarin de opleiding plaats vindt. Het grote voordeel van de methode ligt in het feit dat men de cliënt kan observeren en bijsturen in zijn toekomstige arbeidssituatie.

MODULE 7: Trajectbegeleiding- en opvolging.

Deze module is een vereiste die garant moet staan voor de goede afloop van het traject. De trajectbegeleider 'begeleidt' de cliënt gedurende het traject en zorgt dat alles volgens het vooropgestelde trajectplan wordt uitgevoerd. Hieronder verstaat men ook het aanpassen van het traject indien dit niet opportuun blijkt. Deze begeleiding gebeurt vooral op scharniermomenten omdat tijdens de uitvoering van de modules 3 t.e.m. 6 de moduleverantwoordelijke instaat voor dagelijkse begeleiding. De trajectbegeleider vervult ook de rol van vertrouwenspersoon en is verantwoordelijk voor het overleg tussen alle betrokkenen betreffende de cliënt. (VDAB, 2003)

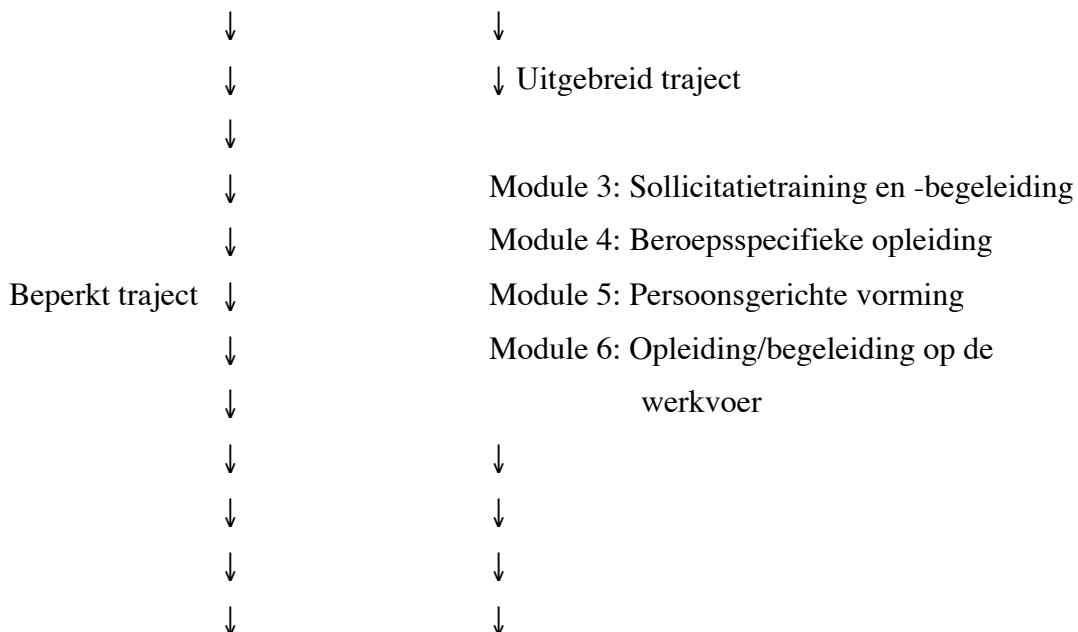
Figuur 2: Schematisch overzicht van de verschillende modules binnen type 1- en type 2- trajecten bij de VDAB.

Module 1: Universele basisdienstverlening.

Type 1-traject.

↓
↓

Module 2: Trajectbepaling na diagnosestelling ↔ Info en/of gespecialiseerde screening



Module 7: Trajectbegeleiding en –opvolging (opvolging sollicitatiegedrag/ervaringen of actieve bemiddeling.

Type 2-traject.

Kort samengevat kan men dus stellen dat er zowel in type 1 als in type 2-trajecten sprake is van trajectbegeleiding. De intensieve, modulair opgebouwde trajectbegeleiding gebeurt echter enkel in type 2-traject. Enkele doelgroepen buiten beschouwing gelaten, wordt in de basisdienstverlening vastgesteld of trajectbegeleiding, in de type 2-betekenis, opportuun is. Men kan dus stellen dat de basisdienstverlening tot doel heeft een duidelijke diagnose te stellen van de arbeids(on)mogelijkheden. Op basis van deze diagnose wordt dan beslist welke begeleiding gepast is.

Bijlage 5: De categorieën die de VDAB hanteert bij het oordelen over het al dan niet arbeidsgehandicapt zijn. (gebaseerd op de vroegere Rijksdienst voor Arbeidsbemiddeling van Werkloosheid)

‘ De werkzoekenden met normale geschiktheid zijn, de voor de arbeidsmarkt beschikbare werkzoekenden, die geschikt zijn om het beroep uit te oefenen waarin zij ingeschreven zijn; zij moeten bijgevolg over de beroepsvaardigheid en het rendement beschikken, die normaal van een werknemer van hun leeftijd in hetzelfde beroep geëist wordt.

Beschikken over een gedeeltelijke geschiktheid, de werkzoekenden voor wie de lichamelijke geschiktheid iets onder de geschiktheid ligt die in het beroep gewoonlijk verlangd wordt of voor wie de karakteriële of morele factoren een ernstige handicap vormen voor hun wederinschakeling in het normale productieproces (ongeacht of het in het oorspronkelijke beroep is of in welke andere betrekking dan ook) en ook lichamelijk gehandicapten wier tewerkstelling afhankelijk is van een beroepsherscholing of een revalidatie.

Werkzoekenden met een zeer beperkte geschiktheid zijn de lichamelijke of geestelijke gehandicapten die voor een beroepsherscholing en/of revalidatie niet in aanmerking komen, zodat zij slechts zeer moeilijk opnieuw in het normale productieproces kunnen ingeschakeld worden’. (Samoy Erik, 2000)

Bijlage 6: De centra voor beroepsopleiding.

‘De rol van de CBO’s is over de jaren prominenter geworden. Ze hebben onder meer tot doel personen met een handicap de nodige professionele vaardigheden bij te brengen. Hiernaast vervullen zij ook de belangrijkste rol op gebied van de intake en de oriëntering (zie bijlage 2). Ook alle acties naar werkgevers en begeleiding na indiensttreding behoren tot hun takenpakket’. (Samoy Erik, 1999)

Bijlage 7: De beschutte tewerkstelling.

‘De Beschutte Werkplaatsen (BW’s) zorgen ervoor, bij een doelmatig geneeskundig en professioneel toezicht, dat de minder-validen niet alleen een nuttig en lonend werk kunnen verrichten, doch ook de mogelijkheden tot professionele aanpassing en tot bevordering en, in de mate van het mogelijke, hun overgang naar een normale betrekking krijgen.’ (KB 5/7/1963, art. 47, 2°)

‘Uit deze bepaling kan men drie opdrachten voor de BW’s destilleren:

- het bieden van werkgelegenheid.
- opleiding.
- doorstroming.

In Vlaanderen zijn er 68 BW’s waar 12.593 personen worden tewerkgesteld’. (Samoy Erik, 1999)

Bijlage 8: De centra voor gespecialiseerde Voorlichting bij Beroepskeuze.

‘De CGVB’s zijn specifiek belast met het in kaart brengen van de arbeidsvaardigheden bij personen met een handicap. Deze screening gebeurt vooral vanuit een diagnostische invalshoek en maakt gebruik van verschillende instrumenten en methodieken. Het CGVB verzorgt het multidisciplinair verslag van de Vlaams Fonds-aanvraag en bezorgt de nodige diagnostische informatie i.v.m. de werkcapaciteiten, de arbeidsattitudes en de beroepswens van de cliënt. Verder staan zij ook in voor de oriëntering van de cliënt in functie van: een sociaal profiel, persoonlijkheidskenmerken, de job- of opleidingkeuze en de keuze tussen het NEC en de BW. De rol van de CGVB’s beperkt zich bijgevolg vooral tot de eerste fase van het traject (Bijlage 2)’. (Samoy Erik, 1999)

Bijlage 9: De werkbanken.

De werkbank is het tewerkstellingsproject van Jong KVG. Sinds 1987 begeleiden ze over

heel Vlaanderen werkzoekenden met een handicap in hun zoektocht naar werk.

Hun taken en werking:

Individuele begeleiding & Jobclub: Jonge werkzoekenden met een licht mentale, fysische, psychische of zintuiglijke handicap worden individueel of in groep begeleid in hun zoektocht naar werk. Leren solliciteren staat hierbij centraal. 'Hoe telefoneer ik?', 'Hoe stel ik een cv op?', 'Hoe bereid ik me het best voor op een sollicitatiegesprek', ... zijn vragen die ze samen proberen op te lossen.

Daarenboven gaan ze op zoek naar passende vacatures. Op wekelijkse basis is er bovendien JOBCLUB. Werk maken van werk zoeken is hier de leuze.

Vragen staat vrij: Je kan steeds bij de werkbank terecht met al je vragen over werk-zoeken en tewerkstelling. Zo kan je bijvoorbeeld ondersteuning krijgen bij lopende sollicitaties of informeren ze je over de tewerkstellingsmaatregelen die er bestaan. Met vragen over opleidingsmogelijkheden of inkomen kan je eveneens bij hun terecht. Op zoek naar vrijwilligerswerk in binnen- of buitenland? Ook hiervoor ben je op het juiste adres. Je vragen kan je ook stellen via de e-group. Werkzoekenden met een handicap en professionelen wisselen via dit e-mail systeem kennis en ervaring uit.

Scolaire begeleiding : In samenwerking met tal van BuSO-scholen krijgen laatstejaars aangepaste sollicitatietrainingen waarbij de werkbanken hen wegwijs maken in de wereld van het werk-zoeken. Zowel de pasafgestudeerden uit het BuSO als degenen die projecten alternerende beroepsopleiding volgen worden in samenwerking met hun school verder geactiveerd in hun zoektocht naar een passende job.

Materiaal- & methodiekontwikkeling: Via allerhande publicaties promoot de werkbank het gebruik van de tewerkstellingsbevorderende maatregelen. Zowel in boekvorm als elektronisch kan je samen met hun de wetgeving op de voet volgen. De werkbank ontwikkelt eveneens een methodiek om zowel fysisch als psychisch gehandicapten (en hun begeleiders) te trainen in een arbeidsmarktgerichte assertiviteit. De werkbank maakt kant en klare info- en lespakketten voor BuSO leerkrachten en directies. Zo sensibiliseren de werkbanken ze om zelf (of met ondersteuning) zo snel mogelijk de link naar de arbeidsmarkt te leggen met hun leerlingen.

Hoger geschoolden : Ten behoeve van hoger geschoolden met een handicap richt de werkbank regelmatig infosessies in rond handicap en arbeid.

Uitwisselingen: Reeds enige jaren is de werkbank de drijvende kracht achter de jaarlijkse uitwisselingsvakanties van JONG KVG VZW. Rond bepaalde thema's

worden er vakanties ingericht met buitenlandse jongerenorganisaties.

Er zijn werkbanken in Antwerpen, Borgerhout, Geel, Turnhout, Hasselt, Gent en Roeselare.

Bijlage 10: Een voorbeeldinterview.

GESLACHT

man

LEEFTIJD

28

OPLEIDINGSNIVEAU

kantoor administratie met zevende specialisatiejaar.

HOOGSTE GETUIGSCHRIFT

a2

LEEFTIJD AFGESTUDEERD

19

SOORT HANDICAP

fysieke handicap. open rug.

HOE LANG WERKLOOS?

4 maanden vanaf oktober.

WERKERVARING

5,5 jaar: 1,5 jaar bureauwerk, gegevens invoeren in een databank. En dan 4 jaar als maatschappelijk assistent bij kvg maar daar heb ik niet voor gestudeerd.

1) WELK TRAJECT VOLG JE/HEB JE GEVOLGD?

bij atb. de eerste stap naar trajectbegeleiding gebeurde altijd via atb, vdab was alleen maar voor bepaalde zaken in orde te brengen bv voor het stempelen.

2) WELKE STAPPEN KWAMEN VOOR IN HET TRAJECT? UIT WAT BESTOND HET TRAJECT?

ik ben al drie keer in aanraking gekomen met atb. de eerste keer was eigenlijk om een job te vinden als inputbediende, dus het invoeren van gegevens. dan ben ik dus eigenlijk voor de eerste keer in aanraking gekomen met atb. dan heb ik eerst een gesprek gehad met atb, wat juist de mogelijkheden waren want het was compleet nieuw voor mij. de mogelijkheid bestond er dus in begeleiding naar tewerkstelling toe. dan ben ik terecht gekomen bij cbo29. dat is een soort opleidingscentrum dat toen en nog steeds gelegen is in limburg, te lommel. dat was een heel groot centrum met een uitbreiding van een aantal mensen die daar lesgaven en er waren twee mogelijkheden. ofwel volgden men een jaar een opleiding, dat ging dus over allerlei administratieve taken, het was dus meer een opleiding voor administratief bediende maar je kon daar ook terecht voor meer technische zaken bijvoorbeeld de computer. ik heb die opleiding thuis gevolgd omdat er twee mogelijkheden waren, ofwel een opleiding in het centrum, ofwel thuis. omdat limburg een beetje ver was heb ik het dus thuis gevolgd. dat was met apparatuur van hun dat ze hier thuis kwamen

installeren. dat was dan een computer en alle aanverwante zaken die daar voor nodig waren zoals een modem, faxapparaat, telefoon, er moest zelfs een extra telefoonlijn aangelegd worden om dat te doen. ze zeiden dan dat de opleiding twee jaar zou duren en dat ik dan bereid zou zijn een job uit te voeren maar na een jaar zeiden ze al dat ik ver gevorderd was en dat ik zelf mocht rondkijken in de omgeving en als ik vacatures vond die mocht doorgeven. dan zouden zij contact opnemen met die werkplaats en mij proberen binnen te krijgen voor een stageplaats en dat is hun dan ook uiteindelijk gelukt.

WAT HIELD DIE OPLEIDING DAN JUIST IN?

het was dus zo dat ze vier dagen van de vijf, van maandag tot donderdag, een vak op de agenda plaatste, dus je kreeg een soort lessenrooster. dan was het zo dat bv. op een maandag als het nederlands was, de lesgever op een vast uur naar u belde en zei dan de zaken die op die dag gedaan moesten worden en dan kreeg je ook nog wat uitleg. dan moest je die oefeningen vanuit je cursus op de computer maken, die opslaan en dan 's avonds doorzenden. er waren wel reglementen daar rond, men verwachtte dat je ongeveer zeven uur per dag, dus een ganse werkdag daaraan werkte. de uren mocht je eigenlijk wel zelf bepalen voor als bv. de dokter moest langskomen dan mocht je 's avonds wel een uurtje later alles doorsturen. per dag moest je een aanvaardbare hoeveelheid leerstof onder de knie krijgen. naar gelang de grootte van het vak werd er ook een examen afgelegd en daar kwam de lesgever wel langs thuis. de vakken werden voor mij ingevuld voor de functie administratief bediende, het was nederlands, frans, word, excell, dan ook een beetje wiskunde meer eenvoudige berekeningen maken, ook access maar dat heb ik niet meer kunnen afmaken want dan heb ik een stageplaats gevonden waar ik die cursus eigenlijk niet voor nodig had. dus dat was mijn eerste ervaring met atb, die me dus eigenlijk heeft doorverwezen naar cbo29 die de volledige opleiding hebben verder gezet. dus na de opstart en na alle administratieve zaken ben ik zelf niet meer bij atb geweest toen.

dan ben ik werkloos geworden en heb ik terug contact opgenomen met atb in wilrijk. dan vroegen ze zich meteen af hoe ze me nu zouden opvolgen, het was dus niet zo dat ze naar vroegere ervaringen keken, de werkwijze van toen of wat er allemaal gebeurd was. er was dan eerst een vergadering met de betrokkene instanties om te kijken wat de beste mogelijkheid was van begeleiding voor mij. en dat is dan uiteindelijk iobc in mechelen geworden. atb heeft me er dus naar doorverwezen want dat vonden ze op dat moment de geschikte oplossing om weer te kijken naar een nieuwe werkplek. het

iobc was ook een soort van centrum dat meer op provinciaal vlak werkt, dat voortgevloeid was uit dat van lommel zodat ze niet meer alle mensen naar limburg moesten sturen. daar kon men dus ook weer een opleiding volgen maar ik heb zelf geen verdere opleiding meer gevolgd. ik ben daar wel enkele keren geweest voor enkele gesprekken om te kijken wat ik wil, wat ik kan, welke job wil ik naar de toekomst toe. dan hebben we de afspraak gemaakt dat ik zou rondkijken en zij natuurlijk ook naar jobs toe en als ik iets vond dan mocht ik met hun terug contact opnemen. zij namen dus zelf contact op met de werkgever en dan zochten zij het verder uit. die procedure heeft een hele tijd geduurd en dan was het zo dat ik na een half jaar een telefoontje kreeg van de persoon die me begeleidde bij atb om te zeggen dat er een vacature vrij was bij kvg. ik ben daar dan gaan solliciteren en dat is dan mijn job geworden. ik ben dan helemaal alleen gaan solliciteren en ze waren een beetje verwonderd dat er niemand van begeleiding bij was, maar ik heb al van veel collega's gehoord dat het wel een positievere indruk geeft als er niemand bij is. ik ben dus enkele malen in contact gestaan met de persoon van iobc maar dat was uiteindelijk dus niet zo heel veel.

en dan de derde keer, dat is dus heel recent, heb ik zelf contact opgenomen met atb. daar zijn dan wel enkele weken, zelfs maanden over gegaan voordat er iets uit de bus is gekomen. door mijn ervaring die ik al heb, heb ik vorige week een proefweek gedaan bij 'de ploeg' in antwerpen, dat waren vier halve dagen. daar moest ik op administratief vlak allerlei taken uitvoeren om te kijken hoe ver ik sta op dat vlak en voor naar een eventuele bijkomende opleiding te kijken. die opleiding zou dan zijn in 'de ploeg' zelf of bij een werkgever, of een combinatie daarvan. ofwel kunnen ze me doorverwijzen naar de werkgever zelf om daar een stage te lopen. die proefweek hield administratieve taken in zoals werken met de computer, word, excell,... om zo te kijken hoe ver ik sta en uiteindelijk te komen tot een positief resultaat en dan kijken naar wat het beste is dat ze me kunnen aanraden. dat zal dan in samenspraak met atb worden besproken. nu moet ik veertien dagen wachten op het antwoord, dus wat het resultaat zal zijn.

stappen:

intakegesprek: wie, wat, kan?

wat wordt er aangeboden?

wat heeft de cliënt al gedaan en wat menen we dat de beste stap is. er worden verschillende tips gegeven wat er verbeterd kan worden.

IN WELKE STAP ZIT U NU?

ik heb dus nu juist mijn proefweek bij 'de ploeg' achter de rug en wacht dus nog altijd op een resultaat van wat ze me in de toekomst aanraden.

HOE BENT U DAAR TERECHT GEKOMEN? VIA WELKE INFO_KANALEN?

dat is al vele jaartjes geleden, ongeveer tien jaar. ik denk dat het gekomen is door contact met het vlaams fonds. het was vroeger dus zo dat het vlaams fonds zelf rechtstreeks contact hadden met werkgevers. en dan was het zo als je dan als gehandicapte persoon contact opnam met het vlaams fonds dat ze wel eens zeiden 'ga daar of daar eens informeren want met een vlaams fonds nummer maak je daar grote kans om daar te kunnen starten'. maar ik spreek hier nu over vele jaren geleden. het vlaams fonds heeft me dan uiteindelijk doorverwezen naar atb waar ik voordien nog nooit van gehoord had.

WAAROM EEN TRAJECT BIJ ATB/VDAB? WAT IS UW MOTIVATIE?

omdat de uitleg van het vlaams fonds over atb vrij indrukwekkend was in de zin van dat die wel heel wat konden doen voor mij. ik was ook nieuwsgierig om het te proberen omdat het toch niet zo gemakkelijk is om een job te vinden voor een persoon met een handicap. dus voor mij was dat het proberen waard om te doen. dan de eerste keer dat ik in contact kwam met atb was heel positief dus dat heeft me ook mee gemotiveerd.

WAAROM BENT U TOEN NIET NAAR DE VDAB GESTAPT?

ja het gaat hier weer over zoveel jaren geleden maar ik denk dat het komt omdat toen atb de enige weg was. de vdab is pas later met initiatieven begonnen. ik heb wel een keer geprobeerd om een soort opleiding te volgen bij de vdab, dat ging over één proefdag in antwerpen met ook een vorm van examens. nu de job die ik voor ogen had was met allerlei administratieve taken maar zo weinig mogelijk en zelfs liefst zonder talen (frans en engels) omdat ik daar echt niet goed in ben. nu ik ben die proefdag dan gaan doen, alle testen waren goed behalve die talen dan. nu dacht ik dat ze gingen zeggen dat ze een programma op maat gingen maken voor mij in de zin van wat welke job zoek in de toekomst en wat wil ik zelf doen. nu stelde ze op de evaluatie voor dat ik een drietal maanden les ging volgen bij hun voor mijn frans en engels. ik wist uit ervaring dat ik daar beter niet aan begon omdat ik die talen nogal snel vergeet. ik had dus eigenlijk rap uitgemaakt dat de methode van aanpak daar niet alles was wat het zou moeten zijn.

BENT U AKKOORD EN TEVREDEN OVER ALLE STAPPEN? OVER WAT NIET?

atb heeft eigenlijk niets zonder mijn toestemming gedaan. ze hebben eerst goed overlopen wat mijn mogelijkheden zijn. wat ook goed is, is dat ze u tot niets verplichten. bijvoorbeeld die proefperiode die ik er juist heb opzitten is volledig vrijblijvend, het is niet verplicht in het pakket. atb geeft vooral in de eerste plaats advies over wat ze dus kunnen aanbieden. het enige wat niet zo goed is, is dat het wel wat tijd vraagt voor er een traject kan gestart worden en voor alles georganiseerd is.

HEEFT U ZELF INBRENG IN UW TRAJECT?

de consulenten van atb hebben een standaardlijst met de stappen die kunnen gezet worden. nu is het wel zo dat alles samen met mij besproken is geweest. ik kon zeggen met welke dingen ik niet akkoord ging. ik kon ook mee mijn profiel bijsturen, wat ik in de toekomst wel zag zitten en wat helemaal niet zoals die talen bijvoorbeeld waar ik zo weinig mogelijk mee in aanraking wou komen. als er iets was waar ik het niet mee eens was dan kon ik daar meteen op inspelen.

bij de vdab was dit niet het geval, ze denken meer in vakjes, eerst moet dit gebeuren en dan dat. ook voor het examen van die talen moet je minimum 80% halen of anders stopt het daar voor u, dus dat zag ik al helemaal niet meer zitten. de vdab heeft toen ook niets anders meer voorgesteld, dus ik had voor mezelf al uitgemaakt dat het daar niets ging worden. nu zijn er wel al andere zaken bijgekomen zoals de werkwinkel enzo maar vroeger was hun werking in mijn ogen niet echt denderend.

HEEFT U HET GEVOEL DAT JE ZELF DE STAPPEN VAN HET TRAJECT HEBT KUNNEN BEPALEN? GEBEURDE DIT IN SAMENSpraak MET DE CONSULENT OF BESLISTE DE CONSULENT VOOR JOU?

WERD ER VOLGENS U GENOEG REKENING GEHOUDEN MET UW HANDICAP, MOGELIJKHEDEN EN WENSEN?

ja zoals ik al zei hielden ze bij atb echt rekening met mijn wensen en mogelijkheden.

BENT U TEVREDEN OVER DE INHOUD VAN HET TRAJECT?

ja tot hiertoe wel.

HAD U GRAAG NOG ANDERE STAPPEN GEZET DIE NIET IN HET TRAJECT ZIJN OPGENOMEN?

tot hiertoe niet omdat het hele verhaal dat ze me hebben verteld over het traject waar ik nu inzit heel aantrekkelijk lijkt. het nu dus afwachten wat het gaat worden.

KON U SNEL IN EEN TRAJECT STAPPEN? WERD U SNEL OPGEVOLGD?

KWAM U EERST OP EEN WACHTLIJST TERECHT, HOELANG DUURDE DAT?

de eerste keer bij atb heeft het wel een hele periode geduurd vooraleer ik opgevolgd werd omdat er veel administratieve zaken bij kwamen kijken. de administratie, toekenning en erkenning duurde toch ongeveer een half jaar. ik kwam bij cbo29 dan op een wachtlijst terecht omdat daar een probleem was van infrastructuur. ze hadden maar een beperkt aantal computers ter beschikking dus moesten ze schipperen met hun materiaal.

dan de tweede keer (iobc in mechelen) heeft het ook een aantal weken geduurd voordat ik werd opgevolgd. er moest telkens administratie op gang komen. en dan de laatste keer heeft het ook weeral veel tijd in beslag genomen omdat er zoveel mogelijk instanties moesten bekeken worden. er werd ook toen veel vergaderd tussen de vroegere instanties en de ploeg zelf.

in mijn ogen mogen de procedures sneller gaan, ik heb nu altijd geluk gehad dat er na een lange wachttijd toch iets positiefs uit de bus kwam maar ik kan aannemen dat het voor mensen waar dat niet het geval bij is tijdverspilling is.

WAT ZIJN VOLGENS U DE POSITIEVE PUNTEN AAN

ARBEIDSTRAJECTBEGELEIDING? OVER WAT BENT U HET MEESTE TEVREDEN?

het heeft bij mij telkens tot iets positiefs geleid. de eerste keer dus tot die opleiding en stageplaats als inputbediende. de baas heeft mij toen positief geëvalueerd en dat heeft dan geleid tot een in dienstname.

iobc heeft altijd goed de vacatures voor me opgevolgd en dan uiteindelijk een passende job voor me gevonden.

WAT ZIJN VOLGENS U DE NEGATIEVE PUNTEN AAN

ARBEIDSBEGELEIDING? HEEFT U ENIGE NARE ERVARINGEN GEHAD? WELKE PROBLEMEN HEEFT U ONDERVONDEN? WAAR TRADEN DE MEESTE PROBLEMEN OP? KWAM U VEEL IN AANRAKING MET ONBEGRIP?

de opstartperiode kost veel tijd, er moet een goed overleg zijn met de verschillende

instanties om te kijken welke dienst het meest geschikt is, maar eens deze periode voorbij is dan gaat het wel snel vooruit.

het is ook zo dat er om de zoveel tijd verschillende veranderingen zijn in de diensten zelf, ze krijgen altijd meer werk erbij, het personeel moet steeds meer flexibel zijn wat niet altijd het geval is. er zijn ook veel afspraken bij me geweest die telkens werden verschoven omdat ze dan vakantie namen.

ZIJN ER DOOR ATB/VDAB BEPAALDE AANPASSINGEN GEBEURD OM REKENING TE HOUDEN MET UW HANDICAP? ZIJN ER BEPAALDE HULPMIDDELEN INGEZET TIJDENS UW TRAJECT OM REKENING TE HOUDEN MET UW HANDICAP, ZOJA HEEFT U DIE DAN ZELF MEEGEBRACHT?

het is dus wel zo dat eerst de mogelijkheden die er zijn overlopen worden. maar voor mij zijn die aanpassingen niet echt zo noodzakelijk omdat ik binnenhuis of in een kantoor dat niet zo groot is gewoon kan rondlopen. ik kan me dan gewoon aan het meubilair vasthouden. we hebben dus wel samen gekeken of het kantoor voor mij goed genoeg was. ook voor de computer heb ik niet echt aanpassingen nodig. het enige dat wel noodzakelijk is, is een iets groter toilet. maar dat is tot hiertoe eigenlijk allemaal al goed meegevallen. het wordt al tijdens het eerste gesprek besproken, het is een standaardvraag.

bij de vdab hebben ze in hun gebouw, dat al wel een beetje verouderd was, ook al het mogelijke gedaan zodat ik gemakkelijk op de eerste verdieping kon geraken. maar ze hebben toen niet gekeken voor aanpassingen naar een job toe omdat het voor hen nog veel te vroeg was om daar naar te kijken.

ZIJN DE GEBOUWEN WAARIN DE DIENSTVERLENING PLAATSVINDT GOED FYSIEK BEREIKBAAR? ZOJA, WAAROM, MET WAT HOUDEN ZE VOORAL REKENING?

het gebouw van cbo29 is een ultra-modern gebouw en goed toegankelijk, dat geldt ook voor atb in wilrijk.

maar dan iobc zat zeer kleinschalig in een rijhuis en de benedenverdieping was toegankelijk maar opleidingen enzo werden meestal op de tweede verdieping gegeven en aangezien er geen lift was traden hier wel vaak problemen op. nu denk ik dat ze recent verhuisd zijn en goed ook want dat was echt wel nodig.

de ploeg in antwerpen is nu volop aan het verbouwen, het is ook een soort rijhuis waar geen liften zijn. toen ik daar vroeger kwam voor mijn opleiding moest dat ook

doorgaan op de eerste verdieping.

het grote vdab-gebouw in antwerpen is een groot fabrieksgebouw en daar kan je met een goederenlift wel op alle verdiepingen geraken.alleen de toiletten waren niet zo toegankelijk voor rolstoelgebruikers.

ALS U VOOR DE EERSTE KEER IN DE GEBOUWEN KWAM, VOND U DAN
SNEL ALLES? ZIJN DE PLAATSEN WAAR U MOET ZIJN,
TOILETTEN,...DUIDELIJK AANGEDUID? IS ALLES GOED ZICHTBAAR?
voor mezelf was dat allemaal ok.

ZIJN DE DIENSTEN VOOR U GOED GEOGRAFISCH BEREIKBAAR?

cbo29 ligt dus in zonhoven, tegen hasselt. het is landelijk gelegen en ik ben er telkens met de auto naar toe gegaan, mijn ouders brachten me dan. het is niet echt afgelegen. ik denk dat het met het openbaar vervoer wel bereikbaar is, dan zou ik met de trein naar hasselt moeten en dan met de bus nog ongeveer 20 minuten naar de dienst. ik denk dat er daar ook de mogelijkheid was dat iemand van het centrum u met een busje van het station kwam afhalen.

vroeger werd ik naar limburg doorverwezen omdat er toen nog geen andere diensten bestonden. cbo29 was toen de enigste dienst die werkte rond administratieve taken. iobc was heel goed bereikbaar. het lag toen vrij dicht bij het station, nu zijn ze meer naar het centrum verhuisd maar ik denk dat het via het openbaar vervoer ook goed bereikbaar is.

dan de ploeg ligt aan het ziekenhuis. daar rijden wel bussen die richting uit maar ik denk niet dat die dicht stoppen bij de dienst en dat je dan een heel stuk te voet moet doen. voor mezelf is deze dienst dus niet zo goed bereikbaar als ik geen lift had gehad van mijn ouders.

de vdab is te bereiken met de trein en bus maar ik denk dat het ook nog een stuk wandelen is vanaf de bushalte.

HOE GERAAKTE U DAAR? WAREN ER SOMS PROBLEMEN DOOR UW
HANDICAP?

Mijn ouders brachten me altijd met de auto, ik heb dus geen problemen ondervonden.

WAT VINDT U VAN DE OPENINGSUREN VAN DE DIENSTEN?

die zijn vrij goed, je kan er op een gepast moment naar toe. ze kijken echt naar

wanneer je kan en de consulenten zijn altijd bereikbaar om een afspraak te maken. ze zijn ook flexibel, ze houden echt rekening met wanneer je kan en wil komen naar de dienst.

WAT VINDT U VAN DE INFORMATIE DIE TIJDENS HET TRAJECT OF VOOR DE AANVANG VAN HET TRAJECT GEGEVEN WORDT?

naar documenten toe worden alle stappen duidelijk op papier gezet. ik moest ook iets ondertekenen dat ik daar vrijwillig was en dat er duidelijke afspraken waren gemaakt, en natuurlijk ook voor de verzekering. daarna mocht ik die documenten mee naar huis nemen.

ZIJN DE DOCUMENTEN BEGRIJPBAAR?

voor mij wel, maar ik denk dat het voor mensen met een mentale handicap zonder verdere uitleg het nogal moeilijk is om alles te begrijpen.

IS DE TAAL DIE GEBRUIKT WORDT DUIDELIJK EN GOED GESTRUCTUREERD?

ja voor mezelf wel.

HAD U HULP NODIG OM DIE TE LEZEN/BEGRIJPEN? ZOJA, VAN WIE KREEG U DIE HULP?

nee ik heb geen hulp nodig bij het lezen van documenten maar ik kreeg wel een duidelijke uitleg van mijn consulenten, vooral over de verschillende stappen die er moesten genomen worden.

WAT VINDT U VAN DE WEBSITE?

ik heb nog niet echt veel ervaring met het internet, ik ben een paar keer gesurft naar de site van vdab, maar andere sites heb ik nog niet leren kennen.

IS DIE DUIDELIJK GESTRUCTUREERD, VINDT U ER ALLES?

Voor mij was de site van de vdab duidelijk.

IS DIE VOLGENS U BEGRIJPBAAR VOOR IEDEREEN?

ik denk dat het voor personen met een mentale handicap nogal moeilijk is om alles te begrijpen en alles daar terug te vinden.

VINDT U HET BELANGRIJK DAT PERSONEN MET EEN HANDICAP IN DE

TOEKOMST OOK TERECHT KUNNEN BIJ DE VDAB VOOR ARBEIDSTRAJECTBEGELEIDING EN DAT ER EEN ZO REGULIER MOGELIJKE BEGELEIDING WORDT UITGEWERKT? DENKT U DAT DIT MOGELIJK IS IN DE TOEKOMST? WAT ZIJN IN UW OGEN DE BELANGRIJKSTE VERANDERINGEN DIE DE VDAB MOET DOORVOEREN OM ZICH AF TE STEMMEN OP PERSONEN MET EEN HANDICAP IN HUN ARBEIDSTRAJECTBEGELEIDING?

ik denk dat er voor de vdab meer reclame wordt gemaakt bij personen zonder handicap en ik heb daar toch wel problemen mee. ik denk ook dat de vdab meer gericht is op de economische markt, terwijl atb meer cliënt gericht is. het zou misschien beter zijn dat atb en de vdab uitbreiden en één geheel worden, dat ze kunnen samenwerken om ook zo de wachttijden te doen verminderen.

OM AF TE SLUITEN EEN ALGEMEEN BESLUIT OVER UW ERVARING MET ARBEIDSTRAJECTBEGELEIDING EN HOE U OVER DE TOEKOMST DENKT.

voor mij is alles heel positief uitgedraaid. op enkele kleine problemen na heb ik altijd de juiste job, opleiding en stage aangeboden gekregen. naar de toekomst toe wil ik dus zo snel mogelijk een job vinden en vast tewerkgesteld worden. de diensten zijn voor mij ook een mentale steun, je kan er altijd op terugvallen. nu blijft het voor mij dus gewoon afwachten wat er uit de bus komt.

MOET ER U NOG IETS VAN HET HART OVER DIT INTERVIEW?

neen.

Bijlage 11: De vragenlijsten.

Inleiding:

Ik stel me eerst voor en leg mijn onderzoek nog eens kort uit en wat juist de bedoeling is van het interview. Ik leg ook uit waarom ik een bandopnemer gebruik en of ze daarmee akkoord gaan. Ik vertel dat het onderzoek anoniem zal gebeuren en dat ze niet verplicht zijn om op elke vraag te antwoorden, ze mogen altijd vragen om even te pauzeren als het teveel voor hen wordt.

1° Voor personen met een handicap:

Profiel : - Geslacht

- Leeftijd
- Opleidingsniveau
- Hoogste getuigschrift
- Leeftijd afgestudeerd
- Categorie/soort handicap
- Hoe lang werkloos?
- Werkervaring?

A) Nu volgen er enkele algemene vragen over uw traject:

Welk traject volgt u/ hebt u gevolgd?

Welke verschillende stappen komen daar in voor? Uit wat bestond het traject?

In welke stap zit u nu?

Hoe bent u daar terecht gekomen? Via welke info-kanalen?

Waarom een traject volgen bij ATB/VDAB? Wat is uw motivatie?

Ben je akkoord en tevreden over alle stappen? Over wat niet?

Hebt u zelf inbreng in uw traject?

Hebt u het gevoel dat je zelf de stappen van je traject hebt kunnen bepalen? Gebeurde dit in samenspraak met de consulent of besliste de consulent voor jou?

Werd er volgens u genoeg rekening gehouden met uw handicap, mogelijkheden en wensen?

Bent u tevreden over de inhoud van je traject?

Had u graag nog andere stappen gezet die niet in het traject zijn opgenomen (bijvoorbeeld een opleiding, sollicitatietraining, hulp bij mobiliteitsproblemen, arbeidsbemiddeling (bijvoorbeeld het uitleggen van de tussenkomsten in loon en aanpassingen aan werkgevers),...)

Kon u snel in een traject stappen? Werd u snel opgevolgd? Kwam u eerst op een wachtlijst terecht, hoelang duurde dat?

Wat zijn volgens u de positieve punten aan arbeidstrajectbegeleiding? Over wat bent u het meeste tevreden?

Wat zijn volgens u de negatieve punten aan arbeidstrajectbegeleiding? Hebt u enige nare ervaringen gehad? Welke problemen hebt u ondervonden? Kreeg u altijd een oplossing voor uw probleem aangeboden? Waar traden de meeste problemen op? Kwam u veel in aanraking met onbegrip?

B) Nu gaan we het hebben over de toegankelijkheid van het traject en over de toegankelijkheid van de werkwinkel waar u gebruik van maakt(e):

REDELIJKE AANPASSINGEN:

De VDAB en ATB zijn verplicht om in hun arbeidstrajectbegeleiding “redelijke aanpassingen” te voorzien voor mensen met een handicap. Dit zijn aanpassingen die de beperkende invloed van een onaangepaste omgeving op de persoon met een handicap kunnen wegnemen, voor zover redelijk. (voorbeelden: het voorzien van een tolk Vlaamse Gebarentaal voor doven en slechthorenden, het ter beschikking stellen van documenten in braille of grootdruk voor mensen met een visuele handicap, het gebruiken van eenvoudige taal voor mensen met een verstandelijke handicap, de gesprekken laten plaatsvinden in een rolstoeltoegankelijke plaats,...).

15) Zijn er door ATB/VDAB bepaalde aanpassingen gebeurd om rekening te houden met uw handicap? Zijn er bepaalde hulpmiddelen ingezet tijdens uw traject om rekening te houden met uw handicap (indien ja, heeft u die dan zelf meegebracht)?

Fysiek/Verstandelijk/Sensorieel

Zijn de gebouwen waarin de dienstverlening plaatsvindt goed fysiek bereikbaar?

Zoja, waarom, met wat houden ze vooral rekening? Zo niet, waarom, wat kan en

moet er zeker veranderd worden? Enkele voorbeelden: brede deur, geen drempels, gekleurde verf rond de deuren, liften, aangepast toilet,...

Als u voor de eerste keer in de gebouwen kwam, vond u dan snel alles? Zijn de plaatsten waar je moet zijn, toiletten,... duidelijk aangeduid? Is alles goed zichtbaar?

Bereikbaarheid

Zijn de diensten voor u goed geografisch bereikbaar? (reistijd, openbaar vervoer, in de centra van de steden,...)

Hoe geraakte u daar? Waren er soms problemen door uw handicap?

Openingsuren

Wat vindt u van de openingstijden van de diensten?

Informatie

Wat vindt u van de informatie die tijdens het traject of voor de aanvang van het traject gegeven wordt?

Documenten

Zijn de documenten (bijvoorbeeld contracten) begrijpbaar?

Is de taal die gebruikt wordt duidelijk en goed gestructureerd?

Had u hulp nodig om die te lezen/begrijpen? Zoja van wie kreeg u ook die hulp?

Website

Wat vindt u van de website?

Is die duidelijk gestructureerd, vindt u er alles?

Is die volgens u begrijpbaar voor iedereen?

C) Om af te sluiten:

Vindt u het belangrijk dat personen met een handicap in de toekomst ook terecht kunnen bij de VDAB voor arbeidstrajectbegeleiding en dat er een zo regulier mogelijke begeleiding wordt uitgewerkt? Denkt u dat dit mogelijk is in de

toekomst? Wat zijn in uw ogen de belangrijkste veranderingen die de VDAB moet doorvoeren om zich af te stemmen op personen met een handicap in hun arbeidstrajectbegeleiding?

Om af te sluiten een algemeen besluit over uw ervaring met arbeidstrajectbegeleiding en hoe u over de toekomst denkt.

Moet er u nog iets van het hart over dit interview?

2° Voor de consulenten:

Beschrijf eens hoe een traject juist verloopt bij jullie? Wat zijn de verschillende stappen die voorkomen in een traject?

Wat is juist uw functie? Uw taak in al deze stappen?

Wanneer komt er iemand in aanmerking om een traject te volgen? Wat zijn de criteria die gehanteerd worden?

Moeten de cliënten lang wachten voordat een traject daadwerkelijk van start kan gaan?

Wat is juist de verhouding tussen de cliënt en de consulent? Wat voor 'relatie' hebben jullie?

Hebben de cliënten inspraak in het traject? Wordt er vraaggericht gewerkt?

Bent u zelf tevreden over de werking van de dienst? Zou u zelf, indien mogelijk, dingen willen veranderen?

Treden er vaak problemen op in een traject? Zo ja, wat zijn de oorzaken en hoe lost u deze op?

Welke aanpassingen worden er gedaan voor personen met een handicap? Meer specifiek voor iemand met een fysieke handicap, mentale handicap, sensoriele

handicap? Op welke manier worden die gefinancierd, door het Vlaams Fonds, door de VDAB? Wat kan beter, wat gebeurt er niet dat wel zouden moeten gebeuren?

Welke hulpmiddelen stellen jullie beschikbaar voor personen met een handicap? Wordt er een vergoeding voor gevraagd? Nemen jullie cliënten vaak zelf hulpmiddelen mee?

Denkt u dat de gebouwen waarin de dienstverleningen plaatsvinden fysiek goed toegankelijk zijn voor personen met een handicap? Waarom wel/niet?

Is alles in de gebouwen ook goed aangeduid zodat iedereen zijn weg goed kan vinden?

Hoe schat u in dat de diensten bereikbaar zijn voor personen met een handicap? Is het gemakkelijk om met het openbaar vervoer te komen voor deze doelgroep?

Zijn de documenten volgens u duidelijk gestructureerd en begrijpbaar voor personen met een handicap, vooral voor mensen met een mentale handicap? Is de taal die gebruikt wordt duidelijk?

Wat zou er volgens u nog zeker moeten veranderen in de toekomst om zo gespecialiseerd mogelijk te kunnen werken met personen met een handicap?

Voor ATB:

Wat zijn volgens u de verschilpunten met de arbeidstrajectbegeleiding/werkwijze van de VDAB?

Welke aanpassingen doen jullie die de VDAB niet doet?

Uit gesprekken met enkele cliënten van ATB blijkt dat er veel mensen doorverwezen worden naar CBO's. Hoe komt het dat de actieve rol van ATB daar stopt? Hebt u misschien een exact percentage van doorverwijzing?

Worden er veel mensen van de VDAB naar jullie doorverwezen? Zo ja op welke

criteria gebeurt deze doorverwijzing dan?

Voor de VDAB:

Wat zijn volgens u de verschilpunten met de arbeidstrajectbegeleiding/werkwijze van ATB?

Op welke basis worden mensen door jullie naar ATB doorverwezen en waarom?
Gebeurt dit in samenspraak met de cliënt of is de beslissing unaniem van de consulent?

Wordt er tijdens jullie opleidingen rekening gehouden met diversiteit van cliënten?
Welke aandacht gaat naar arbeidsgehandicapten?

Stel: iemand wil bij jullie een cursus in braille volgen. Hoe gaat deze procedure te werk? Volgens welk systeem wordt dit geregeld?

Wat moet er volgens u veranderen om ook bij jullie aan personen met een handicap een reguliere dienstverlening te kunnen bieden?

3° Voor de coördinatoren:

Voor ATB:

Hoe is de algemene stand van zaken in jullie beleid omtrent redelijke aanpassingen in jullie arbeidstrajectbegeleiding?

Hoe gaat dat systeem van redelijke aanpassingen te werk? Hoe wordt alles gefinancierd? Welke rol speelt de overheid hierin?

Wat valt er allemaal onder 'redelijke aanpassingen' volgens jullie beleid?

Wat gebeurt er in de praktijk van redelijke aanpassingen?

Wat zijn volgens u de verschilpunten met de VDAB op dat vlak?

Hoe is de relatie met de VDAB? Is er een samenwerkingsverband?

Zijn er bepaalde afspraken gemaakt met de VDAB in verband met doorverwijzing naar jullie diensten?

Wat is uw visie op de toegankelijkheid van jullie diensten in Vlaanderen? Werden er recent maatregelen genomen om de toegankelijkheid te verbeteren?

Moet er volgens u iets veranderen in de huidige werking? Hoe ziet u de toekomst van ATB en de VDAB na de operatie 'Beter Bestuurlijk Beleid'? Wat zou volgens u in de toekomst de beste relatie zijn tussen de werking van de VDAB en jullie?

Wat zijn volgens u de plus- en minpunten van ATB en de VDAB?

Wat moet en/of kan er veranderen in jullie beleid voor een betere werking?

Voor de VDAB:

Hoe is de algemene stand van zaken in jullie beleid omtrent redelijke aanpassingen voor personen met een handicap in jullie arbeidstrajectbegeleiding?

Hoe gaat dat systeem van redelijke aanpassingen te werk? Hoe wordt alles gefinancierd? Welke rol speelt de overheid hierin?

Wat valt er allemaal onder 'redelijke aanpassingen' volgens jullie beleid?

Wat gebeurt er in de praktijk op vlak van redelijke aanpassingen?

Wat zijn volgens u de verschilpunten met ATB op dat vlak?

Hoe is de relatie met ATB? Is er een samenwerkingsverband?

Uit onderzoek van het HIVA van 2004 blijkt dat 25 procent van de correspondenten, die slecht te been zijn, de VDAB-kantoren of de werkwinkels niet goed toegankelijk vinden. Hoe komt dit volgens u? Werden er recent nog maatregelen genomen om dit te bevorderen?

Moet er volgens u iets veranderen in de huidige werking? Hoe ziet u de toekomst van ATB en de VDAB na de operatie 'Beter Bestuurlijk Beleid'? Wat zou volgens u in de toekomst de beste relatie zijn tussen de werking van ATB en jullie?

Wat zijn volgens u de plus- en minpunten van ATB en de VDAB?

Wat moet en/of kan er veranderen in jullie beleid voor een betere werking?

Worden er in jullie opleidingen voor de consultants rekening gehouden met diversiteit van cliënten? Welke aandacht gaat daar precies naartoe?

Bijlage 12: Verslag infodag ATB-Vlaams Brabant.

Op 2 maart 2005 vond er een infodag plaats voor arbeidstrajectbegeleiding voor personen met een handicap. Het doel was om de manier van werken, het aan de man brengen van de informatie, te observeren. Nadien was er ook plaats voor gesprekken zowel met de consultants als met de cliënten, om te peilen naar hun mening over de infodag.

De sessie duurde ongeveer 45 minuten, niet te lang zodat iedereen zijn aandacht er bij kon houden. In het begin werd kort overlopen wat er allemaal aan bod kwam. Er

werden ook slides uitgedeeld en de mensen konden volgen op een powerpoint-presentatie. De volgende thema's kwamen ter sprake:

- Doelgroep van ATB.
- Lokale werkwinkel.
- Personeel van ATB Vlaams Brabant.
- Opdracht van ATB.
- Visie van ATB.
- Voorwaarden voor begeleiding.
- Werking van ATB: Negen stappen.
- Dossiervorming.
- Netwerk rond ATB.

Het aantal mensen per sessie bleef beperkt, ongeveer 10 personen, zodat er voldoende ruimte was om alle vragen te beantwoorden. Alles werd op een eenvoudige manier uitgelegd en indien men iets na de eerste keer nog altijd niet begreep, nam de consulent echt de tijd om het nog eens een keer uit te leggen. Er werd ook gebruik gemaakt van visuele pictogrammen. Dit is heel duidelijk voor personen met een mentale handicap, ze kunnen dan beter de link leggen met het onderwerp. Gebruikte afkortingen werden een aantal keer herhaald zodanig iedereen wist waarover het ging. Ook het personeel kwam aan bod en bij elke persoon stond een foto. Zo kon men zich al een beeld vormen van de consulenten en kreeg men al een beetje vertrouwen toegestopt.

Na de verkregen informatie kon iedereen, indien gewenst, individueel op gesprek bij een consulent van ATB. Daar konden ze dan persoonlijke vragen stellen en meer uitleg krijgen op maat. Men kon zich ook al opgeven voor een eerste intakegesprek.

Uit de korte gesprekken met een aantal mensen die de infodag bijwoonden bleek dat er wel een algemene tevredenheid was over de verkregen informatie. Ze waren tevreden over de open houding van de consulenten. Het feit dat ze hun tijd namen voor het beantwoorden van verscheidene vragen en dat er nog enige tijd voorzien was voor individuele gesprekken viel in goede aarde. Er waren wel een aantal personen die toegaven dat het voor hen een beetje te lang duurde en dat ze moeite hadden om hun aandacht erbij te houden. De slides waren duidelijk gestructureerd en zorgden ervoor dat er goed kon gevolgd worden.

