Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin

Studie naar de populatie en het aanbod arbeidsmatige activiteiten

Liesbeth Op de Beeck
Dr. Nick Verhaeghe
Prof. dr. Tine Van Regenmortel

Rapport 55 Maart 2021

Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin
Minderbroedersstraat 8 – B-3000 Leuven
Tel 0032 16 37 34 32
E-mail: swvg@kuleuven.be
Website: http://www.steunpuntwvg.be

Publicatie nr. 2021/07
SWVG-Rapport 55
Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin

Titel rapport: Studie naar de populatie en het aanbod arbeidsmatige activiteiten

Promotor: Dr. Nick Verhaeghe[1]
Copromotor: Prof. dr. Tine Van Regenmortel[1]
Onderzoekers: Liesbeth Op de Beeck[1]

[1] Onderzoeksgroep Sociaal en Economisch Beleid & Maatschappelijke Integratie, Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving – HIVA, KU Leuven

Dit rapport kwam tot stand met de steun van de Vlaamse Overheid. In deze tekst komen onderzoeks-resultaten van de auteur(s) naar voor en niet die van de Vlaamse Overheid. De Vlaamse Overheid kan niet aansprakelijk gesteld worden voor het gebruik dat kan worden gemaakt van de meegedeelde gegevens.

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt zonder uitdrukkelijk te verwijzen naar de bron.

No material may be made public without an explicit reference to the source.

Het consortium SWVG

Deelnemende instellingen - Dagelijks bestuur	
KU Leuven	
· LUCAS, Centrum voor zorgonderzoek en consultancy	Prof. dr. Chantal Van Audenhove Prof. dr. Anja Declercq
· Instituut voor Sociaal Recht	Prof. dr. Johan Put
· HIVA - Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving	Prof. dr. Tine Van Regenmortel
· Leuvens Instituut voor Gezondheidsbeleid	
· Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen	Prof. dr. Erik Schokkaert
UGent	
· Vakgroep Marketing, Innovatie en Organisatie	Prof. dr. Paul Gemmel
· Vakgroep Publieke Governance, Management & Financiën	Prof. dr. Joris Voets
· Vakgroep Volksgezondheid en Eerstelijnszorg	Prof. dr. An De Sutter
Vrije Universiteit Brussel	
· Faculteit Psychologie en Educatiewetenschappen	Prof. dr. Dominique Verté
Universiteit Antwerpen	
· Centrum OASeS, Departement Sociologie	Prof. dr. Peter Raeymaeckers
Partnerinstellingen	
Universiteit Hasselt	
· Centrum voor Statistiek	
Thomas More Hogeschool	
· Opleiding Toegepaste Psychologie	Dr. Peter De Graef
Arteveldehogeschool	
· Dienst onderzoek en dienstverlening	
Hogeschool Gent	
· Faculteit Mens en Welzijn	
UC Leuven-Limburg	
· Groep Gezondheid en Welzijn	
Coördinatie en secretariaat	
Coördinator SWVG	Dr. Kathleen De Cuyper
Administratieve ondersteuning	Manuela Schröder Lut Van Hoof

Steunpunt WVG
Minderbroedersstraat 8
B-3000 Leuven
+32 16 37 34 32
www.steunpuntwvg.be
swvg@kuleuven.be

Rapport 55 **Maart 2021**

Studie naar de populatie en het aanbod arbeidsmatige activiteiten

Onderzoeker: Liesbeth Op de Beeck[1]
Promotor: Dr. Nick Verhaeghe[1]
Copromotor: Prof. dr. Tine Van Regenmortel[1]

[1] Onderzoeksgroep Sociaal en Economisch Beleid & Maatschappelijke Integratie, Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving – HIVA, KU Leuven

Samenvatting

Arbeidsmatige activiteiten (AMA) is een onbezoldigde bezigheid voor mensen tussen 18 en 65 jaar voor wie betaalde beroepsarbeid, met of zonder ondersteuning, op middellange termijn niet, nog niet of niet meer mogelijk is door één of meer belemmeringen van medische, mentale, psychische, psychiatrische of sociale aard (MMPPS). Mensen die aan AMA doen, zoeken samen met een erkende AMA-begeleider een passende werkpost (in de profit-, non-profit- of publieke sector) waar ze taken kunnen uitvoeren die aansluiten bij hun interesses en mogelijkheden. AMA kadert binnen de visie van het burgerschapsmodel en de vermaatschappelijking van de zorg, met werk als insteek. AMA is opgenomen in het decreet van 25 april 2014 houdende de werk- en zorgtrajecten.

Dit onderzoek werd uitgevoerd in opdracht van het departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin, binnen het Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin. Het maakt deel uit van de evaluatie van het werk- en zorgdecreet door de beleidsmakers zodat het doel en de beoogde doelgroep van AMA beter kan worden bereikt. Om eventuele regelgevende aanpassingen te kunnen doen, is het echter essentieel om voldoende zicht te hebben op de huidige AMA-praktijk.

De volgende **concrete onderzoeksvragen** werden geformuleerd:

- Hoe ziet de huidige populatie AMA eruit?
- Waaruit bestaat de begeleiding van de erkende begeleider AMA?
- Het ziet het geheel aan AMA-werkposten eruit?
- Welke knelpunten ondervinden de deelnemers AMA, erkende begeleiders en werkposten in het huidige AMA-systeem?
- Welke adviezen kunnen worden gegeven om AMA zo te organiseren én de regelgeving zodanig aan te passen dat het doel en de doelgroep van AMA beter worden bereikt?

Om een antwoord te kunnen bieden op de bovenvermelde onderzoeksvragen werd geopteerd voor **een mixed-method aanpak**. Dit houdt in dat er zowel kwantitatieve als kwalitatieve onderzoeksmethodes worden gebruikt.

Kwantitatief: bevraging erkende AMA-begeleiders

Het opzet van de bevraging van erkende AMA-begeleiders was een zo goed mogelijk beeld krijgen van het geheel aan werkposten in Vlaanderen. Om hierover informatie te verzamelen, werd een websurvey georganiseerd. De informatie waarnaar werd gepeild had betrekking op de periode vóór maart 2020 om de impact van COVID-19 op de dataverzameling te vermijden.

De doelpopulatie van dit onderzoeksonderdeel omvatte de 132 erkende AMA-begeleiders in Vlaanderen. Van de 132 erkende AMA-begeleiders hebben er 69 deelgenomen aan de websurvey. Dit is een **responsgraad van 52,2%**.

Kwantitatief: bevraging AMA-medewerkers

Het doel van dit onderzoeksonderdeel was om zicht te krijgen op de kenmerken van de huidige populatie die AMA doet. Om informatie te verzamelen omtrent de kenmerken van de personen die AMA uitvoeren, werd een Excel-invuldocument ontwikkeld. Specifiek betrof het gegevens van AMA-medewerkers die door de erkende AMA-begeleider in de periode tussen 1 september 2019 tot en met 29 februari 2020 AMA hebben verricht. Het gaat om personen die in deze periode zijn opgestart, al AMA deden of zijn gestopt met AMA. Er werd eveneens voor deze referentieperiode gekozen om de impact van COVID-19 te vermijden.

Het Excel-invuldocument werd aan de 132 erkende AMA-begeleiders bezorgd. In totaal hebben er 31 dit document ingevuld en samen hebben ze informatie verschaft over in totaal **741 AMA-medewerkers**. Ter vergelijking: in de periode 2018 – 2020 waren er 4 152 personen met een AMA-overeenkomst. Deze vergelijking dient echter met de nodige voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd. Het betreft hier niet 4 152 “unieke” personen. Van de 741 AMA-medewerkers waren iets meer dan de helft mannen (n= 403; 54,4%). Het aandeel vrouwelijke AMA-medewerkers bedroeg 45,5% (n= 337). De gemiddelde leeftijd van de AMA-medewerkers was 44 jaar. De jongste AMA-medewerker was 20 jaar en de oudste was 65 jaar.

Kwalitatief: “good practice” verkenning

Ter verkenning van de thematiek en om voeling te krijgen met wat AMA in de praktijk inhoudt, werd een bezoek gepland aan het Werkburo Leuven. De opgedane inzichten vormden bovendien een aanzet voor de uitwerking van de individuele interviews.

Kwalitatief: individuele interviews

Op basis van een reeks individuele interviews werd er meer inzicht verworven in de manier waarop AMA in de praktijk, en meer specifiek de begeleiding, vorm krijgt. Er werden interviews afgenomen bij coördinatoren van erkende AMA-begeleiders, werkpostbegeleiders en AMA-medewerkers. Dit multi-stakeholderperspectief maakte het mogelijk om de ervaringen m.b.t. AMA vanuit deze diverse standpunten te capteren. Voor de werving van potentiële deelnemers werd initieel ¼^{de} (n=33) van de in totaal 132 erkende AMA-begeleiders geselecteerd. Om tot een zo representatief mogelijke selectie van erkende AMA-begeleiders te komen, werd hierbij rekening gehouden met 1) het type erkende begeleider waarbij het geselecteerde aantal per type in overeenstemming is met het aandeel binnen de totale populatie. Er werd tevens gestreefd naar een zo goed mogelijke provinciale spreiding. In de mate van het mogelijke werd ook rekening gehouden met het type werkpost (enkel interne/externe werkposten alsook een combinatie van beiden). **In totaal werden 23 personen geïnterviewd** (9 coördinatoren van erkende AMA-begeleiders, 6 werkpostbegeleiders en 8 AMA-medewerkers).

Kwalitatief: focusgroepen

Met het oog op het verder uitdiepen van de manier waarop AMA in de praktijk wordt georganiseerd en ervaren alsook met als doel het blootleggen van knelpunten en mogelijkheden ter verbetering werden er vier focusgroepen georganiseerd. Meer specifiek, betrof het drie homogene focusgroepen en één heterogene focusgroep.

- Homogene focusgroepen

Typerend voor een homogene focusgroep is dat deelnemers met dezelfde kenmerken, in dit geval dezelfde professionele achtergrond of personen die AMA verrichten, apart worden geconsulteerd. Het uitgangspunt van een homogene focusgroep is dat mensen zich minder belemmerd voelen om vrijuit te spreken als ze merken dat ze bepaalde kenmerken met elkaar gemeen hebben. **Er werd één focusgroep georganiseerd met coördinatoren van erkende AMA-begeleiders (7 deelnemers), één met werkpostbegeleiders (7 deelnemers) en één met AMA-medewerkers (6 deelnemers).** De deelnemers werden willekeurig, maar wel met aandacht voor een zo representatief mogelijke afspiegeling van de realiteit, geselecteerd uit diegenen die zich via de websurvey als kandidaat deelnemer aan een focusgroep hadden opgegeven.

- Heterogene focusgroep

In opvolging van de drie homogene focusgroepen werd één heterogene focusgroep georganiseerd. In tegenstelling tot de homogene focusgroepen waarbij coördinatoren van erkende AMA-begeleiders, werkpostbegeleiders en AMA-medewerkers apart werden bevraagd, werden deze drie groepen nu samengebracht om met elkaar in dialoog te treden en gezamenlijk suggesties te doen m.b.t. de aanbevelingen. In totaal hebben **elf personen deelgenomen aan de heterogene focusgroep (4 coördinatoren van erkende AMA-begeleiders, 4 werkpostbegeleiders, 3 AMA-medewerkers).** De deelnemers waren personen die ook aan de homogene focusgroep hadden deelgenomen.

Resultaten

Bevraging erkende AMA-begeleiders – kenmerken van het geheel aan werkposten

Bijna alle van de 69 erkende AMA-begeleiders die deelnamen aan de websurvey begeleiden AMA-medewerkers die actief zijn in de non-profitsector (n= 65; 94,2%). Het aandeel erkende AMA-begeleiders dat AMA-deelnemers begeleidt in de publieke sector en profitsector is even groot. Het gaat telkens om net geen 40% (n= 27; 39,1%).

Meer dan de helft van de erkende AMA-begeleiders (n= 37; 53,6%) begeleiden AMA-deelnemers die actief zijn in zowel interne als externe werkposten. Iets meer dan een derde van de erkende AMA-begeleiders die de websurvey invulden (n= 26; 37,7%) gaven aan dat de AMA-medewerkers die ze begeleiden uitsluitend actief zijn in een interne werkpost. Bij een minderheid van de erkende AMA-begeleiders (8,7%) worden enkel AMA-deelnemers begeleid die actief zijn in externe werkposten.

De types werkposten waar AMA-medewerkers actief zijn, is divers: bibliotheken, schoonheidssalons, sportverenigingen, WZC, supermarkten, etc. Uit de websurvey blijkt ook dat een derde van de erkende AMA-begeleiders aangaf dat de AMA-medewerkers die ze begeleiden actief zijn binnen een maatwerkbedrijf. Andere vaker voorkomende types werkposten zijn de welzijns- en zorgvoorzieningen, scholen, (zorg)boerderijen, kinderopvang en beschut wonen. Het betreft telkens tussen een vijfde tot ongeveer 30% van de erkende AMA-begeleiders die deelnamen aan de websurvey. De meest opvallende vaststelling hierbij is het grote aandeel van bepaalde types organisaties erkend als AMA-begeleider (ook)

personen begeleiden die binnen hetzelfde type werkpost AMA doen. Dit is het duidelijkst voor de initiatieven voor beschut wonen (86,6%) en de welzijns- en zorgvoorzieningen erkend door VAPH of Jongerenwelzijn (80%), maar gaat ook op voor de maatwerkbedrijven en OCMW's.

Er worden diverse taken uitgevoerd door AMA-medewerkers: keukenhulp, huishoudelijke taken, groenonderhoud, semi-industriële activiteiten en administratie. De diversiteit blijkt ook uit de verdere nuancering van de taken die worden uitgevoerd: schilderwerken, het wassen van auto's, koffie maken en klaarzetten in een ontmoetingsruimte en tafels afruimen, het openhouden van een interne tweedehandswinkel, flyers uitdelen, Nederlandse les geven aan anderstaligen, naaien en upcycling, hulp bij kinderanimatie, drank- en snoepautomaten en koelkasten aanvullen, spelbegeleiding, toezicht houden tijdens de speeltijd op school, zwerfvuil opruimen, etc.

In de websurvey werd eveneens bevraagd of er voor de periode 1 september 2019 tot en met 29 februari 2020 AMA-medewerkers waren die toestemming nodig hadden van een andere instantie dan OCMW, RIZIV, RVA, FOD Sociale Zekerheid of VDAB om AMA te kunnen uitvoeren. Van de 69 erkende AMA-begeleiders die deelnamen aan de websurvey, gaf een vijfde aan dat dit het geval was (n= 14; 20,3%). Er werd in hoofdzaak verwezen naar de mutualiteiten (n= 8; 57,1%).

De 69 erkende AMA-begeleiders samen rapporteerde voor de periode 1 september 2019 t.e.m. 29 februari 2020 in totaal 446 stopgezette AMA-overeenkomsten. Het aandeel stopgezette AMA-overeenkomsten was het grootst bij de psychiatrische ziekenhuizen en OCMW's. Het betreft respectievelijk 29,4% (n= 131) en 28,9% (n= 129). Het aantal stopzettingen bij de maatwerkbedrijven was het laagst (n= 18; 4%) binnen het totale aantal. Herval in een ziekte of problematiek alsook de mogelijkheid tot doorstroming waren de vaakst voorkomende redenen voor de stopzetting van AMA. Voor in totaal 86 AMA-medewerkers was een herval in de ziekte of problematiek een reden om de AMA-overeenkomst stop te zetten (19,3%). Een derde daarvan zijn stopzettingen gedaan voor AMA-deelnemers die werden begeleid door een OCMW (n= 28; 32,6%). Een vierde tot een vijfde van de stopzettingen omwille van deze reden werden gedaan door initiatieven voor beschut wonen (n= 23; 26,7%). De mogelijkheid tot doorstroming was voor 82 AMA-medewerkers een reden om te stoppen met AMA (18,4%). Iets meer dan de helft van deze stopgezette AMA-contracten betreft AMA-medewerkers die werden begeleid door een OCMW dat erkend is als AMA-begeleider (n= 45; 54,9%). Iets minder dan een vijfde van de stopzettingen omwille van de mogelijkheid tot doorstroming zijn terug te vinden binnen de groep van initiatieven voor beschut wonen (n= 15; 18,3%). Onvoldoende motivatie, mobiliteitsredenen, het bereiken van de pensioenleeftijd, het ontvangen van een PVB, ... zijn andere redenen.

Bevraging AMA-medewerkers – kenmerken van de huidige populatie die AMA doet

Het merendeel van de 741 AMA-medewerkers waarover informatie werd verzameld, is ongehuwd (n= 456; 61,5%). Ongeveer een vijfde is gescheiden (n= 157; 21,2%). Ongeveer de helft van de 741 AMA-medewerkers is alleenwonend (n= 366; 49,4%).

Bij iets minder dan een derde van de AMA-medewerkers is een diploma middelbaar onderwijs het hoogst behaalde diploma (n= 237; 32,1%). Het aandeel AMA-medewerkers met een diploma hoger onderwijs, al dan van niet universitair niveau, is beperkt tot 6% (n= 44). Opvallend bij deze cijfergegevens is het hoge aantal AMA-medewerkers waarvoor het hoogst behaalde diploma onbekend is. Het betreft een aandeel van iets meer dan 40%.

De overgrote meerderheid van de 741 AMA-medewerkers ontvangt één type inkomen (n= 574; 77,5%). Iets meer dan een vijfde combineert twee types inkomen (n= 162; 21,9%). Binnen deze groep combineert meer dan de helft van de personen een leefloon van het OCMW met kinderbijslag (n= 95; 58,6%). Daarnaast, maar in mindere mate, komt de combinatie van een inkomensvervangende tegemoetkoming en integratietegemoetkoming ook voor (n= 35; 21,6%). Ongeacht het aantal types inkomen dewelke de AMA-medewerkers ontvangen, is een leefloon van het OCMW duidelijk het vaakst voorkomende type inkomen (n= 365; 40%).

Iets meer dan de helft van de respondenten werd doorverwezen door een welzijnsorganisatie (n= 396; 53,4%). Een kleiner, maar toch nog steeds aanzienlijk aandeel van de AMA-medewerkers werd doorverwezen door een geestelijke gezondheidsorganisatie (n= 213; 28,7%). AMA-medewerkers die door andere types doorverwijzers werden doorverwezen, vormen een minderheid. Nog geen 4% van de AMA-medewerkers heeft zelf het initiatief genomen.

Meer dan vier vijfde van de deelnemers van de studie zijn tot maximaal vijf jaar actief in AMA. Het betreft 612 AMA-medewerkers. (82,6%). Het aandeel AMA-medewerkers dat tussen twee en vijf jaar actief is in AMA is hierin iets groter (43,7%; n= 324) dan de groep AMA-medewerkers die tot maximaal één jaar in AMA actief zijn (38,9%; n= 288). Aangezien AMA nog maar drie jaar bestaat en de verzamelde data betrekking hebben op de periode tussen 1 september 2019 tot en met 29 februari 2020 is het opvallend dat er toch wordt aangegeven dat er personen zijn die tussen twee en vijf jaar AMA doen of zelfs langer dan vijf jaar. Mogelijks kan dit worden verklaard doordat het personen betreft die voor de invoering van AMA reeds door middel van andere subsidies werden begeleid en waarbij de omschakeling naar een AMA-overeenkomst werd gemaakt.

Op basis van de verzamelde gegevens m.b.t. het aantal uren per week dat de 741 AMA-medewerkers actief zijn, blijkt dat men gemiddeld gedurende 12,6 uur per week AMA verricht. Ongeveer vier vijfde van de 741 AMA-medewerkers (83,9%) doet 19 uur of minder per week AMA.

Bijna 60% van de AMA-medewerkers ontvangt een onkostenvergoeding (58,8%; n= 436). Bijna alle van de 741 AMA-medewerkers hebben een goedkeuring van een vergoedingsinstantie om AMA te verrichten (88,9%; n= 659). Van de 659 AMA-medewerkers die een goedkeuring hebben gekregen van een vergoedingsinstantie heeft ruim de helft deze goedkeuring van het OCMW gekregen (55,1%; n= 364). Voor ongeveer een derde (n= 215) werd deze goedkeuring door het RIZIV gegeven.

Individuele interviews – waaruit bestaat de begeleiding en hoe wordt AMA ervaren

In de reeks interviews zijn diverse types erkende AMA-begeleiders bevraagd: een zorg- en welzijnsvoorziening erkend door het VAPH, initiatieven voor beschut wonen, maatwerkbedrijven, OCMW's, psychiatrisch ziekenhuizen en een CAW. Er kwamen erkende AMA-begeleiders met enkel een interne werkplaats, enkel (één) externe werkplaats(en) alsook een combinatie van beiden aan het woord. Bijna alle werkpostbegeleiders die geïnterviewd werden, zijn verbonden aan een interne werkpost van een erkend AMA-begeleider en ook het merendeel van de bevraagde AMA-medewerkers is actief binnen een interne werkpost. Het merendeel van de bevraagde AMA-medewerkers is actief binnen een interne werkpost.

De meerwaarde van AMA werd unaniem erkend door de personen die werden geïnterviewd. AMA is een positief gegeven zowel als zinvolle dagbesteding alsook als een eventuele opstap naar betaalde arbeid. De ervaarde meerwaarde van AMA zit vervat in de latente voordelen van arbeid: structuur, sociale contacten, de mogelijkheid om capaciteiten te ontdekken en vaardigheden te leren. Het draagt

bij tot de eigen identiteit en geeft een gevoel van eigenwaarde. AMA kan een motivator zijn om herval te voorkomen of problemen (terug) aan te pakken. Via AMA kunnen mensen een nuttige bijdrage leveren alsook een verschil maken voor anderen. Binnen een werkplaats vormen AMA-medewerkers een schakel binnen een groter geheel. AMA draagt ook bij tot de destigmatisering van bepaalde doelgroepen zoals personen met een psychische kwetsbaarheid. AMA zorgt ook voor meer inclusie.

De interviews met coördinatoren van erkende AMA-begeleiders maakten duidelijk dat de toeleiding vanuit een breed scala aan actoren gebeurt. Voorzieningen binnen de geestelijke gezondheidszorg (psychiatrisch ziekenhuizen, initiatieven voor beschut wonen, etc.) nemen dit initiatief. Via organisaties binnen de gehandicaptensector worden ook personen toegeleid. OCMW en trajectbegeleidings-instanties werden af en toe ook aangehaald. Toeleiding vanuit een justitiehuis, door een justitie-assistent of psychiater kwam occasioneel aan bod. Sommige AMA-medewerkers worden al geruime tijd begeleid door de organisatie, maar hebben sinds de invoering van AMA een AMA-overeenkomst gekregen.

De interviews hebben duidelijk gemaakt dat het uitklaren van de interesses, wensen en mogelijkheden van de persoon die AMA wil doen een gezamenlijk proces is. De persoon in kwestie wordt hierbij actief betrokken doordat een krachtgericht gesprek met hen wordt aangegaan. De duurtijd van dit proces is variabel. Sommige personen weten meteen wat ze graag zouden willen doen. Ze hebben een duidelijk zicht op hetgeen hen interesseert, welke taken ze zouden willen doen, waar ze eventueel AMA zouden willen doen en met welke aspecten zeker rekening moet worden gehouden bij de zoektocht naar een gepaste werkpost. Anderen moeten dit nog voor zichzelf ontdekken. Een “sterk starten-bundel”, “huiswerkbundels”, … zijn instrumenten die door sommige erkende AMA-begeleiders worden gebruikt om personen hierin te “triggeren”.

Eens de interesses, wensen en mogelijkheden zijn uitgeklaard, wordt er gezocht naar een gepaste werkplaats. Dit kan een interne werkplaats zijn van de erkende AMA-begeleider zijn, maar evenzeer een externe werkplaats.

Net zoals bij de fase waarin de interesses, wensen en mogelijkheden werden uitgeklaard, kan de zoektocht naar een externe werkplaats variëren in duur. Uit de interviews met coördinatoren van erkende AMA-begeleiders werd duidelijk dat ook dit een proces op maat is. De wensen en mogelijkheden van de persoon staat hierbij centraal. Doorheen de opgebouwde ervaring weten coördinatoren van erkende AMA-begeleiders waar AMA kan worden gedaan en eventueel ook welke taken er mogelijk zijn. Toch werd ook benadrukt dat er telkens opnieuw wordt gezocht naar de ideale “match”. Dit houdt dus ook in dat men op zoek gaat naar nieuwe werkposten. Er wordt doorgaans een grote openheid ervaren om AMA-medewerkers een plaats op een werkvloer te geven. De gegeven voorbeelden van werkplaatsen waar AMA-medewerkers actief zijn, zijn divers, maar situeren zich hoofdzakelijk binnen de non-profitsector en sociale economie. Uit de interviews kwam naar voren dat niet iedereen het evident vindt om werkplaatsen binnen de profitsector te motiveren. Er moet begeleiding en nabijheid kunnen worden geboden en dat kan soms een remmende factor zijn voor externe werkplaatsen, zeker wanneer er een hoge werkdruk wordt ervaren. Uit de interviews bleek dat men als erkende AMA-begeleider in het begin de begeleiding op de werkvloer zelf opneemt zodat de AMA-medewerker relatief zelfstandig kan werken. Uit de interviews komt de overtuiging naar voren dat een zo groot mogelijke diversiteit in werkplaatsen en activiteiten die kunnen worden uitgevoerd, een troef zijn. Daarnaast bleek tevens dat de combinatie van beschikken over een eigen, interne werkplaats en werken met externe werkplaatsen door enkele coördinatoren ook als een meerwaarde wordt

beschouwd. Binnen een interne werkpost kunnen vaardigheden, arbeidsattitudes en zelfstandigheid worden aangescherpt als eventuele “opstap” naar een externe werkpost.

Eens een potentiële werkpost is gevonden, wordt een kennismakingsgesprek ingepland en soms ook een “sollicitatiegesprek” georganiseerd. Tijdens dit gesprek wordt nagegaan of er effectief sprake is van een goede “match”. Een kennismakingsgesprek kan met meerdere potentiële werkplaatsen worden ingepland alsook met werkplaatsen waarvan men al weet dat de AMA-medewerker er aan de slag kan.

Eens er een geschikte werkplaats is gevonden, konden alle bevraagde AMA-medewerkers vrijwel meteen aan de slag. Toch werd tijdens een enkel interview ook opgemerkt dat bepaalde activiteiten of deelwerkingen van interne werkposten meer populair zijn dan anderen waardoor er wachttijden zijn of mensen tijdelijk elders AMA doen of een ander type activiteit verrichten.

De taken en uren gedurende dewelke AMA wordt verricht, wordt bepaald in overeenstemming met de interesses en capaciteiten van de AMA-medewerker en op basis van de mogelijkheden binnen de werkpost. De taken die de bevraagde AMA-medewerkers uitvoeren, zijn divers. Het betreft groen-onderhoud, activiteiten in een moestuin of semi-industrieel atelier, taken met een creatieve insteek of eerder repetitief werk, etc. De uren die aan AMA worden gespendeerd zijn ook verscheiden. Het uurrooster van de bevraagde AMA-medewerkers varieert van een halve dag tot vijf volledige dagen per week.

Zich willen openstellen voor AMA-medewerkers, hen kunnen motiveren, respect voor zowel de mogelijkheden alsook beperkingen zijn kenmerken van een goede werkpostbegeleider. Een goede werkpostbegeleider is tevens aandachtig voor de noden van een AMA-medewerker en is steeds bereid tot een gesprek en is beschikbaar bij vragen of onduidelijkheden. Dit is ook één van de aspecten die duidelijk naar voren kwam tijdens de interviews met de AMA-medewerkers. Activiteiten op maat aanbieden, zorgen voor succeservaringen, vertrouwen bieden door positieve bekrachtiging en opbouwende feedback geven, zijn eveneens typerend voor een goede werkpostbegeleider.

Samenhangend met de aspecten die een goede werkpostbegeleider kenmerken, werd er tijdens een aantal interviews ook dieper ingegaan op elementen die typerend zijn voor een goede werkpost. De “ideale” werkpost is afhankelijk van persoon tot persoon.

De “ideale” werkpost is een veilige omgeving waar mensen tot rust kunnen komen, maar waar ze tegelijkertijd ook worden uitgedaagd in hun persoonlijke groei en, indien gewenst, leerkansen krijgen aangeboden. AMA-medewerkers moeten niet presteren, het vrijblijvende karakter van het werk en hun werktempo moet ten alle tijden worden gerespecteerd binnen de werkpost. Tijdens interviews werd er ook verwezen naar het sociale engagement van werkposten die voldoende flexibiliteit kunnen tonen. De belangrijkste voorwaarde van een goede werkpost is de begeleiding die kan worden geboden.

Buiten een verwijzing naar de arbeidszorgmethodiek werd er tijdens de interviews niet gesproken over een specifieke begeleidingsmethodiek. Door samen te werken, wordt de drempel om op een informele manier met elkaar een spontaan gesprek aan te gaan, verlaagd. De werkpostbegeleiders proberen om zo dicht mogelijk bij de AMA-medewerker te staan zodat ze zelf eventuele problemen zo snel mogelijk opmerken, maar ook opdat de AMA-medewerker zich vertrouwd genoeg voelt om dit eventueel zelf aan te kaarten.

Begeleiding op de werkvloer houdt ook in dat de werkpostbegeleiders uitleg geven bij de activiteiten die moeten worden uitgevoerd en AMA-medewerkers hierbij helpen indien dit nodig is. De bevraagde werkpostbegeleiders maken in hun manier van begeleiden geen onderscheid tussen een AMA-

medewerker of een ander type medewerker. Afhankelijk van de doelstellingen die iemand voor zichzelf stelt, AMA als zinvolle dagbesteding of toewerken naar betaalde arbeid, worden er wel andere accenten gelegd in de begeleiding. Dit laatste houdt in dat er meer aandacht gaat naar het strikter trainen en opvolgen van arbeidsattitudes. Een paar werkpostbegeleiders omschreven hun werkdag als een aaneenschakeling van allerlei onverwachte gebeurtenissen die de intensiteit van de begeleiding mee beïnvloeden. Een onverwacht crisismoment kan aanleiding zijn voor meer intensieve begeleiding. De begeleidingsintensiteit is een continuüm dat, afhankelijk van persoon, de situatie en het moment tijdens het traject, kan variëren van bijna geen begeleiding tot piekmomenten. De aard van de problematiek van een AMA-medewerker en "zijn rugzak" zijn eveneens aspecten die hierop van invloed kunnen zijn. Sommige mensen met bv. een psychische kwetsbaarheid hebben vaker nood aan een gesprek om de verstoorde balans tussen hun draagkracht en draaglast te herstellen. Voor sommige AMA-medewerkers is de voortdurende aanwezigheid van een werkpostbegeleider aangewezen terwijl anderen relatief snel relatief zelfstandig hun taken kunnen uitvoeren.

Het is niet altijd evident voor werkpostbegeleiders binnen een externe werkpost om AMA-medewerkers intensief te begeleiden. Eén werkpostbegeleider binnen een externe werkpost gaf aan dat ze de begeleiding van de AMA-medewerker bovenop haar eigen takenpakket doet. De andere bevraagde werkpostbegeleiders staan in voor de begeleiding van meerdere medewerkers binnen een interne werkplaats. Ze proberen allemaal zo veel mogelijk tijd te spenderen aan de begeleiding van de AMA-medewerkers, maar sommigen hebben daarnaast ook nog andere verantwoordelijkheden. Uit de interviews bleek dat een werkpostbegeleider soms ook trajectbegeleider kan zijn voor dezelfde AMA-medewerker of dat men werkpostbegeleider is voor AMA-medewerkers binnen de interne werkpost en tegelijkertijd trajectbegeleider voor AMA-medewerkers binnen een externe werkpost.

De input van een werkpostbegeleider als zijnde een directe partner van de AMA-medewerker op de werkvloer is cruciaal voor de evaluatie. Tijdens de evaluatie is ook de AMA-medewerker aanwezig en uit sommige interviews werd duidelijk dat dit (mee) werd opgenomen door de trajectbegeleider. Er worden op regelmatige tijdstippen evaluatiegesprekken ingepland. Het aantal keer een evaluatie per jaar wordt ingepland, varieert. Uit interviews bleek dat er tijdens de beginperiode vaker wordt geëvalueerd en dat dit afneemt naarmate iemand langer AMA verricht. In het begin kunnen evaluaties om de paar weken plaatsvinden. Vervolgens wordt dit om de paar maanden tot één of twee keer per jaar. Hierin is een verschil op te merken. Naast de formele evaluatiemomenten zijn er ook informele momenten (bv. op de werkvloer tijdens het uitvoeren van de taken). Evaluatiemomenten kunnen daarnaast ook vraaggestuurd gebeuren. AMA-medewerkers zijn vrij om zelf een evaluatie aan te vragen en zaken aan te kaarten. Inhoudelijk gaan de evaluatiemomenten over de manier waarop de AMA-medewerker AMA ervaart. Dit houdt onder meer in dat er wordt nagegaan of de taken en de uren nog steeds naar wens zijn. Het algemene functioneren binnen de werkplaats wordt besproken (bv. de relatie met andere collega's, beleefdheid, etc.). Afhankelijk van de doelstellingen die de AMA-medewerker voor zichzelf stelt, wordt de evaluatie aangepast aan de persoon in kwestie. Iemand die bijvoorbeeld wil toewerken naar betaalde arbeid wordt ook meer nadrukkelijk geëvalueerd op arbeidsattitudes. Als iemand tijdens AMA specifieke vaardigheden wil verfijnen, wordt hierop ook geëvalueerd. De doelstellingen van een AMA-medewerker worden soms opgenomen in een ontwikkelingsplan. Dit plan vormt bij sommigen de leidraad doorheen de evaluatie. Verder werd er niet expliciet verwezen naar een bepaalde methodiek. De evaluatie is een moment waarop de AMA-medewerker kan aangeven dat hij wil veranderen van werkpost, werkposten wil combineren of andere taken wil proberen. Toch is dit niet gebonden aan een formeel evaluatiemoment. AMA-medewerkers kunnen dit ten allen tijden aangeven. De bevraagde

AMA-medewerkers hebben ook effectief de ervaring dat het gemakkelijk is om van uren, taken en/of werkpost te veranderen.

Hoewel hierop niet in elk interview werd ingegaan, kwam een paar keer naar voren dat het functioneren van een AMA-medewerker, zoals besproken tijdens de evaluatie, wordt teruggekoppeld aan de toeleidende instantie. Dit gebeurt in functie van het behouden van het leefloon, het opvolgen van (onwettige) afwezigheden of om het functioneren van een AMA-medewerker te benadrukken bij andere betrokken hulpverleners. Uit een ander interview bleek echter ook dat de terugkoppeling eerder "een slapend contact" inhoudt en dat er enkel in geval van problemen wordt teruggekoppeld. Uit een ander interview werd duidelijk dat er enkel wordt teruggekoppeld indien de begeleiding bij de toeleidende dienst doorloopt.

De reeks interviews maakte duidelijk dat er verschillende redenen zijn om te stoppen met AMA. Een ziekte of herval zijn redenen die het vaakst werden vernoemd. Daarnaast werd er ook verwezen naar mensen die noodgedwongen moeten stoppen omdat ze 65 jaar zijn geworden of omdat ze de interesse in AMA zijn verloren en nood hebben aan iets anders. Een verhuis waardoor de werkplaats niet meer vlot bereikbaar is of de geboorte van een kind, een moeilijker geworden thuissituatie, ... kunnen eveneens redenen zijn om te stoppen met AMA. De problematiek en daarmee samenhangende kwetsbaarheid van personen kan er ook voor zorgen dat sommigen afhaken. Een enkele keer werd ook aangehaald dat AMA-contracten soms, bij uitzondering, noodgedwongen moeten worden stopgezet. Te vaak afwezig zijn (zonder te verwittigen), niet naleven van gemaakte werkafspraken, steevast aandachtspunten naast zich neerleggen, niet meer ingaan op geboden kansen (bv. het voorstel om te veranderen van taken om terug interesse te wekken), ... kunnen hiervoor uiteindelijk de aanleiding geven.

Alle AMA-medewerkers die werden geïnterviewd, hopen nog lange tijd AMA te kunnen doen. Meerdere onder hen hebben in het verleden betaald gewerkt, maar achten dit omwille van hun problematiek of gezondheidsproblemen niet meer mogelijk. Toch is er ook één bevraagde AMA-medewerker die de droom uitsprak om ooit betaald te kunnen werken. Uit de interviews werd duidelijk dat de wens van de AMA-medewerker centraal wordt gesteld. Indien iemand wil toewerken naar betaalde arbeid wordt hij/zij hierin ondersteund. AMA wordt dan ingezet als een eerste voorbereidende stap en kan een goede voorbereiding bieden op een later activeringstraject. Concreet kan dit onder meer inhouden dat het aantal uren AMA wordt verhoogd tot minimaal 20 uur per week en dat er strikter wordt ingezet op het ontwikkelen en naleven van arbeidsattitudes. Uit de interviews werd bovenal duidelijk dat AMA en de werkplaats in de eerste plaats een veilige omgeving moeten zijn waar de AMA-medewerker zich goed voelt waar er geen verplicht te behalen doelstellingen aan verbonden zijn. Er stromen effectief AMA-medewerkers door naar betaalde arbeid, maar het blijkt toch eerder om een minderheid te gaan, aldus losse inschattingen van coördinatoren die werden geïnterviewd.

Focusgroepen – uitdieping ervaringen met AMA en ervaarde knelpunten

Tijdens de focusgroepen werd benadrukt dat AMA zowel een finaliteit mag zijn, maar dat het eveneens voor sommigen een opstap naar betaalde arbeid kan zijn. Dit laatste is echter geen verwachting, maar eerder de vrije keuze van de AMA-medewerker zelf. Indien een AMA-medewerker aangeeft graag te willen proberen doorstromen naar betaalde arbeid wordt hij/zij hierin ondersteund. De doorstroom naar betaalde arbeid is geen prioriteit binnen AMA. Het gaat vooral om het bieden van een zinvolle dagbesteding. Uit de ervaringen van de coördinatoren en werkpostbegeleiders die deelnamen aan de focusgroepen is doorstroom naar betaalde arbeid bovendien geen evidentie voor de doelgroep die ze

begeleiden. Dit neemt niet weg dat er steeds aandacht is voor het groeipotentieel van de AMA-medewerkers en dat men hen kansen biedt om zichzelf verder te ontplooien. Onder meer tijdens evaluatiemomenten is er hiervoor aandacht. Uit de getuigenissen bleek dat er jaarlijkse formele evaluatiemomenten worden ingepland, maar dat er vooral ook informeel wordt afgetoetst met de AMA-medewerker. Tijdens de focusgroepen werd het belang benadrukt van het "op maat" aspect van AMA. De wensen en noden van de AMA-medewerker zouden steeds centraal moeten blijven staan.

De focusgroepen toonden aan dat er een groot draagvlak is om AMA ook na 65 jaar mogelijk te maken. AMA betreft onder meer ook participatie en sociale contacten. Er zijn AMA-medewerkers met een beperkt sociaal netwerk voor wie AMA in dat opzicht een belangrijke meerwaarde biedt. Het is de mening van de bevraagde AMA-medewerkers dat ze zelf zouden moeten kunnen beslissen wanneer ze willen stoppen met AMA en dat dit niet gebonden zou mogen zijn aan hun leeftijd.

AMA is een onbezoldigde activiteit. Uit de focusgroepen bleek dat er geen groot draagvlak was om toch een beperkte vergoeding te voorzien als appreciatie voor de inspanningen die de AMA-medewerkers leveren. AMA wordt vooral voor en met veel plezier door hen gedaan.

De huidige subsidiëring voor AMA wordt als ontoereikend ervaren. Vooral voor het (meer) inzetten op externe werkposten wordt dit als een rem ervaren. De wil om dit te doen, is er bij vele deelnemers aan de focusgroepen wel, maar het ontbreekt hen momenteel aan personeel om dit op te nemen. Het zoeken naar geschikte externe werkplaatsen en opvolging wordt als meer tijdsintensief ervaren dan wanneer het een interne werkplaats betreft. Er werd opgemerkt dat het voor een externe werkpost ook niet altijd evident is, bv. omwille van een hoge werkdruk, om de begeleiding op zich te nemen. Er werd daarom ook gepleit voor een subsidiëring van de werkposten.

De begeleiding, zij het in een interne dan wel externe werkpost, wordt eveneens als tijdsintensief opgevat. De intensiteit van begeleiding kan variëren en wordt door verschillende factoren beïnvloed: de problematiek van de AMA-medewerker, de mate van zijn/haar zelfstandigheid, crisismomenten, etc. Een goede communicatie, tijd om te luisteren naar de AMA-medewerker, flexibel inspelen op de noden van de AMA-medewerker en de mogelijkheid om een vertrouwensband op te bouwen, zijn cruciale aspecten van een goede begeleidingsrelatie.

Coördinatoren en werkpostbegeleiders zijn ook vragende partij om AMA bekender te maken: bij potentiële AMA-medewerkers, bij toeleidende organisaties, bij potentiële externe werkposten en bij uitbetalingsinstanties. Uit de focusgroepen bleek tevens een grote nieuwsgierigheid tussen erkende AMA-begeleiders inzake de manier waarop ze elk AMA in de praktijk vormgeven.

Tot slot bleek uit de focusgroepen ook de vraag naar administratieve vereenvoudiging.

Conclusies en aanbevelingen

AMA is een goed initiatief met een duidelijke meerwaarde. Er is een veelheid aan positieve effecten voor een diverse doelgroep. In eerste instantie betreft het de latente voordelen van arbeid: structuur in dag/week, een doel om naar uit te kijken en de mogelijkheid om een nuttige bijdrage te leveren aan de werkplaats waar AMA wordt verricht. AMA biedt een zinvolle dagbesteding die zich onderscheid van vrijwilligerswerk of een hobby. AMA draagt ook bij aan empowerment. AMA-medewerkers kunnen zichzelf blijven ontplooien en steeds nieuwe dingen bijleren. Het sociale contact dat via AMA mogelijk is, is eveneens een positief aspect. AMA draagt bij tot participatie en is inclusieversterkend. Te meer omdat AMA in allerlei soorten werkplaatsen mogelijk is. AMA is een erkenning van een doelgroep en toont aan dat iedereen naar zijn/haar eigen mogelijkheden een bijdrage kan leveren aan de

samenleving. Voor personen met een psychische kwetsbaarheid kan het een verschil maken tussen (her)opname of niet. AMA biedt een houvast. Dit is ook het geval voor personen met een verslavings-problematiek voor wie AMA, als laagdrempelig initiatief, een context kan bieden waarin deze problematiek bespreekbaar wordt en als motivator kan dienen om de verslaving aan te pakken.

Aanbevelingen voor het beleid:

- *Aanbeveling: AMA als beleidsinitiatief dient verder te worden gecontinueerd.*
- *Aanbeveling: AMA blijft een beleidsinitiatief dat gericht is op een verscheidenheid aan kwetsbare personen met diverse problematieken en moeilijkheden waardoor het voor hen op middellange termijn niet, nog niet of niet meer mogelijk is om betaalde beroepsarbeid, met of zonder ondersteuning, uit te voeren.*
- *Aanbeveling: Het aanbod organisaties dat erkend AMA-begeleider is, zou moeten worden uitgebreid met organisaties die zich specifiek richten op personen met een verslavings-problematiek.*

AMA is een veilige omgeving om grenzen te verleggen. "Mogen" en niet "moeten" is de voertaal. Dit onderzoek laat toe vast te stellen dat er in de praktijk naar gestreefd wordt om AMA-medewerkers zo veel mogelijk succeservaringen te bieden, positief te bekrachtigen, maar waarbij ook eventuele werkpunten niet uit het oog worden verloren met als doel mensen te stimuleren in hun persoonlijk groeiproces. AMA biedt een kader waarbinnen er voortdurend mag worden geprobeerd om de stappen te blijven zetten die mensen voor zichzelf vooropstellen. Een veilige omgeving stelt gerust en stimuleert mensen net om stappen vooruit te blijven zetten wetende dat AMA altijd een vangnet blijft. Een veilige omgeving houdt ook in dat er financiële zekerheid is en duidelijkheid omtrent de tegemoetkoming die de AMA-medewerker ontvangt. Een veilig gevoel wordt ook ingegeven door een goede relatie met de begeleider(s).

AMA biedt de mogelijkheid om (nog steeds) zinvol bezig te zijn, maar kan - voor zij die willen – tevens een opstap zijn richting betaalde arbeid. AMA als finaliteit dan wel als een opstap richting betaalde arbeid zijn evenwaardige pistes. Uit dit onderzoek blijkt dat AMA een goede voorbereiding naar betaalde arbeid kan zijn voor personen die nog vele "zachte" stappen in die richting moeten zetten. Hierbij dient toch ook te worden vermeld dat uit getuigenissen blijkt dat doorstroom richting betaalde arbeid niet als een evidentie wordt ervaren door coördinatoren en werkpostbegeleiders. Bovendien zijn er ook mensen wiens professionele carrière noodgedwongen is beëindigd omwille van bijvoorbeeld medische redenen. Voor hen is AMA in zekere zin een mooie afsluiter van hun loopbaan. Er zijn personen die één uur in de week AMA verrichten, maar evenzeer zijn er personen die dit gedurende vijf volledige dagen per week doen. Het is echter belangrijk te nuanceren dat er niet zonder meer kan worden verondersteld dat een AMA-medewerker die meer dan halftijds per week AMA doet, sowieso moet kunnen doorstromen naar betaalde arbeid. Bij AMA moet er niet worden gepresteerd en zijn AMA-medewerkers op hun eigen tempo actief. Dit tempo ligt doorgaans ook lager dan wanneer er betaald zou worden gewerkt. Daarnaast zou de begeleiding bij betaalde arbeid wegvallen terwijl net dit een cruciaal aspect van AMA is. Er zijn verschillende redenen om te stoppen met AMA, maar uit dit onderzoek komt duidelijk naar voren dat dit niet de leeftijd van 65 jaar zou mogen zijn.

Aanbevelingen voor het beleid:

- *Aanbeveling: Bij AMA moet de nadruk blijven liggen op het bieden van een zinvolle dagbesteding.*
- *Aanbeveling: AMA zou altijd een finaliteit moeten kunnen zijn, net zoals het ook als opstap mag dienen naar betaalde arbeid. Beide mogelijkheden zijn goed en blijven evenwaardig.*
- *Aanbeveling: Het aantal uren dat iemand AMA verricht zou nooit een bepalende factor mogen zijn om te veronderstellen dat een AMA-medewerker mogelijks kan doorstromen naar betaalde arbeid. De AMA-medewerker als individu met zijn eigen specifieke kenmerken, mogelijkheden en beperkingen dient steeds voor ogen te worden gehouden.*
- *Aanbeveling: AMA-medewerkers dienen ten allen tijden duidelijkheid te behouden m.b.t. hun uitkering.*
- *Aanbeveling: AMA zou ook na 65 jaar mogelijk moeten worden gemaakt.*

Aanbevelingen voor de praktijk:

- *Aanbeveling: In geval van een conflict of moeizame relatie met collega medewerkers of begeleider is het aangewezen ervoor te zorgen dat er altijd andere personen zijn waarbij de AMA-medewerker in alle vertrouwen terecht kan. Dit zijn andere werkpostbegeleiders en/of de trajectbegeleider. Hierbij is het eveneens aangewezen om dit bij de start van AMA ook duidelijk kenbaar te maken aan de AMA-medewerker.*
- *Aanbeveling: Dat de nadruk bij AMA ligt op het bieden van een zinvolle dagbesteding neemt niet weg dat het een relevante opstap naar betaalde arbeid kan zijn. Het is echter essentieel dat de keuze van de AMA-medewerker hierin bepalend blijft en steeds wordt gerespecteerd.*
- *Aanbeveling: Begeleiders van erkende AMA-begeleiders en werkpostbegeleiders dienen aandachtig te blijven voor het potentieel van AMA-medewerkers en hen, steeds vrijblijvend, groeikansen blijven aanbieden en prikkelen (bv. persoonlijke groei, arbeidsvaardigheden, etc.) en hen hierin op een positieve en constructieve manier ondersteunen.*
- *Aanbeveling: In geval een AMA-medewerker aangeeft te willen proberen doorstromen naar betaalde arbeid dient contact te worden opgenomen met een organisatie die zich (ook) richt op activering zodat deze vraag verder kan worden geëxploreerd en verdere stappen kunnen worden ondernomen.*
- *Aanbeveling: Erkende AMA-begeleiders kunnen andere mogelijkheden om de vrije tijd in te vullen en organisaties die in dit verband kunnen worden gecontacteerd onder de aandacht brengen van personen die beslissen om te stoppen met AMA.*

AMA is "op het lijf geschreven". Het belang van een traject op maat mag niet worden onderschat. "Op maat" kwam naar voren wanneer het ging over het proces waarbij de interesses, wensen en mogelijkheden van de AMA-medewerker worden uitgeklaard, maar ook voor wat betreft de zoektocht naar een geschikte werkplaats, de taken die de AMA-medewerker kan doen en de begeleiding. "Op maat" is de rode draad doorheen AMA, vanaf de opstart tot het stopzetten. Situaties, wensen en interesses kunnen veranderen. Om op maat te kunnen blijven werken, is flexibiliteit dan ook belangrijk. Bevraagde AMA-medewerkers benadrukten dat het voor hen gemakkelijk moet zijn om van werkplaats te veranderen, meer of minder uren AMA te doen of eens andere taken uit te proberen als ze hieraan behoefte hebben. Er worden regelmatig formele evaluatiemomenten ingepland, minstens één keer per jaar. Evaluatiemomenten zijn een moment van wederzijds afstemmen: verloopt alles naar wens, zijn er aanpassingen

nodig, wat kan de erkende AMA-begeleider/werkpost (beter) doen om de AMA-medewerker te ondersteunen in zijn/haar persoonlijke ambities, etc. De AMA-medewerker is hierin een actieve gesprekspartner. Daarnaast bleek ook dat er vooral ook informeel wordt afgetoetst waarbij er tijdens de activiteiten bij de AMA-medewerker wordt gepolst hoe het met hem/haar gaat, of alles nog naar wens is, etc. Daarnaast wordt er ook voor gezorgd dat AMA-medewerkers het gevoel hebben dat ze eender wanneer zelf kunnen aangeven als er problemen zijn of aanpassingen inzake AMA wensen.

Aanbevelingen voor het beleid:

- *<u>Aanbeveling:</u> AMA blijft een beleidsinitiatief waarbij er telkens opnieuw met én voor het individu kan worden afgestemd wat haalbaar en wenselijk is. Er dient door de overheid hiertoe een kader te worden gecreëerd zodat AMA een context blijft waarbinnen:*
    - *AMA-medewerkers veel vrijheid en mogelijkheden blijven hebben (bv. aantal uren AMA, de werkposten waar AMA wordt gedaan, welke taken kunnen worden uitgevoerd, combinaties van werkposten, etc.)*
    - *Erkende AMA-begeleiders en werkposten de nodige flexibiliteit aan iedere AMA-medewerker kunnen blijven bieden (geen opgelegde begeleidingsmethodieken of "tools", maar ondersteuning afgestemd op wat werkt voor de persoon in kwestie, geen minimum aantal sessies om interesses, wensen en mogelijkheden uit te klaren, etc.)*

Aanbevelingen voor de praktijk:

- *<u>Aanbeveling:</u> Het "op maat" aspect van AMA dient als uitgangspunt te worden genomen, in elke fase van AMA: tijdens het uitklaren van de interesses, wensen en mogelijkheden, tijdens het zoeken naar een geschikte werkplaats, bij het bepalen van een aangepast takenpakket, tijdens de evaluatie, etc.*
- *<u>Aanbeveling:</u> "Op maat" werken, in eender welke fase, veronderstelt dat de persoon in kwestie actief wordt betrokken en een evenwaardige gesprekspartner is.*
- *<u>Aanbeveling:</u> Het moet voor AMA-medewerkers mogelijk blijven dat ze gelijk wanneer kunnen aangeven dat ze een wijziging van AMA wensen.*
- *<u>Aanbeveling:</u> Het dient mogelijk te blijven dat er flexibel wordt ingespeeld op veranderende wensen en situaties van AMA-medewerkers. Een aanpassing van het uurrooster, werkplaats, takenpakket, ... zou steeds vlot moeten blijven verlopen, rekening houdend met de mogelijkheden van de organisatie.*
- *<u>Aanbeveling:</u> Werkpostbegeleiders en trajectbegeleiders zouden voortdurend aandacht moeten blijven hebben voor de noden en wensen van de AMA-medewerker. Informele afstemming is en blijft hierbij een leidraad.*
- *<u>Aanbeveling:</u> Er zou moeten worden voorzien in minstens één formeel evaluatiemoment per jaar per AMA-medewerker. Hierbij dienen de erkende AMA-begeleiders de vrijheid te blijven hebben om meerdere momenten te organiseren afhankelijk van AMA-medewerker tot AMA-medewerker en moment tot moment (bv. meer opvolging en afstemming in de beginperiode en nadien in afnemende frequentie).*
- *<u>Aanbeveling:</u> Bevragen of AMA nog steeds in overeenstemming is met de wensen van de AMA-medewerker (bv. tevredenheid op vlak van de werkpost, de begeleiding, het aantal uren, de taken, etc.) zou de insteek moeten blijven van een evaluatie. Daarnaast, vrijblijvend vorm te geven door de erkende AMA-begeleider en steeds in overeenstemming met het individu en de doelen die hij/zij voor zichzelf vooropstelt, kunnen er tijdens de evaluatie bijkomende zaken worden aangekaart.*

Aanbeveling: Opdat een evaluatiemoment door de AMA-medewerker niet als een stressvol moment wordt ervaren, is het aangewezen om de evaluatie goed te kaderen en/of op een niet té formele manier te organiseren.

Een veelheid en diversiteit in werkplaatsen en taken is een absolute troef. Dit onderzoek concludeert dat er een grote diversiteit is qua werkplaatsen en taken. Dat is positief. Toch valt ook **de dominantie van werkplaatsen binnen de non-profitsector** op. Het bleek dat meerdere coördinatoren van erkende AMA-begeleiders het moeilijk vinden om de brug te slaan naar de profitsector. Desalniettemin is men ervan overtuigd dat dit bijvoorbeeld eenmanszaken, interessante werkplaatsen zouden kunnen zijn. **De wil is er om (meer) in te zetten op externe werkplaatsen, in eender welke sector.** Vooral ook omdat dit het streven naar inclusie nog meer verstrekt. Het tijdsintensieve karakter van de zoektocht naar externe werkplaatsen, maar ook de opvolging die nodig is, zijn momenteel een drempel.

Het zoeken naar een geschikte werkplaats, hetzij intern dan wel extern, is altijd een proces op maat. Er wordt steeds gezocht in functie van de wensen en noden van de AMA-medewerker. Daarnaast werd de lokale inbedding van werkposten ook benadrukt. Een geschikte werkpost is er ook één die goed bereikbaar is. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat coördinatoren vaak al een goed netwerk en overzicht hebben van potentiële werkplaatsen, wat natuurlijk niet wegneemt dat er telkens opnieuw wordt gezocht naar een werkplaats op maat. Toch zou het volgens hen een meerwaarde zijn, moest AMA bekender kunnen worden gemaakt bij organisaties, bedrijven, etc. Daarnaast zou het volgens hen voor organisaties, bedrijven, ... die geïnteresseerd zijn om AMA aan te bieden mogelijk moeten zijn om hun interesse hierin kenbaar te maken.

Organisaties, bedrijven, … die als externe werkplaats willen dienen, worden gedreven door een sociaal engagement. De Dimona aangifte wordt echter als een belemmerende factor ervaren. Bovendien is het noodzakelijk dat begeleiding en nabijheid kan worden geboden aan de AMA-medewerker hetgeen niet altijd evident is als er een hoge werkdruk wordt ervaren en dit bovenop het eigen takenpakket komt. Sommige erkende AMA-begeleiders bieden daarom zelf begeleiding gedurende de eerste dagen/ weken/maanden en zijn ook daarna steeds bereikbaar in geval van problemen en voorzien in de opvolging. Zowel interne als externe werkplaatsen zijn waardevol en noodzakelijk om effectief "op maat" te kunnen werken. Op vlak van samenwerking tussen erkende AMA-begeleiders (met interne werkplaatsen) is er nog vooruitgang mogelijk.

Aanbevelingen voor het beleid:

- *Aanbeveling: Er wordt aanbevolen om na te gaan hoe het mogelijk kan worden gemaakt opdat organisaties, bedrijven, zelfstandigen, … zichzelf kunnen aanbieden als potentiële werkpost voor een AMA-medewerker. Dit zou bijvoorbeeld kunnen door een gerichte oproep te lanceren (o.a. met meer informatie over wat AMA is en wat er van een werkpost wordt verwacht) en op de website van de overheid een pagina aan te maken waar geïnteresseerden zichzelf kunnen aan- dan wel opnieuw afmelden. Het zou ook interessant zijn moesten ze hierbij een beschrijving kunnen geven van hun werking of bijvoorbeeld een link kunnen leggen naar hun bedrijfswebsite.*
- *Aanbeveling: Opmaak van een online platform waar potentiële externe werkposten hun interesse kenbaar kunnen maken. Dit kan per regio beschikbaar worden gesteld voor de erkende AMA-begeleiders (bv. een afgeschermde pagina op de website van de overheid die enkel voor erkende AMA-begeleiders toegankelijk is).*
- *Aanbeveling: Er wordt aanbevolen in een overzicht van erkende AMA-begeleiders met interne werkposten te voorzien, met inbegrip van het type activiteiten die er kunnen worden uitgevoerd.*

In dit overzicht zou ook duidelijk moeten zijn in welke regio deze interne werkposten zich bevinden. Dit overzicht kan bijvoorbeeld beschikbaar worden gesteld op de website van de overheid.

- *Aanbeveling: Er wordt aanbevolen na te gaan wat de mogelijkheden zijn op vlak van niet-financiële incentives om organisaties, bedrijven, ... te motiveren om hun werkvloer open te stellen voor een AMA-medewerker: bv. een label als erkenning van hun sociaal engagement dat door hen kan worden gebruikt ("inclusieve of sociale werkgever"), etc.*

Aanbevelingen voor de praktijk:

- *Aanbeveling: Bij het zoeken naar een geschikte werkplaats blijft vraaggestuurd werken de norm. Dit houdt in dat er elke keer opnieuw vanuit de wensen en mogelijkheden van de persoon die AMA wil doen wordt vertrokken en in functie hiervan mogelijke werkplaatsen worden voorgesteld.*

Begeleiding is een cruciaal ingrediënt. Begeleiding is onlosmakelijk verbonden met AMA. Uit dit onderzoek komt unaniem naar voren dat begeleiding als essentieel wordt ervaren. Een AMA-medewerker omschreef een begeleider als een partner die er samen met hem voor zorgt dat AMA vlot blijft verlopen. Dit is zowel van toepassing op de trajectbegeleiding als de begeleiding op de werkvloer. De praktijk toont aan dat hierin verschillende praktijken bestaan. Iemand kan trajectbegeleider en tegelijkertijd werkpostbegeleider zijn, maar deze taken kunnen ook door verschillende personen worden opgenomen. Er zijn werkpostbegeleiders die zich uitsluitend kunnen richten op de begeleiding terwijl anderen daarnaast ook nog andere verantwoordelijkheden hebben of dit bovenop hun eigenlijke takenpakket doen. Deze diversiteit wordt niet als problematisch ervaren. **Verschillende factoren beïnvloeden de intensiteit van de begeleiding.** Werkpostbegeleiders omschreven hun werkdag als een aaneenschakeling van onverwachte gebeurtenissen waarop passend moet worden gereageerd. De intensiteit van de begeleiding wordt beïnvloed door de problematiek van de AMA-medewerker, zijn/haar zelfredzaamheid, crisismomenten, etc. Hierbij is het **belangrijk dat de kwaliteit van de begeleiding steeds kan gevrijwaard blijven**. Steeds flexibel kunnen inspelen op de noden van de AMA-medewerker, beschikbaar zijn, een luisterend oor bieden en een goede onderlinge vertrouwensband zijn de belangrijkste kwaliteitsvoorwaarden voor een goede begeleiding.

Aanbevelingen voor het beleid:

- *Aanbeveling: Erkende AMA-begeleiders en werkposten zouden de vrijheid moeten blijven behouden om de taak van traject- dan wel werkpostbegeleider in de praktijk te organiseren zoals dit het beste aansluit bij de eigen werking.*

Aanbevelingen voor de praktijk:

- *Aanbeveling: De kwaliteit van de begeleiding dient steeds en voor iedereen gegarandeerd te blijven.*
- *Aanbeveling: Een kwaliteitsvolle begeleiding zou zeker moeten inhouden dat er:*
    - *steeds tijd kan worden vrijgemaakt voor een gesprek*
    - *een goede en duidelijke communicatie mogelijk is*
    - *onderling vertrouwen kan ontstaan*
    - *flexibel kan worden omgegaan met noden*
    - *steeds een constructieve ondersteuning en positieve bekrachtiging is*

- *Aanbeveling: Bij het aanstellen van een werkpostbegeleider binnen een externe werkpost zou er steeds op moeten worden gelet dat er een goede "match" is tussen de AMA-medewerker en de werkpostbegeleider waarbij de wil, het enthousiasme en de openheid om de AMA-medewerker te zien voor wie hij/zij is en hem/haar daarin te ondersteunen een doorslaggevende factor is en waarbij de onderlinge verwachtingen duidelijk worden gesteld.*

Het gevoel erbij te horen, is de beste beloning. De "goesting" om AMA te doen, is duidelijk aanwezig bij alle AMA-medewerkers wiens stem in dit onderzoek werd gehoord. Het gevoel ergens bij te horen, wordt door de bevraagde AMA-medewerkers ervaren als de beste beloning. Een "dank je wel", een attentie bij een speciale gelegenheid of een hartelijke begroeting betekenen veel voor hen. Het is een blijk van appreciatie voor het werk dat ze verrichten, maar ook voor hen als de persoon die ze zijn. AMA-medewerkers ontvangen een uitkering/tegemoetkoming als inkomen. Het is voor de AMA-medewerkers belangrijk dat ze deze uitkering/tegemoetkoming kunnen blijven behouden en daarover steeds duidelijkheid blijven hebben. De conclusie is dat er geen draagvlak is om een beperkte financiële vergoeding te bieden aan AMA-medewerkers.

Aanbevelingen voor het beleid:

- *Aanbeveling: AMA zou een onbezoldigde bezigheid moeten blijven.*
- *Aanbeveling: Er kan worden nagegaan of het mogelijk is om werkposten jaarlijks een bedrag ter beschikking te stellen dat bedoeld is om de AMA-medewerker te bedanken voor de geleverde inspanningen en het gevoel te geven dat hij/zij "erbij hoort". Waaraan dit bedrag wordt besteed, zou vrij te bepalen zijn door de werkpost (bv. de aankoop van een attentie voor de AMA-medewerker, de organisatie voor een groepsuitstap of activiteit waaraan AMA-medewerkers deelnemen, etc.).*
- *Aanbeveling: Er wordt aanbevolen na te gaan of elke AMA-medewerker die recht heeft op een onkostenvergoeding deze vergoeding ook effectief ontvangt. Indien dit niet het geval is, dienen er stappen te worden ondernomen om dit te garanderen.*

Aanbevelingen voor het beleid en de praktijk:

- *Aanbeveling: Het belang van een "niet-financiële" appreciatie voor hetgeen AMA-medewerkers bijdragen, zou blijvend moeten worden benadrukt. Erkende AMA-begeleiders kunnen hiervoor zorgen door dit binnen de interne werkpost te blijven garanderen en bij externe werkposten blijvend te benadrukken. Vanuit de overheid kan dit bij de (verdere) bekendmaking van AMA nogmaals duidelijk worden onderstreept.*

Nieuwsgierigheid naar elkaars ervaringen: AMA als gemeenschappelijke deler binnen ieders specificiteit. De diversiteit van en tussen erkende AMA-begeleiders wordt duidelijk uit dit onderzoek. Er zijn verschillende types organisaties die erkend zijn als AMA-begeleider. Het zijn welzijns- en zorgvoorzieningen erkend door het VAPH/Jongerenwelzijn, initiatieven voor beschut wonen, maatwerkbedrijven, OCMW's, psychiatrisch ziekenhuizen, enkele CAW's en een onderwijsinstelling. Sommigen begeleiden AMA-medewerkers binnen enkel interne werkplaatsen, anderen werken dan weer enkel met externe werkposten. Daarnaast zijn er ook erkende AMA-begeleiders die de combinatie van beide types werkposten. Zoals eerder ook al werd opgemerkt, kunnen er ook verschillen zijn in de manier waarop de taken van traject- en werkpostbegeleider worden georganiseerd en verdeeld onder collega's. De diversiteit op al deze vlakken wordt niet als een knelpunt ervaren. Het draagt ertoe bij dat

AMA kan worden ingebed binnen ieders specifieke realiteit en manier van werken. Doorheen deze diversiteit valt ook duidelijk op te merken dat de insteek waarmee iedere erkende AMA-begeleider aan de slag gaat hetzelfde is. Tijdens dit onderzoek bleek een grote nieuwsgierigheid van coördinatoren en werkpostbegeleiders naar elkaar. Er werd verwezen naar provinciale initiatieven en koepelorganisaties die een platform boden/bieden om ervaringen en inzichten uit te wisselen, maar waaromtrent er toch ook nog hiaten worden ervaren. Uit dit onderzoek blijkt de overtuiging dat er veel expertise beschikbaar is waaruit men kan putten.

Aanbevelingen voor het beleid:

- *Aanbeveling: Er wordt aanbevolen dat erkende AMA-begeleiders en werkposten de vrijheid blijven behouden om AMA (uitklaren van interesses, begeleiding, manier van evalueren, ...) concreet vorm te geven, ingebed binnen de eigen organisatiepraktijk en middels hun eigen "tools" en methodieken, uiteraard steeds in overeenstemming met de insteek van AMA: een zinvolle dagbesteding op maat en met begeleiding op een werkvloer aanbieden waarbij de wens van de AMA-medewerker centraal staat.*

Aanbevelingen voor het beleid en de praktijk:

- *Aanbeveling: Er wordt aanbevolen (meer) in te zetten op het (beter) ontsluiten van de aanwezige kennis en expertise bij erkende AMA-begeleiders en werkposten en voorzien in (meer) mogelijkheden om vrijblijvend met elkaar in contact te treden en ervaringen uit te wisselen met het oog op het voortdurend optimaliseren van de eigen aanpak op vlak van AMA.*
    - *Vanuit de overheid: vanuit dit niveau is het mogelijk om over de koepels en verschillende sectoren heen de uitwisseling van inzichten mogelijk te maken. Deze ontschotting is nodig binnen het bredere streven naar inclusie. Er zou bijvoorbeeld 1) kunnen worden nagegaan welke coördinatoren van erkende AMA-begeleiders bereid zouden zijn om eigen ervaringen, tips en adviezen te delen met andere erkende AMA-begeleiders die hen met vragen zouden kunnen contacteren. De contactgegevens kunnen dan beschikbaar worden gemaakt op de website van de overheid. 2) Op de website van de overheid zou een pagina kunnen worden aangemaakt waar het voor erkende AMA-begeleiders mogelijk is om documenten, "tools", etc. te uploaden zodat deze voor iedereen die dit wenst beschikbaar zijn. 3) Getuigenissen van erkende AMA-begeleiders en werkposten zouden kunnen worden verzameld en beschikbaar gesteld op de website van de overheid zodat dit een beeld biedt van hoe anderen AMA aanpakken. Dit zijn slechts enkele voorbeelden en mogelijks zijn er nog meerdere pistes. In de realiteit zou uiteraard ook nog moeten nagegaan wat effectief haalbaar is om te realiseren.*
    - *Vanuit de koepelorganisaties: De voorstellen gedaan voor de overheid kunnen uiteraard ook worden overgenomen door de koepelorganisaties. Toch lijkt er volgens ons voor de koepelorganisaties veeleer een cruciale rol weggelegd om "ontmoeting" te realiseren. We denken hierbij aan een combinatie van zowel online als offline momenten. Er zouden bijvoorbeeld 1) op regelmatige basis webinars kunnen worden georganiseerd, telkens rond een specifiek thema/aspect van AMA in de praktijk waar er bij de organisaties zelf kan worden gepolst wat zij nuttig zouden vinden 2) Net zoals er webinars zouden kunnen worden georganiseerd, zouden er ook workshops, studiena-middagen, ... kunnen worden opgezet.*

Vanuit het streven naar inclusie is het ook voor de initiatieven genomen door de koepelorganisaties belangrijk dat er ook voldoende wordt geprobeerd om onderling verbinding te zoeken en ook over de grenzen van sectoren heen initiatieven op te zetten.

- *Aanbeveling: AMA-medewerkers zouden ook vrijblijvend de mogelijkheid moeten hebben om elkaar te ontmoeten en/of kennis te maken met de ervaringen van andere AMA-medewerkers.*
    - *Vanuit de overheid en koepelorganisaties kan dit bijvoorbeeld door getuigenissen van AMA-medewerkers te verzamelen, dit op de website te plaatsen en dit ook kenbaar te maken aan de AMA-medewerkers.*
    - *Vanuit koepelorganisaties en erkende AMA-begeleiders kan dit bijvoorbeeld door 1) een uitstap te organiseren voor AMA-medewerkers naar een andere werkpost zodat men kan kennismaken met de activiteiten die andere AMA-medewerkers doen. 2) Een online moment te organiseren (bv. tijdens een pauze, de lunch, ...) waarbij men in gesprek kan gaan met andere AMA-medewerkers. Uiteraard zijn dit opnieuw slechts voorbeelden en zou moeten worden bekeken wat effectief haalbaar zou zijn.*

Aanbevelingen voor de praktijk:

- *Aanbeveling: Er wordt aanbevolen dat erkende AMA-begeleiders zelf ook (blijven) proberen om contact te leggen en onderhouden met andere organisaties, al dan niet ook erkend als AMA-begeleider. Dit vanuit de opvatting dat streven naar inclusie een gedeelde verantwoordelijkheid is, dat er altijd van elkaar kan worden geleerd en dat een goede onderlinge afstemming nodig is voor personen waarbij er meerdere hulpverleners betrokken zijn. AMA, een zinvolle dagbesteding, is maar één aspect van het leven waarop mogelijks hulp nodig is.*

De roep naar administratieve vereenvoudiging, bekendmaking en informatieverstrekking klinkt. Dit onderzoek toont aan dat er vanuit de praktijk vraag is naar administratieve vereenvoudiging en vooral ook de afschaffing van de Dimona aangifte. Daarnaast werd ook duidelijk dat er meer zou kunnen worden gedaan om AMA bekend te maken. De bekendmaking van AMA is gericht op personen voor wie AMA eventueel een interessante optie zou zijn. Uit dit onderzoek blijkt immers dat slechts een minderheid van de huidige AMA-medewerkers zelf contact heeft opgenomen met een erkend AMA-begeleider en dat de huidige populatie AMA-medewerkers ook mensen zijn die vroeger via een andere vorm van subsidiëring werden begeleid. Deze vroegere overeenkomst is voor sommigen omgezet naar een AMA-overeenkomst. Er is dus mogelijks nog een groot potentieel aan personen die in de toekomst AMA zouden willen doen. Zoals eerder ook reeds werd vermeld, zou AMA ook bekender kunnen worden gemaakt bij potentiële externe werkplaatsen, met specifieke aandacht voor de profitsector. Er werd ook verwezen naar meer bekendmaking bij toeleidende organisaties en meer sensibilisering bij vergoedingsinstanties. Er is al veel informatie beschikbaar over AMA voor erkende AMA-begeleiders, maar ook wat dit betreft, blijkt er verbetering mogelijk. Een betere bekendheid gaat ook samen met heldere informatieverstrekking.

Er werd verwezen naar de complexiteit van de verschillende subsidiestromen die er zijn om mensen te begeleiden op het (snij)vlak van welzijn/werk. In dit opzicht blijkt uit dit onderzoek ook een bezorgdheid omtrent de aankomende hervormingen omtrent “AMA in de sociale economie” (AMA erkend door “Werk en Sociale Economie”) waarbij het onderscheid met “AMA-welzijn” (AMA erkend door “Welzijn, Volksgezondheid en Gezin”), het onderwerp van dit onderzoek, duidelijk is en blijft.

Aanbevelingen voor het beleid:

- *Aanbeveling: Er zou moeten worden nagegaan of de afschaffing van de Dimona aangifte kan worden gerealiseerd.*
- *Aanbeveling: Er dient, in dialoog met de praktijk, te worden nagegaan op welke vlakken administratieve vereenvoudiging aangewezen en mogelijk is.*
- *Aanbeveling: Er wordt aanbevolen om in te zetten op campagnes om AMA meer bekend te maken. Dit kan onder meer door bijvoorbeeld een folder op te maken waarin het concept AMA wordt uiteengezet. In deze folder kan dan ook de link naar de website van de overheid worden opgenomen waar meer gedetailleerde informatie over AMA kan worden teruggevonden. Deze folder zou voor iedereen beschikbaar moeten zijn, maar zeker voor 1) koepelorganisaties die deze folder via hun werking kunnen verspreiden en 2) erkende AMA-begeleiders die het kunnen gebruiken om AMA onder de aandacht van externe werkposten te brengen.*
- *Aanbeveling: Nagaan hoe AMA ook (meer) bekend kan worden gemaakt bij diverse organisaties die personen kunnen toeleiden, maar vooral ook bij de personen en/of hun thuisomgeving zelf voor wie AMA interessant kan zijn. Dit kan onder meer door een folder (zie hierboven) ook te verspreiden via huisartsenpraktijken, revalidatiecentra, scholen voor bijzonder onderwijs, etc.*
- *Aanbeveling: Nagaan hoe het bestaan van AMA (meer) bekend kan worden gemaakt bij potentiële externe werkposten in diverse sectoren, maar met specifieke aandacht voor de profitsector. Dit kan bijvoorbeeld door de verspreiding van een folder (zie hierboven) bij koepelorganisaties van de profitsector, publieke sector, etc.*
- *Aanbeveling: Er wordt aanbevolen na te gaan of er aanvullingen en nuanceringen nodig zijn inzake de informatie omtrent AMA die reeds op de website van de overheid staat (bv. meer uitleg over de onkostenvergoeding, een voorbeeld van een AMA-overeenkomst, etc.).*
- *Aanbeveling: Op de website van de overheid zou praktische informatie omtrent AMA beschikbaar moeten zijn die gericht is aan 1) erkende AMA-begeleiders, 2) (potentiële) werkposten, 3) toeleidende organisaties, 4) vergoedingsinstanties en 5) personen die mogelijks geïnteresseerd zijn in AMA.*
- *Aanbeveling: Op de website van de overheid zou er een duidelijk overzicht beschikbaar moeten zijn waarbij de verschillende vormen van subsidiëring naast elkaar worden gezet zodat duidelijk is waarin het verschil zit.*
- *Aanbeveling: "AMA-welzijn" zou duidelijk onderscheiden moeten worden en blijven van andere vormen van AMA ("AMA in de sociale economie"). Dit onderscheid zou in eerste instantie duidelijk moeten zijn uit de naam die voor AMA, waarop dit onderzoek van toepassing is, wordt gebruikt. Daarnaast zou dit onderscheid ook duidelijk moeten blijven blijken uit het feit dat de AMA, waarop dit onderzoek van toepassing is, een zinvolle dagbesteding is zonder verplichtingen richting activering.*

Tot slot is er nood aan een goede subsidiebasis. De huidige subsidies die erkende AMA-begeleiders ontvangen, wordt door hen als ontoereikend ervaren. Een goede subsidiebasis is **een stimulans** om (meer) in te zetten op externe werkplaatsen. Daarnaast wordt uit dit onderzoek ook duidelijk dat begeleiding eveneens tijdsintensief kan zijn. Dit is geen evident gegeven, niet in het minst voor personen die op externe werkplaatsen de begeleiding en ondersteuning op zich nemen. Tijdens dit onderzoek gingen er dan ook stemmen op om ook werkposten te subsidiëren. Een goede subsidiebasis is ook **een kwaliteitsgarantie**. Dit onderzoek toont duidelijk aan dat een kwaliteitsvolle begeleiding de rode draad

is doorheen AMA. Het sterke één-op-één karakter van AMA en de noodzaak van een op het individu aangepaste begeleiding zorgt ervoor dat AMA aanbieden tijdsintensief is. Een verhoging van de subsidies worden dan ook als wenselijk geacht om de kwaliteit van de geboden begeleiding te kunnen blijven garanderen, ook naar de toekomst toe.

Aanbevelingen voor het beleid:

- *Aanbeveling: De mogelijkheid tot een herziening van de subsidiëring van AMA die erkende AMA-begeleiders ontvangen, en meer specifiek een verhoging hiervan, zou in dialoog met de sector verder moeten worden onderzocht.*
- *Aanbeveling: De mogelijkheid tot een subsidiëring van de werkposten die AMA aanbieden, zou in dialoog met de sector verder moeten worden onderzocht.*

Inhoud

Glossary **27**

Afkortingen **28**

Inleiding **29**

Hoofdstuk 1 Doelstelling, onderzoeksvragen en methodologie **31**

1 Doelstelling en onderzoeksvragen 31

2 Toelichting mixed-method aanpak 32

3 Methodologie kwantitatief luik 32

3.1 Bevraging erkende AMA-begeleiders 32

3.2 Bevraging AMA-medewerkers 35

4 Methodologie kwalitatief luik 38

4.1 “Good practice” verkenning 38

4.2 Individuele interviews 39

4.3 Focusgroepen 41

5 Opbouw van het rapport 46

Hoofdstuk 2 Resultaten **47**

1 Bevraging erkende AMA-begeleiders 47

1.1 Kenmerken van de werkposten waar erkende AMA-begeleiders AMA-medewerkers begeleiden 47

1.2 Toestemming om AMA uit te voeren 52

1.3 Stopzetting AMA 53

2 Bevraging AMA-medewerkers 55

2.1 Woonplaats 55

2.2 Burgerlijke staat 56

2.3 Woonsituatie 56

2.4 Hoogst behaalde diploma 57

2.5 Inkomen 57

2.6 Doorverwijzer 58

2.7 Tijdsduur (jaar) reeds actief in AMA 59

2.8 Aantal uren per week actief in AMA 59

2.9 Onkostenvergoeding 60

2.10 Vergoedingsinstantie 61

3 Synthese 62

4 Individuele interviews 63

4.1 Redenen om erkend AMA-begeleider te worden 64

4.2 De meerwaarde van AMA 65

4.3 Het profiel van de AMA-medewerker 67
4.4 (Samenwerking op vlak van) toeleiding 68
4.5 Uitklaren van interesses, wensen en mogelijkheden 70
4.6 De zoektocht naar een gepaste werkpost 71
4.7 Begeleiding op de werkvloer 79
4.8 Veranderen van taken, uurrooster en/of (combineren van) werkpost 88
4.9 Evaluatie 89
4.10 Terugkoppeling 91
4.11 Netwerkgedachte 91
4.12 Trajectbegeleiding 92
4.13 Wat na AMA? 93

5 Synthese 97

6 Homogene focusgroepen 104
6.1 AMA als finaliteit en/of opstap richting betaalde arbeid 104
6.2 Subsidiëring 109
6.3 Uitdagingen van een interne werkpost en het type organisatie dat erkend is als AMA-begeleider 116
6.4 Bekendheid 117
6.5 Administratie 121

7 Synthese 122

Hoofdstuk 3 Overkoepelende conclusies en aanbevelingen 127

1 Overkoepelende slotconclusies en bijhorende aanbevelingen 127
1.1 Een goed initiatief met een duidelijke meerwaarde: AMA als blijver 127
1.2 Een veilige omgeving om grenzen te verleggen en… 130
1.3 “Op het lijf geschreven”: het belang van een traject op maat 136
1.4 Veelheid en diversiteit in werkplaatsen en taken is een absolute troef 139
1.5 Begeleiding als een cruciaal ingrediënt 145
1.6 Het gevoel er bij te horen, is de beste beloning 149
1.7 Nieuwsgierigheid naar elkaars ervaringen: AMA als gemeenschappelijke deler binnen ieders specificiteit 151
1.8 De roep naar administratieve vereenvoudiging, bekendmaking en informatieverstrekking 154
1.9 Een goede subsidiebasis als… 158

Bijlagen 161

Lijst Tabellen

Tabel 1	Verhouding type organisaties erkend als AMA-begeleider die deelnamen aan de websurvey ten opzichte van het geheel van organisaties erkend als AMA-begeleider	34
Tabel 2	Verhouding van de provincies waar de organisaties erkend als AMA-begeleider zijn gevestigd, voor de organisaties die deelnamen aan de websurvey ten opzichte van alle organisaties erkend als AMA-begeleider	35
Tabel 3	Verhouding van de deelnemende erkende AMA-begeleiders volgens type organisatie ten opzichte van het totaal aantal erkend als AMA-begeleider	36
Tabel 4	Aantal AMA-medewerkers opgesplitst per type organisatie erkend als AMA-begeleider (n= 741)	37
Tabel 5	Verhouding van de AMA-medewerkers volgens geslacht, voor de AMA-medewerkers waarvoor het Excel-invuldocument werd ingevuld ten opzichte van alle AMA-medewerkers	37
Tabel 6	Verhouding van de AMA-medewerkers volgens leeftijdsgroep, voor de AMA-medewerkers waarvoor het Excel-invuldocument werd ingevuld ten opzichte van alle AMA-medewerkers	38
Tabel 7	Overzicht aantal deelnemers aan de interviews, per type erkende AMA-begeleider (n= 23)	40
Tabel 8	Overzicht aantal deelnemers homogene focusgroepen	43
Tabel 9	Overzicht aantal deelnemers aan de heterogene focusgroep, per type erkende AMA-begeleider (n= 11)	45
Tabel 10	Sectoren waarbinnen AMA-deelnemers actief zijn, volgens de types organisaties erkend als AMA-begeleider (n= 69)*	47
Tabel 11	Interne/externe/combinatie van werkposten waarbinnen AMA-medewerkers actief zijn, volgens de types organisaties erkend als AMA-begeleider (n= 69)	48
Tabel 12	Types werkposten waarbinnen AMA-medewerkers actief zijn, volgens de types organisaties erkend als AMA-begeleider (n= 69)*	49
Tabel 13	Taken die AMA-medewerkers uitvoeren, volgens de sectoren waarbinnen AMA-medewerkers actief zijn*	51
Tabel 14	Toestemming om AMA te verrichten, andere dan OCMW, RIZIV, RVA, FOD Sociale Zekerheid of VDAB, volgens de types organisaties erkend als AMA-begeleider (n=14)*	52
Tabel 15	Aantal stopgezette AMA-overeenkomsten, per reden, volgens de types organisaties erkend als AMA-begeleider (n= 446)	53
Tabel 16	Gemiddeld aantal uren per week AMA	60

Lijst Figuren

Figuur 1	AMA-medewerkers volgens woonplaats (provincie) (n= 741)	55
Figuur 2	AMA-medewerkers volgens burgerlijke staat (n= 741)	56
Figuur 3	AMA-medewerkers volgens woonsituatie (n= 741)	56
Figuur 4	AMA-medewerkers volgens hoogst behaalde diploma (n= 739)*	57
Figuur 5	AMA-medewerkers volgens type inkomen (n= 913)*	58
Figuur 6	AMA-medewerkers volgens doorverwijzer (n= 741)	58
Figuur 7	AMA-medewerkers volgens tijdsduur (jaar) reeds actief in AMA (n= 741)	59
Figuur 8	AMA-medewerkers volgens het al dan niet ontvangen van een onkostenvergoeding (n= 741)	60
Figuur 9	AMA-medewerkers volgens hete al dan niet (nodig) hebben van de goedkeuring van een vergoedingsinstantie (n= 741)	61
Figuur 10	AMA-medewerkers volgens type vergoedingsinstantie die de goedkeuring verleende (n= 659)	61

Glossary

AMA-medewerker	Personen, ouder dan 18, voor wie betaalde beroepsarbeid, met of zonder ondersteuning, op middellange termijn niet, nog niet of niet meer mogelijk is door één of meer belemmeringen van medische, mentale, psychische, psychiatrische of sociale aard en die deelnemen aan arbeidsmatige activiteiten uitgevoerd bij een werkpost
AMA-overeenkomst	Een overeenkomst die wordt gesloten tussen een AMA-medewerker en een begeleider arbeidsmatige activiteiten en de werkpost
Erkend AMA-begeleider	De voorziening die door de afdeling Welzijn en Samenleving van het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin wordt erkend en onder wiens begeleiding de arbeidsmatige activiteiten worden verricht
ICF-instrument	Het indiceringsinstrument dat de VDAB ontwikkeld heeft op basis van de ICF, dat het menselijk functioneren in kaart brengt met betrekking tot tewerkstelling en de eventuele nood aan ondersteuning vaststelt
Werkpost	De rechtspersoon, de zelfstandige natuurlijke persoon, de feitelijke vereniging of de overheidsinstelling waar een persoon arbeidsmatige activiteiten verricht

Afkortingen

AMA	Arbeidsmatige activiteiten
ASS	Autismespectrumstoornis
CAR	Centra voor Ambulante Revalidatie
CAW	Centrum voor Algemeen Welzijnswerk
CGG	Centrum Geestelijke Gezondheidszorg
DMW	Dienst Maatschappelijk Werk
ICF	International Classification of Functioning, Disability and Health
OCMW	Openbaar Centrum voor Maatschappelijk Welzijn
SMEC	Sociaal-Maatschappelijke Ethische Commissie
VAPH	Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap

Inleiding

Arbeidsmatige activiteiten (AMA) is een onbezoldigde bezigheid voor mensen tussen 18 en 65 jaar voor wie betaalde beroepsarbeid, met of zonder ondersteuning, op middellange termijn niet, nog niet of niet meer mogelijk is door één of meer belemmeringen van medische, mentale, psychische, psychiatrische of sociale aard (MMPPS). Via AMA kunnen mensen met een MMPPS-problematiek toch genieten van de latente voordelen van arbeid. Latente voordelen van arbeid zijn niet tastbaar en moeten gezien worden als functies die mensen helpen bij hun zelfontplooiing en die bijdragen tot het mentaal welbevinden. Latente functies van arbeid omvatten o.a. tijdsstructuur, sociaal contact, status, activiteit (Paul & Batinic 2010)[1].

Mensen die aan AMA doen, zoeken samen met een erkende AMA-begeleider een passende werkpost (in de profit-, non-profit- of publieke sector) waar ze taken kunnen uitvoeren die aansluiten bij hun interesses en mogelijkheden. AMA kadert binnen de visie van het burgerschapsmodel en de vermaatschappelijking van de zorg, met werk als insteek. Het zorgt ervoor dat mensen die (nog) niet (meer) kunnen werken zich toch onbezoldigd kunnen inzetten bij een werkpost in hun buurt.

AMA is opgenomen in het decreet van 25 april 2014 houdende de werk- en zorgtrajecten. Naast AMA voorziet dit decreet nog in twee andere werk-zorgtrajecten: activeringstrajecten en de trajecten maatschappelijke oriëntatie. Het decreet kreeg een uitvoeringsbesluit, maar dan enkel voor AMA en de activeringstrajecten. De trajecten maatschappelijke oriëntatie werden nooit uitgevoerd op basis van dit decreet. Ze werden gekoppeld aan het geïntegreerd breed onthaal, een onderdeel van het decreet lokaal sociaal beleid. De focus van dit onderzoek ligt op AMA.

Dit onderzoek maakt deel uit van de evaluatie van het werk- en zorgdecreet door de beleidsmakers. De onderzoeksresultaten zullen worden gebruikt om het doel van AMA en de daarmee beoogde doelgroep beter te kunnen bereiken.

Hiervoor is het noodzakelijk om inzicht te krijgen in de karakteristieken van de huidige populatie die AMA uitvoert en de werkposten waar ze actief zijn alsook waaruit de begeleiding betstaat die het terrein biedt. Daarnaast worden knelpunten in het huidige systeem, zoals deze worden ervaren door de erkende AMA-begeleiders, werkpostbegeleiders en de personen die AMA uitvoeren, geïdentificeerd.

In dit onderzoek worden zowel kwantitatieve als kwalitatieve onderzoeksmethoden gecombineerd.

Dit onderzoek gebeurde in opdracht van het Agentschap Zorg en Gezondheid. Het onderzoek is uitgevoerd in het kader van het Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.

---

1 Paul, K.I. & Batinic, B. (2010). The need for work: Jahoda's latent functions of employment in a representative sample of the German Population. Journal of Organizational Behavior, 31, 45-64.

Hoofdstuk 1
Doelstelling, onderzoeksvragen en methodologie

In dit hoofdstuk beschrijven we in eerste instantie de onderzoeksdoelstelling. We lichten de daarbij horende onderzoeksvragen toe.

Vervolgens beschrijven we de manier waarop de onderzoeksdata werden verzameld en geanalyseerd. Het onderzoek is gebaseerd op een mixed-method aanpak: een combinatie van zowel kwantitatieve als kwalitatieve onderzoeksmethoden.

De concrete manier van data verzamelen en analyseren is ethisch onderbouwd en gebeurde met respect voor de privacy. De gehanteerde onderzoeksmethoden werden voorgelegd aan en goedgekeurd door de Sociaal-Maatschappelijke Ethische Commissie van KU Leuven (SMEC)[2].

Aan het slot van dit hoofdstuk bespreken we kort de opbouw van dit rapport.

1 Doelstelling en onderzoeksvragen

Dit onderzoek heeft tot doel een bijdrage te leveren aan de evaluatie en eventuele aanpassing van de decretale basis voor AMA door de beleidsmakers, meer specifiek het werk- en zorgdecreet. Het is de bedoeling om ervoor te zorgen dat het doel van AMA en de beoogde AMA-doelgroep beter kan worden bereikt. Om eventuele regelgevende aanpassingen te kunnen doen, is het echter essentieel om voldoende zicht te hebben op de huidige AMA-praktijk.

Op basis van deze onderzoeksdoelstelling worden daarom de volgende concrete onderzoeksvragen geformuleerd:

- **Hoe ziet de huidige AMA-populatie eruit?**

Bv. leeftijd, geslacht, woonsituatie, woonplaats, statuut, hoogst behaalde onderwijsniveau, werkverleden, doorverwijzer, periode actief in AMA, reden stopzetting AMA, gepresteerde uren per week, etc.

- **Waaruit bestaat de begeleiding van de erkende begeleider AMA?**

Bv. vaste modules of maatwerk, begeleidingsmethodiek, kwaliteitscriteria, zoektocht naar een passende werkpost, aantal uren begeleiding, betrokkenheid van andere hulpverlening, etc.

- **Hoe ziet het geheel aan AMA-werkposten eruit?**

Bv. sectoren waarin AMA wordt verricht, type werkposten, type uitgevoerde taken, etc.

- **Welke knelpunten ondervinden de deelnemers AMA, erkende begeleiders en werkposten in het huidige AMA-systeem?**
- **Welke adviezen kunnen worden gegeven om AMA zo te organiseren én de regelgeving zodanig aan te passen dat het doel en de doelgroep van AMA beter worden bereikt?**

---

2 Referentienummer SMEC-aanvraag: G-2020-1801.

2 Toelichting mixed-method aanpak

Om te kunnen antwoorden op de bovenvermelde onderzoeksvragen werd geopteerd voor een mixed-method aanpak. Dit houdt in dat er zowel kwantitatieve als kwalitatieve onderzoeksmethodes worden gebruikt.

Aan de hand van de kwantitatieve onderzoeksmethoden werd informatie verzameld over het geheel aan werkposten in Vlaanderen. Dit gebeurde via een bevraging van erkende AMA-begeleiders (een websurvey). Daarnaast vond ook een bevraging van AMA-medewerkers plaats om inzicht te krijgen in de karakteristieken van de huidige populatie die AMA uitvoert (Excel-invuldocument).

De kwalitatieve onderzoeksmethoden omvatten een verkenning van de thematiek aan de hand van een "good practice" bezoek, een reeks individuele interviews alsook vier focusgroepen. Aan de interviews en focusgroepen namen coördinatoren van erkende AMA-begeleiders, werkpostbegeleiders en AMA-medewerkers deel. Aan de hand hiervan werd informatie verzamelend over de manier waarop de begeleiding in de praktijk wordt georganiseerd en hoe AMA door deze verschillende groepen wordt ervaren. Het liet ook toe om knelpunten te identificeren en adviezen te formulieren om AMA naar de toekomst toe zo te organiseren dat het doel en de doelgroep van AMA beter kan worden bereikt.

3 Methodologie kwantitatief luik

3.1 Bevraging erkende AMA-begeleiders

Het opzet van de bevraging van erkende AMA-begeleiders was een zo goed mogelijk beeld krijgen van de werkposten in Vlaanderen.

3.1.1 Inhoudelijke vormgeving

Om informatie te verzamelen omtrent de werkposten waar de AMA-medewerkers actief zijn, werd een vragenlijst opgesteld. Deze vragenlijst werd door de onderzoekers, met input van de leden van de stuurgroep, ontwikkeld. Het betreft een beperkte vragenlijst (Bijlage 1) waarbij geen persoonsgegevens werden bevraagd. Aspecten die in de vragenlijst aan bod kwamen, zijn: de sectoren waar AMA-medewerkers actief zijn, het type werkposten waar ze AMA verrichten, werken met enkel interne, dan wel externe werkposten of een combinatie van beiden, de taken die als AMA worden uitgevoerd, toestemming van een andere dan de gebruikelijke vergoedingsinstanties om AMA uit te voeren en het aantal stopzettingen van AMA-overeenkomsten en de redenen hiervoor. De informatie waarnaar werd gepeild had betrekking op de periode vóór maart 2020 om de impact van COVID-19 op de dataverzameling te vermijden.

Bijkomend werd er in de slotvragen gepeild naar interesse voor deelname aan een ander deel van de studie, met name de focusgroepen (zie 4.3).

3.1.2 Doelpopulatie

De doelpopulatie van dit onderzoeksonderdeel omvatte de 132 erkende AMA-begeleiders in Vlaanderen. Deze omvatten een aantal initiatieven voor beschut wonen, subsidie-eenheden VAPH, maatwerkbedrijven, Openbare Centra voor Maatschappelijk Welzijn (OCMW), psychiatrische ziekenhuizen, een onderwijsinstelling en een centra voor algemeen welzijnswerk.

3.1.3 Praktische organisatie

De vragenlijst werd onder de vorm van een digitale vragenlijst (websurvey) door het Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA) geoperationaliseerd en gemonitord.

De websurvey werd begin juli 2020 online gezet en werd midden september 2020 offline gehaald. Er werd tweemaal een herinneringsmail gestuurd.

Alle 132 erkende AMA-begeleiders werden aangeschreven om deel te nemen aan de websurvey. In de uitnodigingsmail zat ook de link naar de websurvey vervat. De contactgegevens van de 132 erkende AMA-begeleiders werden door de opdrachtgever aan de onderzoekers bezorgd.

De resultaten uit de websurvey worden door de onderzoekers met respect voor de anonimiteit van de respondenten verwerkt en gerapporteerd. Samen met het versturen van de uitnodiging en link naar de websurvey werd een informatie- en toestemmingsdocument bijgevoegd. In dit document werd meer uitleg gegeven over het onderzoek en het doel van de websurvey.

3.1.4 Respons en representativiteit

In totaal zijn er 132 erkende AMA-begeleiders waarvan er 69 erkende AMA-begeleiders deelnamen aan de websurvey. Dit is een **responsgraad van 52,2%**.

De 69 erkende AMA-begeleiders die deelnamen aan de websurvey werken in hoofdzaak in welzijns- en zorgvoorzieningen erkend door het VAPH of Jongerenwelzijn (n= 20; 29,4%) gevolgd door initiatieven voor beschut wonen (n= 15, 21,1%), maatwerkbedrijven (n= 11; 16,2%), OCMW (n= 10; 14,7%) en psychiatrisch ziekenhuizen (n= 7; 10,3%). Er kan worden gesproken van een mooie afspiegeling van de respondenten in vergelijking met de totale populatie.

De twee organisaties die de antwoordoptie “andere” aanduidden, expliciteerden dit als een samenwerkingsverband tussen enkele lokale besturen en OCMW’s en een combinatie van een psychiatrisch ziekenhuis en een initiatief voor beschut wonen.

Tabel 1 Verhouding type organisaties erkend als AMA-begeleider die deelnamen aan de websurvey ten opzichte van het geheel van organisaties erkend als AMA-begeleider

Type organisatie erkend als AMA-begeleider*	Steekproef websurvey (n= 68)**	Alle organisaties erkend als AMA-begeleider (n= 132)
subsidie-eenheid VAPH	29,4% (n= 20)	31,1% (n= 41)
beschut wonen	22,1% (n= 15)	22,6% (n= 30)
maatwerkbedrijf	16,2% (n= 11)	22% (n= 29)
OCMW	14,6% (n= 10)	14,4% (n= 19)
psychiatrisch ziekenhuis	10,3% (n= 7)	8,3% (n= 11)
onderwijsinstelling	1,5% (n= 1)	0,8% (n= 1)
CAW	1,5% (n= 1)	0,8% (n= 1)
CGG	1,5% (n= 1)	/
andere	2,9% (n= 2)	/

**In de websurvey waren er meer types organisaties opgenomen. CGG en "andere" behoorden eveneens tot de antwoordopties. Net als DMW, CAR, psychiatrische afdeling van een algemeen ziekenhuis, revalidatiecentrum voor psychosociale revalidatie en revalidatiecentrum verslavingszorg. Deze antwoordopties werden door geen enkele respondent aangeduid en zijn daarom ook niet opgenomen in bovenstaande tabel*

*** Eén erkende AMA-begeleider heeft deze vraag niet beantwoord*

Iets meer dan een vierde van de erkende AMA-begeleiders die deelnamen aan de websurvey zijn gevestigd in Oost-Vlaanderen (n= 19; 27,5%). Een vijfde situeert zich in Limburg (n= 14; 20,3%). De erkende AMA-begeleiders uit de andere provincies maken tussen 15% en 19% uit. In vergelijking met alle erkende AMA-begeleiders valt op dat de organisaties uit Limburg oververtegenwoordigd zijn in de websurvey. De erkende AMA-begeleiders uit Vlaams-Brabant en West-Vlaanderen zijn ondervertegenwoordigd.

Tabel 2 Verhouding van de provincies waar de organisaties erkend als AMA-begeleider zijn gevestigd, voor de organisaties die deelnamen aan de websurvey ten opzichte van alle organisaties erkend als AMA-begeleider

provincie	steekproef websurvey (n= 69)	alle organisaties erkend als AMA-begeleider (n= 132)
Oost-Vlaanderen	27,5% (n= 19)	25,8% (n= 34)
West-Vlaanderen	18,8% (n= 13)	22,0% (n= 29)
Vlaams-Brabant	15,9% (n= 11)	20,5% (n= 27)
Antwerpen	17,4% (n= 12)	18,2% (n= 24)
Limburg	20,3% (n= 14)	12,9% (n= 17)
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	0,0% (n= 0)	0,8% (n= 1)

3.2 Bevraging AMA-medewerkers

Het doel van dit onderzoeksonderdeel was om zicht te krijgen op de kenmerken van AMA-medewerkers.

3.2.1 Inhoudelijke vormgeving

Om informatie te verzamelen omtrent de kenmerken van de personen die AMA uitvoeren, werd een Excel-invuldocument ontwikkeld. Dit document werd ook voor afstemming voorgelegd aan de leden van de stuurgroep en op basis van hun feedback nog enigszins verfijnd. In dit document werd gepeild naar de volgende karakteristieken: geslacht, leeftijd, provincie waar men woonachtig is, burgerlijke staat, woonsituatie, hoogst behaalde diploma, inkomen, de doorverwijzer, het aantal jaren actief binnen AMA, het gemiddelde aantal uren AMA per week, het al dan niet krijgen van een onkostenvergoeding, goedkeuring van de vergoedingsinstantie met verduidelijking van welke instantie dit dan is. Er werd niet gevraagd naar de naam van de AMA-medewerker of andere informatie die hem/haar herkenbaar zou maken.

Specifiek betrof het gegevens van AMA-medewerkers die door de erkende AMA-begeleider in de periode tussen 1 september 2019 tot en met 29 februari 2020 AMA hebben verricht. Het gaat om personen die in deze periode zijn opgestart, al AMA deden of zijn gestopt met AMA. De keuze voor deze referentieperiode was gebaseerd om de impact van COVID-19 te vermijden.

Per karakteristiek was er een drop-down keuzemenu voorzien in het Excel-invuldocument. In dit drop-down menu waren de voorgeprogrammeerde antwoordmogelijkheden terug te vinden waarbij het gepaste antwoord diende aangeklikt te worden. De AMA-medewerker kon de gevraagde gegevens ofwel zelf aanduiden of samen met een begeleider.

3.2.2 Praktische organisatie

Het Excel-invuldocument werd samen met de uitnodiging en weblink voor de websurvey naar de 132 erkende AMA-begeleiders gestuurd. De doorlooptijd was hetzelfde en in de herinneringsmails die werden gestuurd in functie van de websurvey werd ook de oproep tot deelname aan het Excel-invuldocument in herinnering gebracht.

Er werden geen gegevens verzameld die konden worden gekoppeld aan een specifieke persoon. De resultaten werden anoniem verwerkt en gerapporteerd. Net zoals voor deelname aan de websurvey werd ook voor het Excel-invuldocument gewerkt met een informatie- en toestemmingsdocument dat samen met het Excel bestand aan de erkende AMA-begeleider werd bezorgd.

3.2.3 Respons en representativiteit

In totaal hebben 31 erkende AMA-begeleiders het Excel-invuldocument ingevuld. Dat is **23,4%** van het totale aantal erkende AMA-begeleiders. In tabel 3 wordt het aandeel per type organisatie erkend als AMA-begeleider dat aan de studie deelnam, vergeleken met het totaal aantal erkende AMA-begeleiders volgens type organisatie.

Tabel 3 Verhouding van de deelnemende erkende AMA-begeleiders volgens type organisatie ten opzichte van het totaal aantal erkend als AMA-begeleider

type organisatie erkend als AMA-begeleider	**steekproef Excel-invuldocument (n= 31)**	**alle organisaties erkend als AMA-begeleider (n= 132)**
subsidie-eenheid VAPH	29,0% (n= 9)	31,1% (n= 41)
beschut wonen	19,4% (n= 6)	22,6% (n= 30)
OCMW	19,4% (n= 6)	14,4% (n= 19)
maatwerkbedrijf	19,4% (n= 6)	22% (n= 29)
psychiatrisch ziekenhuis	12,8% (n= 4)	8,3% (n= 11)
onderwijsinstelling	0,0% (n= 0)	0,8% (n= 1)
CAW	0,0% (n= 0)	0,8% (n= 1)

De 31 erkende AMA-begeleiders hebben informatie verschaft over in totaal 741 AMA-medewerkers. Ter vergelijking: in de periode 2018 – 2020 waren er 4 152[3] personen met een AMA-overeenkomst. Deze vergelijking dient echter met de nodige voorzichtigheid te worden geïnterpreteerd. Het betreft hier niet

[3] Informatie verkregen via het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (2018: 2 197 personen; 2019: 1 355 personen; 2020: 957 personen)

4 152 “unieke” personen. AMA-medewerkers die in deze periode een AMA-overeenkomst over meerdere jaren hadden werden elk jaar als “persoon” in de aantallen opgenomen.

De verdeling van het aantal AMA-medewerkers volgens type organisatie dat erkend is als AMA-begeleider is terug te vinden in tabel 4. Niet alle erkende AMA-begeleiders die hebben deelgenomen, hebben over alle AMA-medewerkers die ze begeleiden informatie verschaft. Soms (bv. omwille van tijdsdruk en/of de combinatie met andere, meer prioritaire, taken) heeft men een steekproef genomen.

Meer dan de helft van de verzamelde gegevens zijn van toepassing op AMA-medewerkers die door een OCMW worden begeleid (n= 420; 56,7%).

Tabel 4 Aantal AMA-medewerkers opgesplitst per type organisatie erkend als AMA-begeleider (n= 741)

	subsidie-eenheid VAPH (n= 9)	**beschut wonen (n= 6)**	**OCMW (n= 6)**	**maatwerkbedrijf (n= 6)**	**psychiatrisch ziekenhuis (n= 4)**	**Onderwijsinstelling (n= 0)**	**CAW (n= 0)**	**TOTAAL (n= 31)**
aantal AMA-medewerkers	13,2% (n= 98)	13,5% (n= 100)	56,7% (n= 420)[4]	5,9% (n= 44)	10,7% (n= 79)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	**100% (n= 741)**

Van de 741 AMA-medewerkers waren iets meer dan de helft mannen (n= 403; 54,4%). Het aandeel vrouwelijke AMA-medewerkers bedroeg 45,5% (n= 337). In vergelijking met gegevens over AMA-medewerkers van de “Ronde Tafel Arbeidszorg”[5] bleek een beperkte ondervertegenwoordiging van mannen en een beperkte oververtegenwoordiging van vrouwen in onze studie. We benadrukken opnieuw dat deze vergelijking met de nodige voorzichtigheid dient te worden geïnterpreteerd.

Tabel 5 Verhouding van de AMA-medewerkers volgens geslacht, voor de AMA-medewerkers waarvoor het Excel-invuldocument werd ingevuld ten opzichte van alle AMA-medewerkers

geslacht	**steekproef Excel-invuldocument (n= 741)**	**alle AMA-medewerkers (n= 2 097)**
mannen	54,4% (n= 403)	61,7% (n= 1 294)
vrouwen	45,5% (n= 337)	38,3% (n= 803)
ander	0,1% (n= 1)	/

De gemiddelde leeftijd van de AMA-medewerkers was 44 jaar. De jongste AMA-medewerker was 20 jaar en de oudste was 65 jaar. In tabel 6 is de verdeling per leeftijdsgroep van de AMA-medewerkers uit de Excel steekproef weergegeven.

4 De informatie over drie vierde van de 420 AMA medewerkers die door één van de zes OCMW’s die de excel invulden, worden begeleid, is afkomstig van één OCMW (n= 313; 75%). Bron: Online registratiesysteem voor arbeidszorgmedewerkers van de Ronde Tafel Arbeidszorg.

Tabel 6 Verhouding van de AMA-medewerkers volgens leeftijdsgroep, voor de AMA-medewerkers waarvoor het Excel-invuldocument werd ingevuld ten opzichte van alle AMA-medewerkers

leeftijdsgroep	**steekproef (n= 741)**
20 – 29 jaar	13,5% (n= 100)
30 – 39 jaar	19,8% (n= 147)
40 – 49 jaar	30,0% (n= 222)
50 – 59 jaar	27,9% (n= 207)
60 – 65 jaar	8,8% (n= 65)

4 Methodologie kwalitatief luik

4.1 "Good practice" verkenning

Ter verkenning van de thematiek en om voeling te krijgen met wat AMA in de praktijk inhoudt, werd een bezoek gepland aan twee "good practices". Het betreft enerzijds het Werkburo Leuven en anderzijds het Maatgericht Activeringscentrum (MAACT) van het OCMW Gent, beide erkend AMA-begeleider. De keuze voor beide "good practices" werd in samenspraak met de opdrachtgever en de leden van de stuurgroep gemaakt.

Zowel het bezoek aan het Werkburo Leuven en het Maatgericht Activeringscentrum van het OCMW Gent werd in augustus 2020 ingepland. Het bezoek aan het Maatgericht Activeringscentrum moest echter noodgedwongen worden geannuleerd omwille van COVID-19. Tijdens deze "good practice" verkenning stond er niet enkel een bezoek aan de erkende AMA-begeleider op het programma, maar zou eveneens een werkpost worden bezocht. In onderling overleg werd beslist om het geplande bezoek te annuleren.

Het bezoek aan het Werkburo Leuven is wel doorgegaan zoals voorzien. Ter voorbereiding van het bezoek werd door de onderzoekers een topiclijst opgesteld (Bijlage 2) en op voorhand aan de erkende AMA-begeleider bezorgd. Dit document diende als vrijblijvende, inspirerende leidraad voor de erkende begeleider om de eigen werking voor te stellen.

De opgedane inzichten waren op hun beurt een bron van inspiratie die is gebruikt bij het opstellen van de topiclijsten voor de individuele interviews (zie 4.2).

4.2 Individuele interviews

Op basis van een reeks individuele interviews werd er meer inzicht verworven in de manier waarop AMA in de praktijk vorm krijgt. Er werden interviews afgenomen bij coördinatoren van erkende AMA-begeleiders, werkpostbegeleiders en AMA-medewerkers. Dit multi-stakeholderperspectief maakte het mogelijk om de ervaringen m.b.t. AMA vanuit deze diverse standpunten te capteren.

4.2.1 Dataverzameling

De interviews hadden tot doel een concreet beeld te krijgen van AMA in de praktijk. Hierbij werd specifieke aandacht besteed aan de manier waarop AMA-medewerkers worden begeleid en de verschillende aspecten die deel uitmaken van deze begeleiding. Bijkomend werd er ook reeds gepolst naar knelpunten en mogelijkheden ter verbetering. De aangehaalde knelpunten en verbetermogelijkheden werden gebruikt als inspiratie voor het opstellen van de topiclijsten voor de homogene focusgroepen (zie 4.3.1)

Bij het afnemen van de interviews werd er gebruikt gemaakt van een topiclijst. Dit is een leidraad met de te bespreken thema's en een aantal inspirerende vragen. Het betrof semi-gestructureerde interviews hetgeen inhoudt dat er naast de vooraf bepaalde topics ook ruimte was om bijkomende zaken aan te kaarten. De topiclijsten werden op voorhand door de onderzoeker opgesteld en afgetoetst bij de opdrachtgever. De topiclijsten werden echter niet op voorhand aan de personen die werden geïnterviewd, bezorgd. De AMA-medewerkers die werden geïnterviewd, vormden hierop de uitzondering. Indien gewenst, kregen ze wel de topiclijst op voorhand toegestuurd.

Idealiter is een interview een spontaan gesprek en is de geïnterviewde enkel op de hoogte van de algemene insteek van het interview. Vanuit het praktijkveld werd ons echter gemeld dat bepaalde AMA-medewerkers er toch bij gebaat zouden zijn om op voorhand te weten wat er aan hen zou worden gevraagd. Bepaalde personen zouden net meer info geven als ze weten wat er zal worden gevraagd dan wanneer ze hiermee op het moment zelf worden "overvallen". Daarnaast blijft er tijdens het gesprek uiteraard steeds ruimte om spontane bijvragen te stellen.

De insteek van de interviews met de drie types geïnterviewden (coördinator van een erkende AMA-begeleider, werkpostbegeleider en AMA-medewerker), was hetzelfde. Afhankelijk van de groep waartoe de geïnterviewde behoorde, lag de klemtoon wel enigszins anders. Dit uit zich ook in drie gelijkaardige, toch ietwat verschillende topiclijsten (zie bijlage 3).

4.2.2 Selectie en deelname

Op basis van een overzicht van alle erkende AMA-begeleiders werd een selectie gemaakt van erkende AMA-begeleiders die zouden worden aangeschreven voor deelname aan de interviews. Aan hen werd een drievoudige vraag gesteld, namelijk of men bereid was om 1) zelf als coördinator deel te nemen, 2) werkpostbegeleiders te werven en 3) AMA-medewerkers te werven voor deelname.

Er werd vanuit gegaan dat de erkende AMA-begeleiders de ideale partner waren om werkpostbegeleiders en AMA-medewerkers en werkpostbegeleiders hierover aan te spreken en te motiveren tot deelname aan het onderzoek. De erkende AMA-begeleiders kregen informatie over het onderzoek, de bedoeling van het interview en de manier waarop dit zou verlopen. De wijze waarop de erkende AMA-begeleiders AMA-medewerkers en werkpostbegeleiders aanspraken, werd vrij gelaten (bv. via persoonlijk contact, via mail, via een nieuwsbrief, etc.).

Voor de werving van potentiële deelnemers werd initieel ¼de (n=33) van de in totaal 132 erkende AMA-begeleiders geselecteerd. Om tot een zo representatief mogelijke selectie van erkende AMA-begeleiders te komen, werd hierbij rekening gehouden met 1) het type erkende begeleider waarbij het geselecteerde aantal per type in overeenstemming is met het aandeel binnen de totale populatie. Er werd tevens gestreefd naar een zo goed mogelijke provinciale spreiding. In de mate van het mogelijke werd ook rekening gehouden met het type werkpost (enkel interne/externe werkposten alsook een combinatie van beiden).

De geselecteerde erkende AMA-begeleiders werden op 6 juli 2020 voor het eerst gecontacteerd. Op 22 juli 2020 werden de erkende AMA-begeleiders uit de initiële selectie die nog niet hadden gereageerd op de vraag of ze al dan niet zelf wilde deelnemen aan een interview en/of wilden helpen bij de werving van AMA-medewerkers en werkpostbegeleiders hierover, bij wijze van herinnering, opnieuw aangeschreven.

Uit de lijst personen die zich kandidaat hadden gesteld voor de interviews werd opnieuw een representatieve selectie gemaakt. **In totaal werden 23 personen geïnterviewd** (Tabel 7)**.**

Tabel 7 Overzicht aantal deelnemers aan de interviews, per type erkende AMA-begeleider (n= 23)

aantal deelnemers	subsidie-eenheid VAPH	beschut wonen	maatwerkbedrijf	OCMW	psychiatrisch ziekenhuis	onderwijsinstelling	CAW	TOTAAL
coördinatoren erkende AMA begeleiders	1	2	1	2	2	/	1	**9**
werkpostbegeleiders	1	1	2	1	1	/	/	**6**
AMA medewerkers	1	2	2	1	2	/	/	**8**
TOTAAL	**3**	**5**	**5**	**4**	**5**	**/**	**1**	**23**

4.2.3 Praktisch

De interviews vonden plaats tussen eind augustus en begin oktober 2020. De duur van de interviews varieerde tussen 20 min. tot een uur. De interviews werden telefonisch, maar vooral online afgenomen. De online platformen die hiervoor werden gebruikt, zijn “Skype” en “Zoom”.

De AMA-medewerkers konden zich tijdens het interview ook laten bijstaan door een vertrouwenspersoon. Een aantal onder hen hebben dit ook effectief gedaan. De vertrouwenspersoon was altijd hun begeleider[6]. De vertrouwenspersoon nam niet actief deel aan het gesprek, maar zijn/haar aanwezigheid bood de AMA-medewerker vertrouwen en steun.

Voorafgaand kregen de interviews kreeg iedereen een geïnformeerd toestemmingsformulier toegestuurd. Daarin stond meer uitleg over het onderzoek en het doel van de interviews. De onderzoeker kon steeds worden gecontacteerd bij vragen en onduidelijkheden. Er werd aan de

6 Er zijn argumenten pro en contra de aanwezigheid van de begeleider als vertrouwenspersoon. De directe band die er is tussen een AMA-medewerker en zijn/haar begeleider zorgt voor (zelf)vertrouwen, maar zou tijdens het interview ook een drempel kunnen zijn om vrijuit te praten, meer specifiek dan wanneer het gaat om de begeleiding en hoe deze wordt ervaren door de AMA-medewerker. De onderzoekers hebben de voor- en nadelen hiervan afgewogen en besloten dat, mits goede afspraken hierover met de begeleiders, dit het verloop van het interview toch vooral ten goede zou komen.

personen die zouden deelnemen aan de interviews gevraagd om dit document te ondertekenen indien akkoord met de daarin opgenomen modaliteiten. De onderzoeker op haar beurt verklaarde zich ook akkoord met de gestelde modaliteiten.

Elk interview werd digitaal opgenomen. De geïnterviewde personen waren hiervan ook op de hoogte. De digitale opnames werden gedurende de looptijd van het onderzoek bewaard op de beveiligde computer van de onderzoeker en na afloop van het onderzoek gewist.

Zowel de verslaggeving en verwerking van hetgeen er tijdens de interviews werd gezegd, werd anoniem verwerkt.

Na ieder interview werd er een verslag gemaakt dat ter nalezing aan de geïnterviewde persoon werd voorgelegd. Het gaf hen de mogelijkheid om na te gaan of het verslag een goede weergave van het gesprek was en eventuele nuances en toevoegingen aan te brengen.

4.3 Focusgroepen

Met het oog op het blootleggen van knelpunten en mogelijkheden ter verbetering werden er vier focusgroepen georganiseerd. Meer specifiek, betrof het drie homogene focusgroepen en één heterogene focusgroep.

Tijdens de volledige reeks focusgroepen werd er steeds uitgegaan van een multi-stakeholderperspectief (i.e. deelname van coördinatoren, werkpost begeleiders en AMA-medewerkers). Op deze manier was er betrokkenheid van de verschillende doelgroepen die we met deze studie wensten te bereiken en dus ook voor de verschillende perspectieven inzake AMA.

4.3.1 Homogene focusgroepen

4.3.1.1 Opzet

In eerste instantie werden er drie homogene focusgroepen georganiseerd. Een focusgroep is een onderzoeksvorm waarbij mensen, in een interactieve groepssetting, met elkaar in gesprek gaan. Typerend voor een homogene focusgroep is dat deelnemers met dezelfde kenmerken, in dit geval dezelfde professionele achtergrond of het uitvoeren van AMA, apart worden geconsulteerd. Het uitgangspunt van een homogene focusgroep is dat mensen zich minder belemmerd voelen om vrijuit te spreken als ze merken dat ze bepaalde kenmerken met elkaar gemeen hebben.

Er werd één focusgroep georganiseerd met erkende AMA-begeleiders, één met werkpostbegeleiders en één met AMA-medewerkers.

4.3.1.2 Inhoudelijke aspecten

Zoals eerder reeds vermeld was het doel van de focusgroepen informatie te verzamelen inzake knelpunten, verbetermogelijkheden en verwachtingen ten aanzien van de overheid. Tijdens de individuele interviews werd er reeds, zij het in zeer beperkte mate, ingegaan op deze aspecten. Inhoudelijk hadden de homogene focusgroepen tot doel om dit verder uit te diepen en nog meer te concretiseren, met specifieke aandacht voor de accenten die hierin werden gelegd vanuit de drie verschillende actoren: erkende AMA-begeleider, werkpostbegeleider en AMA-deelnemer.

Een focusgroep draait om een open debat met respect voor ieders mening. Het is de input van de deelnemers en de reacties op elkaars perceptie dat inhoudelijk vormgeeft aan de focusgroep. Om het gesprek op gang te brengen, werd eerst een korte presentatie gegeven van de meest opvallende, voorlopige bevindingen van het onderzoek. De deelnemers kregen de kans om hierop vanuit hun eigen praktijkervaring te reageren. Vervolgens werd het gesprek aan de hand van een topiclijst verder vormgegeven.

Aangezien erkende AMA-begeleiders, werkpostbegeleiders en AMA-medewerkers elk vanuit een ander standpunt AMA kennen en benaderen, zijn de topics die werden aangehaald ook lichtelijk anders. Dit heeft zich vertaald in verschillende topiclijsten die ook met de opdrachtgever werden afgestemd (Bijlage 4). Een topiclijst is een leidraad die bestaat uit een aantal thema's die tijdens de focusgroep zullen worden besproken, inclusief per thema een aantal inspirerende vragen. De topiclijsten werden op voorhand opgesteld, maar niet vooraf aan de deelnemers bezorgd. Op die manier bleef het spontane karakter van de focusgroep bewaard. De focusgroep met de AMA-medewerkers vormt hierop de uitzondering.

Hoewel de centrale insteek van de focusgroep met de AMA-medewerkers dezelfde was als bij de focusgroepen met de erkende AMA-begeleiders en werkpostbegeleiders werd ervoor geopteerd om de topiclijst wel op voorhand aan hen te bezorgen. Naast het inhoudelijke aspect, werd er ook meer praktische informatie gegeven over het verloop van de focusgroep. In dat opzicht kan de topiclijst voor de AMA-medewerkers ook eerder worden opgevat als een beperkt draaiboek. De ervaring met de individuele interviews leerde de onderzoekers dat dit een houvast biedt aan de AMA-medewerkers. Het geeft hen een concreet idee van hetgeen er van hen zal worden verwacht. Veeleer dan een prioriteit te maken van het spontane karakter van de focusgroepen zoals bij de erkende AMA-begeleiders en werkpostbegeleiders, werd de nadruk bij focusgroep met de AMA-medewerkers gelegd op het bieden van "kapstokken" waar ze op voorhand, indien gewenst, al eens over konden nadenken en die een zekere mate voorspelbaarheid gaven aan het verloop van de focusgroep. Tijdens de focusgroep met de AMA-medewerkers werd er niet gewerkt met algemene topics die werden aangereikt, maar wel met concrete stellingen, aan te vullen zinnen, etc. die als inspiratie dienden om de gedachten van de deelnemers op gang te trekken.

4.3.1.3 Selectie en deelname

Kandidaten voor deelname aan de focusgroepen werden geselecteerd op basis van informatie uit de ingevulde websurvey. In de websurvey werd er namelijk afsluitend gevraagd of de erkende AMA-begeleider (aan wie de websurvey was gericht) zelf wilde deelnemen aan een focusgroep en/of kon helpen bij het aanbrengen van werkpostbegeleiders en AMA-medewerkers.

Van de in totaal 69 erkende AMA-begeleiders die deelnamen aan de websurvey, hebben er 31 (45%) aangegeven dat men zowel zelf wou deelnemen aan een focusgroep alsook kon helpen bij het vinden van werkpostbegeleiders en AMA-medewerkers.

Uit deze groep werden door de onderzoekers 20 erkende AMA-begeleiders geselecteerd. Om tot een zo representatief mogelijke selectie te komen, werd rekening gehouden met 1) het type erkende begeleider waarbij het geselecteerde aantal per type in overeenstemming is met het aandeel binnen de totale populatie en 2) enkel interne/externe werkposten alsook een combinatie van beiden. Er werd tevens gestreefd naar een zo goed mogelijke provinciale spreiding.

De contactpersonen uit de groep van 20 erkende begeleiders werd begin oktober 2020 aangeschreven. Een herinneringsmail volgde een tweetal weken later. Er werd een overzicht gemaakt van alle kandidaat-deelnemers. Uit alle kandidaat-deelnemers werd vervolgens een definitieve selectie gemaakt, opnieuw rekening houdend met de drie eerder vermelde criteria.

Zeven personen hebben deelgenomen aan de focusgroep met de coördinatoren van erkende AMA-begeleiders. Zeven personen hebben deelgenomen aan de focusgroep met de werkpostbegeleiders. Zes personen hebben deelgenomen aan de focusgroep met AMA-medewerkers. Het betreft vijf mannen en één vrouw, met een verscheidenheid in leeftijd. Het is een combinatie van personen die zowel extern, intern als bij een combinatie van externe en interne werkposten AMA verrichten (Tabel 8).

Tabel 8 Overzicht aantal deelnemers homogene focusgroepen

aantal deelnemers	subsidie-eenheid VAPH	beschut wonen	maatwerkbedrijf	OCMW	psychiatrisch ziekenhuis	onderwijsinstelling	CAW	TOTAAL
focusgroep: coördinatoren erkende AMA begeleiders	1	2	1	2	1	/	/	**7**
focusgroep: werkpostbegeleiders	1	4	/	1	/	/	1	**7**
focusgroep: AMA medewerkers	1	2	/	2	1	/	/	**6**

4.3.1.4 Praktische aspecten

De drie focusgroepen vonden eind november plaats (25, 26 en 27 november 2020). De duur van de focusgroepen was verschillend, afhankelijk van de groep die aan de focusgroep deelnam. De focusgroep met de erkende AMA-begeleiders duurde ongeveer twee uur. De focusgroep met de werkpostbegeleiders nam ongeveer anderhalf uur in beslag. De focusgroep met de AMA-medewerkers duurde ongeveer een uur.

De focusgroepen werden via het online platform “Zoom” gevoerd. Zowel het onderzoeksteams als de deelnemers aan de focusgroepen verkozen de onlineformule boven een fysieke focusgroep. De reden hiervoor heeft te maken met COVID-19, maar er werd eveneens voor geopteerd omwille van efficiëntie (o.a. geen “verloren” tijd omwille van de verplaatsing).

Daar waar online focusgroepen bepaalde voordelen hebben, kan ook niet worden ontkend dat het niet evident is om een groepsgesprek met meerdere deelnemers online te voeren. Het is bijvoorbeeld moeilijker om in te spelen om non-verbale communicatie of om ervoor te zorgen dat iedereen effectief evenveel mogelijkheden heeft om te spreken.

De uitdaging was het grootst bij de groep AMA-medewerkers. Net zoals tijdens de individuele interviews kregen de AMA-deelnemers vrijblijvend de mogelijkheid om zich te laten bijstaan door een vertrouwenspersoon. In alle gevallen was dit hun begeleider.

Voor de focusgroep werd dit zelfs aangemoedigd door de onderzoeker. Te meer omdat een groepsgesprek vaak een meer onvoorspelbaar en sneller verloop kent alsook meer hectisch kan overkomen omdat meerdere personen tegelijkertijd aandacht vragen en krijgen. Het praktische opzet is anders dan een rechtlijnig één-op-één interview.

Net zoals bij de individuele interviews was het niet de bedoeling dat de vertrouwenspersoon de AMA-medewerker stuurde en in zijn/haar plaats antwoorde, maar hen veeleer het vertrouwen schonk om het gesprek aan te gaan en te reageren op zaken die tijdens het gesprek werden aangehaald door anderen. Er werd tevens van uitgegaan dat de band tussen beiden ervoor zou kunnen zorgen dat de vertrouwenspersoon de AMA-medewerker tijdens het gesprek mee 'prikkelt' door hem/haar te herinneren aan een eerdere mening, ervaring, etc. die relevant zou kunnen zijn tijdens de focusgroep.

De deelnemers aan de focusgroepen kregen voor hun deelname een geïnformeerd toestemmingsformulier bezorgd met meer uitleg over het onderzoeksopzet en het verloop van de focusgroep. Door het document te ondertekenen, stemden ze in met een deelname aan de focusgroep onder de voorwaarden gestipuleerd in het document. Er was steeds de mogelijkheid om de onderzoeker aan te spreken en meer verduidelijking te vragen bij de geïnformeerde toestemming. De onderzoeker op haar beurt ondertekende eveneens hetzelfde toestemmingsformulier en bezorgde dit aan alle deelnemers als verbintenis naar hen toe.

Om de verslaggeving achteraf te vergemakkelijken, werd elke focusgroep digitaal opgenomen. Dit is één van de aspecten die duidelijk werd opgenomen in het geïnformeerde toestemmingsformulier. De digitale opnames werden gedurende de looptijd van het onderzoek bewaard op de beveiligde computer van de onderzoeker en na afloop van het onderzoek gewist.

Zowel de verslaggeving en verwerking van hetgeen er tijdens de focusgroepen werd gezegd, werd anoniem verwerkt.

Na afloop van de focusgroep werd er een verslag gemaakt dat werd teruggekoppeld aan de deelnemers. Op die manier hadden ze de mogelijkheid om na te gaan of het verslag een goede weergave van het gesprek was. Bovendien gaf dit hen de mogelijkheid om eventueel een aantal zaken te nuanceren, toe te voegen, etc.

4.3.2 Heterogene focusgroep

4.3.2.1 Opzet

In opvolging van de drie homogene focusgroepen werd één heterogene focusgroep georganiseerd. In tegenstelling tot de homogene focusgroepen waarbij coördinatoren van erkende AMA-begeleiders, werkpostbegeleiders en AMA-medewerkers apart werden bevraagd, werden deze drie groepen nu samengebracht om met elkaar in dialoog te treden en gezamenlijk suggesties te doen m.b.t. de aanbevelingen.

4.3.2.2 Inhoudelijke aspecten

De heterogene focusgroep werd georganiseerd met het oog op het verder verfijnen van de geïntegreerde onderzoeksresultaten, conclusies en de aanbevelingen die op basis hiervan konden worden opgemaakt. In zekere zin kan deze focusgroep worden opgevat als een klankbordgroep.

Tijdens de focusgroep werd geen gebruik gemaakt van een topiclijst zoals dit wel het geval was bij de individuele interviews en homogene focusgroepen. De belangrijkste onderzoeksresultaten vormde de leidraad doorheen deze focusgroep. De deelnemers konden aangeven of deze resultaten in overeenstemming zijn met de realiteit. Daarnaast werden ook de conclusies van de onderzoekers en de aandachtspunten en mogelijkheden voor aanbevelingen die door hen werden geïdentificeerd, ter discussie voorgelegd. Op die manier hadden de deelnemers ook de mogelijkheid om de onderzoekers

te wijzen op nog bestaande hiaten, nuanceringen voor te stellen, cruciale aspecten te benadrukken, etc. Doordat coördinatoren van erkende AMA-begeleiders, werkpostbegeleiders en AMA-medewerkers hierover samen nadachten, kon er een nog meer genuanceerd en volledig mogelijke aanzet tot concrete beleidsaanbevelingen worden gevormd. De deelnemers aan de heterogene focusgroep, de AMA-medewerkers uitgezonderd (zie 4.3.2.4), werden op voorhand niet ingelicht over de resultaten van het onderzoek om de spontaniteit van het gesprek te vrijwaren.

Hetgeen voortvloeide uit de heterogene focusgroep werd in rekening gebracht bij de formulering van de concrete beleidsaanbevelingen zoals deze worden beschreven in het slothoofdstuk van dit rapport.

4.3.2.3 Selectie

Voor de samenstelling van de heterogene focusgroep werd een beroep gedaan op bereidwillige deelnemers aan de homogene focusgroepen. Aan alle personen die aan de homogene focusgroepen hebben deelgenomen, werd gevraagd of ze in de finale fase van het onderzoek wilden deelnemen aan de heterogene focusgroep. Alle personen die zich kandidaat hadden gesteld, werden ook effectief geselecteerd voor deelname (Tabel 9).

Tabel 9 Overzicht aantal deelnemers aan de heterogene focusgroep, per type erkende AMA-begeleider (n= 11)

aantal deelnemers	subsidie-eenheid VAPH	beschut wonen	maatwerkbedrijf	OCMW	psychiatrisch ziekenhuis	onderwijsinstelling	CAW	TOTAAL
coördinatoren erkende AMA begeleiders	1	2	/	/	1	/	/	**4**
werkpostbegeleiders	1	2	/	1	/	/	/	**4**
AMA medewerkers	1	1	/	/	1	/	/	**3**
TOTAAL	**3**	**5**	**/**	**1**	**2**	**/**	**/**	**11**

4.3.2.4 Praktische aspecten

De focusgroep vond eind januari plaats (28 januari 2021). De heterogene focusgroep werd op gelijkaardige wijze georganiseerd als de homogene focusgroepen. De focusgroep duurde ongeveer twee uur en werd via het online platform “Zoom” gevoerd. Voorafgaandelijk werd opnieuw een informatie- en toestemmingsformulier ter ondertekening aan de deelnemers bezorgd. Daarin stonden alle modaliteiten van de focusgroep en verwerking van de verkregen informatie vermeld. De focusgroep werd digitaal opgenomen en na afloop werd een verslag gemaakt dat ter nalezing werd bezorgd aan de deelnemers. De verwerking van de informatie uit de focusgroep in het onderzoeksrapport gebeurde eveneens op anonieme wijze.

Inhoudelijk is de deelname aan deze focusgroep geen evidente opdracht voor de deelnemende AMA-medewerkers, maar ook de heterogene samenstelling van de focusgroep vormde een nieuwe uitdaging in vergelijking met de homogene focusgroep. Daar waar AMA-medewerkers aanvankelijk enkel onderling van mening konden wisselen, bestond de oefening er nu in om dit ook met coördinatoren van erkende AMA-begeleiders en werkpostbegeleiders te doen. Dit veronderstelt dat men snel moet kunnen schakelen in het denken en de eigen opvattingen goed moet kunnen verwoorden (als reactie op wat anderen zeggen). De duur van de heterogene focusgroep was ook langer dan tijdens de eerdere focusgroep wat het mogelijks voor sommigen moeilijk maakt om geconcentreerd te blijven.

Om van de focusgroep een positieve ervaring te maken voor de AMA-medewerkers werd ervoor geopteerd om de topics die het meest op hen van toepassing waren als eerste te behandelen tijdens de focusgroep. De AMA-medewerkers waren vrij om tijdens de focusgroep voor zichzelf (meerdere) pauzes in te lassen (bv. om het hoofd even terug leeg te maken) of de focusgroep vroeger te verlaten[7]. Net zoals tijdens de interviews en de homogene focusgroep konden de AMA-medewerkers zich bovendien opnieuw laten bijstaan door een vertrouwenspersoon.

Om hen toch enige houvast op voorhand te bieden, kregen ze een document met praktische informatie doorgestuurd. Hierin stond beschreven op welke vlakken deze focusgroep gelijkaardig dan wel verschillend was van de eerdere focusgroep waaraan ze deelnamen. Bovendien werd ook een algemeen beeld gegeven van het verloop van de focusgroep (voorstellingsronde, toelichting belangrijkste bevindingen gekoppeld aan reflectiemomenten, afsluitend moment).

Om hen toch ook een inhoudelijke voorbereiding te gunnen, werden ze vooraf op de hoogte gesteld van een beperkt aantal resultaten die tijdens de focusgroep zeker zouden worden besproken. Het betrof enkel de resultaten die specifiek op hen als AMA-medewerker van toepassing waren. Op die manier hadden ze de kans om vooraf hierover al eens na te denken. Dit maakte het voor hen gemakkelijker om hierover tijdens focusgroep met de anderen in interactie te treden. Bij wijze van inhoudelijke opfrissing werden ze bovendien gewezen op het verslag van de homogene focusgroep dat ze indien gewenst nog eens konden nalezen.

5 Opbouw van het rapport

In het volgende hoofdstuk (hoofdstuk 2) presenteren we de resultaten die voortvloeiden uit de bevraging van de erkende AMA-begeleiders, de bevraging van de AMA-medewerkers, de individuele interviews en de focusgroepen. Na elk onderdeel volgt een samenvattende synthese.

In hoofdstuk drie bespreken we de resultaten van de reeks kwalitatieve bevragingen. In het eerste deel van dit hoofdstuk worden de bevindingen uit de individuele interviews toegelicht. Het tweede deel is gewijd aan de beschrijving van de homogene focusgroepen. Elk deel wordt eveneens afgesloten met een samenvattende synthese. Aangezien de heterogene focusgroep werd opgevat als een mede aanzet voor de aanbevelingen, werd hetgeen deze focusgroep inhoudelijk opleverde niet apart beschreven, maar meteen geïntegreerd in hoofdstuk vier.

In het laatste hoofdstuk (hoofdstuk 3) worden alle inzichten geïntegreerd en gebundeld tot een overkoepelende slotconclusie. Op basis van alle verzamelde onderzoeksresultaten wordt een context voor beleidsaanbevelingen geschetst en ook de concrete aanbevelingen zijn in dit hoofdstuk terug te vinden.

7 Dit geldt voor alle deelnemers aan de focusgroep, maar werd nog eens extra onderstreept voor wat betreft de AMA-medewerkers die deelnamen.

Hoofdstuk 2
Resultaten

In dit hoofdstuk worden de resultaten van dit onderzoek beschreven. Het omvat in eerste instantie de resultaten van de kwantitatieve bevraging. Het betreft de resultaten van de bevraging van de erkende AMA-begeleiders. Vervolgens worden de resultaten van de bevraging over de karakteristieken van de huidige populatie die AMA verricht, beschreven. Na de beschrijving van de resultaten volgt een samenvattende synthese.

In tweede instantie worden de resultaten van de kwalitatieve bevraging gegeven. Dit zijn de resultaten uit de reeks individuele interviews alsook de homogene focusgroepen. De belangrijkste resultaten werden eveneens telkens gebundeld in een samenvattende synthese.

1 Bevraging erkende AMA-begeleiders

1.1 Kenmerken van de werkposten waar erkende AMA-begeleiders AMA-medewerkers begeleiden

Bijna alle erkende AMA-begeleiders die deelnamen aan de websurvey begeleiden AMA-medewerkers die actief zijn in de non-profitsector (n= 65; 94,2%). Van deze 65 nemen de welzijns- en zorgvoorzieningen erkend door VAPH of Jongerenwelzijn het grootste aandeel in (n= 19; 29,2%) gevolgd door de initiatieven voor beschut wonen (n= 14; 21,5%) (Tabel 10).

Het aandeel erkende AMA-begeleiders dat AMA-deelnemers begeleidt in de publieke sector en profitsector is even groot. Het gaat telkens om net geen 40% (n= 27; 39,1%). Een derde van de erkende AMA-begeleiders die personen begeleiden die AMA doen in de publieke sector zijn welzijns- en zorgvoorzieningen erkend door VAPH of Jongerenwelzijn. Een iets lager aandeel, net geen 30%, zijn OCMW's die erkend zijn als AMA-begeleider. In de groep erkende AMA-begeleiders die AMA-deelnemers begeleiden in de profitsector vallen de welzijns- en zorgvoorzieningen eveneens op met een duidelijk groter aandeel dan de andere types erkende AMA-begeleider (n= 10; 37%) (Tabel 10).

De antwoordoptie "andere" werd verduidelijkt als "onderwijs" en "intern binnen de eigen organisatie".

Tabel 10 Sectoren waarbinnen AMA-deelnemers actief zijn, volgens de types organisaties erkend als AMA-begeleider (n= 69)*

	welzijns- en zorgvoorziening (VAPH/Jongerenwelzijn) (n=20)	**beschut wonen (n= 15)**	**maatwerkbedrijf (n= 11)**	**OCMW (n= 10)**	**psychiatrisch ziekenhuis (n= 7)**	**CGG, CAW, onderwijs-instelling en "andere" (n= 6)**	**TOTAAL (n= 69)**
non-profitsector	29,2% (n= 19)	21,5% (n= 14)	16,9% (n= 11)	12,3% (n= 8)	10,8% (n= 7)	9,2% (n= 6)	**94,2% (n= 65)**
profitsector	37,0% (n=10)	14,8% (n= 4)	11,1% (n= 3)	11,1% (n= 3)	11,1% (n= 3)	14,8% (n= 4)	**39,1% (n= 27)**
publieke sector	33,3% (n= 9)	18,5% (n= 5)	7,4% (n= 2)	29,6% (n= 8)	7,4% (n= 2)	3,7% (n= 1)	**39,1% (n= 27)**
andere	66,7% (n= 2)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	33,3% (n= 1)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	**4,3% (n= 3)**
weet niet	100% (n= 1)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	**1,4% (n= 1)**

**Er konden meerdere antwoorden worden gegeven*

Over de types organisaties die erkend zijn als AMA-begeleider heen, valt op dat meer dan de helft van deze erkende AMA-begeleiders (n= 37; 53,6%) AMA-deelnemers begeleidt die actief zijn in zowel interne als externe werkposten. Binnen deze groep is het aandeel van de initiatieven voor beschut wonen (n= 12; 32,4%) en de welzijns- en zorgvoorzieningen erkend door VAPH/Jongerenwelzijn (n= 9; 24,3%) het grootst (Tabel 11).

Iets meer dan een derde van de erkende AMA-begeleiders die de websurvey invulden (n= 26; 37,7%) gaven aan dat de AMA-medewerkers die ze begeleiden uitsluitend actief zijn in een interne werkpost. De maatwerkbedrijven maken in deze categorie iets meer dan een derde van alle erkende AMA-begeleiders uit die AMA-medewerkers begeleiden die uitsluitend in een interne werkpost actief zijn (n= 9; 36%), gevolgd door de welzijns- en zorgvoorzieningen erkend door VAPH of Jongerenwelzijn (n= 8; 32%) (Tabel 11).

Bij een minderheid van de erkende AMA-begeleiders (8,7%) worden enkel AMA-deelnemers begeleid die actief zijn in externe werkposten. Uit tabel 11 blijkt dat de deelnemende maatwerkbedrijven en initiatieven voor beschut wonen geen personen in externe werkposten begeleiden.

Tabel 11 Interne/externe/combinatie van werkposten waarbinnen AMA-medewerkers actief zijn, volgens de types organisaties erkend als AMA-begeleider (n= 69)

	welzijns- en zorgvoorziening (VAPH/Jongerenwelzijn) (n=20)	**beschut wonen (n= 15)**	**maatwerkbedrijf (n= 11)**	**OCMW (n= 10)**	**psychiatrisch ziekenhuis (n= 7)**	**CGG, CAW, onderwijsinstelling en "andere" (n= 6)**	**TOTAAL (n= 69)**
combo van interne en externe werkpost	24,3% (n= 9)	32,4% (n= 12)	5,4% (n= 2)	21,6% (n= 8)	10,8% (n= 4)	5,4% (n= 2)	**53,6% (n= 37)**
interne werkpost	30,8% (n= 8)	11,6% (n= 3)	34,6% (n= 9)	3,8% (n= 1)	7,7% (n= 2)	11,5% (n= 3)	**37,7% (n= 26)**
externe werkpost	50,0% (n= 3)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	16,7% (n= 1)	16,7% (n= 1)	16,7% (n= 1)	**8,7% (n= 6)**

Uit de websurvey blijkt dat een derde van alle erkende AMA-begeleiders die AMA-medewerkers begeleiden die actief zijn in maatwerkbedrijven (n= 23; 33,3%). Andere vaker voorkomende types werkposten zijn de welzijns- en zorgvoorzieningen, scholen, (zorg)boerderijen, kinderopvang en beschut wonen. Het betreft telkens tussen een vijfde tot ongeveer 30% van de erkende AMA-begeleiders die deelnamen aan de websurvey (Tabel 12).

Het valt op dat een relatief groot aandeel van bepaalde types erkende AMA-begeleiders AMA-medewerkers begeleidt binnen een "eigen" type werkpost. Dit is het geval voor de maatwerkbedrijven, de werkposten binnen de welzijns- en zorgvoorzieningen, de werkposten binnen beschut wonen en bij de OCMW's. Deze vaststelling is het duidelijkst zichtbaar voor de welzijns- en zorgvoorzieningen alsook de initiatieven voor beschut wonen waarbij de erkend begeleiders die zelf binnen deze types van werkposten vallen telkens (ruim) vier vijfde van de erkende AMA-begeleiders die er AMA-medewerkers begeleiden, uitmaken. Iets meer dan 40% van de erkende AMA-begeleiders die AMA-medewerkers begeleiden binnen maatwerkbedrijven is zelf een maatwerkbedrijf (n= 10; 43,3%). Acht van de in totaal 12 erkende AMA-begeleiders die AMA-medewerkers die binnen een OCMW AMA doen, begeleiden, zijn een OCMW (66,6%).

Ongeveer 46% van alle erkende AMA-begeleiders die hebben deelgenomen, vinkte de antwoordmogelijkheid “andere” aan en expliciteerde dit. Onder “andere” werd meerdere keren verwezen naar zelfstandige ondernemers, winkels en bedrijven allerhande (bv. een bouwbedrijf, een bedrijf voor de verkoop van tuinhuizen, een sociale kruidenier, een supermarkt, een koffiebranderij, etc.). Daarnaast werd er ook meerdere keren verwezen naar gemeente- en stadsdiensten. Dit werd niet altijd verder gespecifieerd. Een paar keer kwam een bibliotheek als werkplaats naar voren alsook de politie en brandweer, woonzorgcentra, dierenpensions en musea. AMA-medewerkers zijn ook actief in sport- en erfgoedverenigingen. Een sociaal verhuurkantoor, een schoonheids- en verzorgingsinstituut en de ICT-sector werden ook vernoemd.

Tabel 12 Types werkposten waarbinnen AMA-medewerkers actief zijn, volgens de types organisaties erkend als AMA-begeleider (n= 69)*

	welzijns- en zorgvoorziening (VAPH/Jongerenwelzijn) (n=20)	**beschut wonen (n= 15)**	**maatwerkbedrijf (n= 11)**	**OCMW (n= 10)**	**psychiatrisch ziekenhuis (n= 7)**	**CGG, CAW, onderwijsinstelling en “andere” (n= 6)**	**TOTAAL (n= 69)**
andere	34,4% (n= 11)	25,0% (n= 8)	6,2% (n= 2)	12,5% (n= 4)	6,0% (n= 2)	12,5% (n= 4)	**46,4% (n= 32)**
maatwerkbedrijf	4,3% (n= 1)	17,3% (n= 4)	43,4% (n= 10)	26,0% (n= 6)	8,7% (n= 2)	0,0% (n= 0)	**33,3% (n= 23)**
welzijns- en zorgvoorziening (VAPH/Jongerenwelzijn)	80,0% (n= 16)	5,0% (n= 1)	5,0% (n= 1)	0,0% (n= 0)	5,0% (n= 1)	5,0% (n= 1)	**29,0% (n= 20)**
school	36,8% (n= 7)	26,3% (n= 5)	0,0% (n= 0)	21,0% (n= 4)	5,3% (n= 1)	11,0% (n= 2)	**27,5% (n= 19)**
(zorg)boerderij	27,7% (n= 5)	33,3% (n= 6)	0,0% (n= 0)	16,7% (n= 3)	22,2% (n= 4)	0,0% (n= 0)	**26,1% (n= 18)**
kinderopvang	25,0% (n= 4)	18,7% (n= 3)	6,3% (n= 1)	37,5% (n= 6)	6,3% (n= 1)	6,3% (n= 1)	**23,2% (n= 16)**
beschut wonen	0,0% (n= 0)	86,6% (n= 13)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	13,3% (n= 2)	0,0% (n= 0)	**21,7% (n= 15)**
OCMW	0,0% (n= 0)	16,7% (n= 2)	0,0% (n= 0)	66,6% (n= 8)	8,3% (n= 1)	8,3% (n= 1)	**17,4% (n= 12)**
psychiatrisch ziekenhuis	0,0% (n= 0)	41,6% (n= 5)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	50,0% (n= 6)	8,3% (n= 1)	**17,4% (n= 12)**
horeca	33,3% (n= 4)	8,3% (n= 1)	8,3% (n= 1)	33,3% (n= 4)	0,0% (n= 0)	16,7% (n= 2)	**17,4% (n= 12)**
CAW	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	50,0% (n= 2)	25,0% (n= 1)	25,0% (n= 1)	**5,8% (n= 4)**
CGG	0,0% (n= 0)	50,0% (n= 1)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	50,0% (n= 1)	**2,9% (n= 2)**
psychiatrische afdeling algemeen ziekenhuis	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	100% (n= 1)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	**1,4% (n= 1)**
DMW	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	**0,0% (n= 0)**
revalidatiecentrum	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	**0,0% (n= 0)**
revalidatiecentrum verslavingszorg	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	**0,0% (n= 0)**
CAR	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	**0,0% (n= 0)**
weet niet	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	**0,0% (n= 0)**

**Er konden meerdere antwoorden worden gegeven*

Vervolgens werd aan de erkende AMA-begeleiders gevraagd om, per sector waarin ze AMA-medewerkers begeleiden, aan te geven welke taken er als AMA worden uitgevoerd.

Met uitzondering van de “andere” taken komen taken als keukenhulp het vaakst voor. Taken als keukenhulp komen in alle sectoren waar AMA-medewerkers actief zijn, de (zorg)boerderijen uitgezonderd, voor.

Daarnaast werd er ook vaker verwezen naar huishoudelijke taken, groenonderhoud, semi-industriële activiteiten en administratie. Huishoudelijke taken worden het vaakst uitgevoerd binnen de welzijns- en zorgvoorzieningen en de kinderopvang, maar eveneens binnen de sector van de scholen, kinderopvang en maatwerkbedrijven. Taken m.b.t. groenonderhoud worden vooral binnen de maatwerkbedrijven, (zorg)boerderijen, maar ook binnen de sector van welzijns- en zorgvoorzieningen uitgevoerd. Het gros van de semi-industriële activiteiten wordt uitgevoerd binnen de maatwerkbedrijven en de sectoren van de welzijns- en zorgvoorzieningen alsook beschut wonen.

De “andere” taken die werden verduidelijkt, zijn heel divers. Enkele illustraties: fruitverwerking, schilderwerken, het wassen van auto’s, koffie maken en klaarzetten in een ontmoetingsruimte en tafels afruimen, het openhouden van een interne tweedehandswinkel, flyers uitdelen, Nederlandse les geven aan anderstaligen, naaien en upcycling, de ondersteuning van minderjarige bewoners van een Lokaal Opvanginitiatief, logistieke taken, hulp bij kinderanimatie, drank- en snoepautomaten en koelkasten aanvullen, spelbegeleiding, toezicht houden, zwerfvuil opruimen, artistieke en creatieve taken, rekken vullen, het winkelklaar maken van producten (sorteren, prijzen, etc.), hulp bij de taxidermie van insecten, de winkel proper houden, wandelen met rusthuisbewoners, logistieke taken, klusjes, etc. Er werd ook verwezen naar een AMA-medewerker die “leesmama” is.

Tabel 13 Taken die AMA-medewerkers uitvoeren, volgens de sectoren waarbinnen AMA-medewerkers actief zijn*

	andere	maatwerkbedrijf	welzijns- en zorgvoorziening (VAPH/Jongerenwelzijn	school	(zorg)boerderij	kinderopvang	beschut wonen	OCMW	psychiatrisch ziekenhuis	horeca	CAW, CGG, psychiatrische afdeling algemeen ziekenhuis**	TOTAAL
andere taken	17,8% (n= 32)	11,1% (n= 20)	11,1% (n= 20)	10,6% (n= 19)	10,0% (n= 18)	8,9% (n= 16)	8,3% (n= 15)	6,1% (n= 11)	6,7% (n= 12)	6,7% (n= 12)	2,8% (n= 5)	**180**
keukenhulp	10,8% (n= 8)	10,8% (n= 8)	12,2% (n= 9)	9,5% (n= 7)	0,0% (n= 0)	9,5% (n= 7)	8,1% (n= 6)	10,8% (n= 8)	8,1% (n= 6)	13,5% (n= 10)	8,1% (n= 6)	**74**
huishoudelijke taken	17,6% (n= 12)	10,3% (n= 7)	14,7% (n= 10)	11,8% (n= 8)	1,5% (n= 1)	14,7% (n= 10)	10,3% (n= 7)	7,4% (n= 5)	7,4% (n= 5)	2,9% (n= 2)	1,5% (n= 1)	**68**
groenonderhoud	18,0% (n= 11)	16,4% (n= 10)	13,1% (n= 8)	4,9% (n= 3)	13,1% (n= 8)	0,0% (n= 0)	13,1% (n= 8)	6,6% (n= 4)	11,5% (n= 7)	0,0% (n= 0)	3,3% (n= 2)	**61**
semi-industriële activiteiten	20,4% (n= 11)	27,8% (n= 15)	20,4% (n= 11)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	16,7% (n= 9)	3,7% (n= 2)	9,3% (n= 5)	0,0% (n= 0)	1,9% (n= 1)	**54**
administratie	31,9% (n= 15)	6,4% (n= 3)	14,9% (n= 7)	12,8% (n= 6)	0,0% (n= 0)	2,1% (n= 1)	14,9% (n= 7)	10,6% (n= 5)	4,3% (n= 2)	0,0% (n= 0)	2,1% (n= 1)	**47**
land- en tuinbouw	6,9% (n= 2)	6,9% (n =)	24,1% (n= 7)	0,0% (n= 0)	44,8% (n 13)	0,0% (n= 0)	10,3% (n= 3)	0,0% (n= 0)	3,4% (n= 1)	0,0% (n= 0)	3,4% (n= 1)	**29**
kinderverzorging	7,4% (n= 2)	0,0% (n= 0)	7,4% (n= 2)	25,9% (n= 7)	0,0% (n= 0)	44,4% (n= 12)	3,7% (n= 1)	11,1% (n= 3)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	**27**
dierenverzorging	19,2% (n= 5)	0,0% (n= 0)	19,2% (n= 5)	0,0% (n= 0)	57,7% (n= 15)	0,0% (n= 0)	3,8% (n= 1)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	**26**

**Per sector konden er meerdere taken worden aangeduid*

***De sectoren CAW, CGG en psychiatrische afdeling van een algemeen ziekenhuis werden samengevoegd omdat slechts een beperkt aantal erkende AMA-begeleiders er AMA-medewerkers begeleidt*

1.2 Toestemming om AMA uit te voeren

In de websurvey werd eveneens bevraagd of er voor de periode 1 september 2019 tot en met 29 februari 2020 AMA-medewerkers waren die toestemming nodig hadden van een andere instantie dan OCMW, RIZIV, RVA, FOD Sociale Zekerheid of VDAB om AMA te kunnen uitvoeren. Dit was een open vraag waarbij de respondenten zelf meerdere antwoorden konden geven. Van de in totaal 69 erkende AMA-begeleiders die deelnamen aan de websurvey, gaf een vijfde aan dat dit het geval was (n= 14; 20,3%). Er werd in hoofdzaak verwezen naar de mutualiteiten (n= 8; 57,1%) (Tabel 14).

Tabel 14 Toestemming om AMA te verrichten, andere dan OCMW, RIZIV, RVA, FOD Sociale Zekerheid of VDAB, volgens de types organisaties erkend als AMA-begeleider (n=14)*

	welzijns- en zorgvoorziening (VAPH/Jongerenwelzijn) (n= 5)	**beschut wonen (n= 3)**	**maatwerkbedrijf (n= 2)**	**OCMW (n= 2)**	**psychiatrisch ziekenhuis (n= 1)**	**CGG (n= 1)**	**TOTAAL (n= 14)**
mutualiteit	37,5% (n= 3)	25,0% (n= 2)	12,5% (n= 1)	12,5% (n= 1)	12,5% (n= 1)	12,5% (n= 1)	**57,1% (n= 8)**
arbeidsgeneesheer	100% (n= 1)	/	/	/	/	/	**7,1% (n= 1)**
Bpost	100% (n= 1)	/	/	/	/	/	**7,1% (n= 1)**
rijksdienst voor pensioenen	/	100% (n= 1)	/	/	/	/	**7,1% (n= 1)**
woon-, dag- en begeleidingscentrum	/	/	100% (n= 1)	/	/	/	**7,1% (n= 1)**
verzekeringsmaatschappij	100% (n= 1)	/	/	100% (n= 1)	/	/	**7,1% (n= 1)**
Kind en Gezin	100% (n= 1)	/	/	/	/	/	**7,1% (n= 1)**
stedelijk onderwijs	100% (n= 1)	/	/	/	/	/	**7,1% (n= 1)**
woon-zorgcentra	100% (n= 1)	/	/	/	/	/	**7,1% (n= 1)**
justitie	/	100% (n= 1)	/	/	/	/	**7,1% (n= 1)**

**Er konden meerdere antwoorden worden gegeven*

*** Het CAW, de onderwijsinstelling en de "andere" organisaties die erkend zijn als AMA-begeleider gaven aan dat er geen toestemming van een andere instantie nodig was*

1.3 Stopzetting AMA

Tot slot werd in de websurvey gepeild naar het aantal stopgezette AMA-overeenkomsten in de periode 1 september 2019 t.e.m. 29 februari 2020 alsook de reden(en) hiervoor. Het betreft in totaal 446 stopzettingen. Het aandeel stopgezette AMA-overeenkomsten was het grootst bij de psychiatrische ziekenhuizen en OCMW's. Het betreft respectievelijk 29,4% (n= 131) en 28,9% (n= 129). Een vijfde van de stopgezette AMA-overeenkomsten waren gelinkt aan de initiatieven voor beschut wonen die erkend zijn als AMA-begeleider (n= 89). Het aantal stopzettingen bij de maatwerkbedrijven was het laagst (n= 18; 4%) binnen het totale aantal (Tabel 15).

Tabel 15 Aantal stopgezette AMA-overeenkomsten, per reden, volgens de types organisaties erkend als AMA-begeleider (n= 446)

	welzijns- en zorgvoorziening (VAPH/Jongerenwelzijn) (n= 20)	**beschut wonen (n= 15)**	**Maatwerkbedrijf (n= 11)**	**OCMW (n= 10)**	**psychiatrisch ziekenhuis (n= 7)**	**CGG, CAW, onderwijsinstelling en "andere" (n= 6)**	**TOTAAL**
onbekend	2,9% (n= 3)	1,0% (n= 1)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	95,1% (n= 97)	1,0% (n= 1)	**22,9% (n= 102)**
herval ziekte/problematiek	5,8% (n= 5)	26,7% (n= 23)	3,5% (n= 3)	32,6% (n= 28)	10,5% (n= 9)	20,9% (n= 18)	**19,3% (n= 86)**
mogelijkheid tot doorstroming	8,5% (n= 7)	18,3% (n= 15)	4,9% (n= 4)	54,9% (n= 45)	6,1% (n= 5)	7,3% (n= 6)	**18,4% (n= 82)**
andere	20,4% (n= 11)	18,5% (n= 10)	1,8% (n= 1)	37,0% (n= 20)	3,7% (n= 2)	18,5% (n= 10)	**12,1% (n= 54)**
onvoldoende motivatie	5,8% (n= 3)	40,4% (n= 21)	11,5% (n= 6)	11,5% (n= 6)	21,2% (n= 11)	9,6% (n= 5)	**11,7% (n= 52)**
AMA niet haalbaar voor AMA-medewerker	10,8% (n= 4)	29,7% (n= 11)	8,1% (n= 3)	40,5% (n= 15)	10,8% (n= 4)	0,0% (n= 0)	**8,3% (n= 37)**
attitude probleem	8,3% (n= 1)	33,3% (n= 4)	0,0% (n= 0)	58,3% (n= 7)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	**2,7% (n= 12)**
mobiliteitsreden	0,0% (n= 0)	11,1% (n= 1)	0,0% (n= 0)	44,4% (n= 4)	11,1% (n= 1)	33,3% (n= 3)	**2,0% (n= 9)**
juridische maatregel	0,0% (n= 0)	33,3% (n= 2)	0,0% (n= 0)	50,0% (n= 3)	0,0% (n= 0)	16,7% (n= 1)	**1,3% (n= 6)**
overleden	20,0% (n= 1)	20,0% (n= 1-	0,0% (n= 0)	20,0% (n= 1)	40,0% (n= 2)	0,0% (n= 0)	**1,1% (n= 5)**
financiële reden	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	20,0% (n= 1)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	0,0% (n= 0)	**0,2% (n= 1)**
TOTAAL	**7,8% (n= 35)**	**20,0% (n= 89)**	**4,0% (n= 18)**	**28,9% (n= 129)**	**29,4% (n= 131)**	**9,9% (n= 44)**	**446**

De redenen die aanleiding gaven tot het stopzetten van deze AMA-overeenkomsten zijn divers. Voor 102 van de 446 stopgezette AMA-overeenkomsten was de reden onbekend (22,9%). Het overgrote deel van deze stopzettingen (95,1%; n= 97) was terug te vinden binnen de groep psychiatrisch ziekenhuizen. Hierbij moet worden opgemerkt dat de data aantoonden dat 96 stopzettingen terug te brengen waren tot één erkend AMA-begeleider van dit type organisatie. Niet enkel binnen de groep van psychiatrisch ziekenhuizen, maar ook binnen het geheel van erkende AMA-begeleiders die deelnamen, is dit een duidelijke uitschieter.

Herval in een ziekte of problematiek alsook de mogelijkheid tot doorstroming zijn vaker voorkomende redenen.

Voor in totaal 86 AMA-medewerkers was een herval in de ziekte of problematiek een reden om de AMA-overeenkomst stop te zetten (19,3%). Een derde daarvan zijn stopzettingen gedaan voor AMA-deelnemers die werden begeleid door een OCMW (n= 28; 32,6%). Een vierde tot een vijfde van de stopzettingen omwille van deze reden werden gedaan door initiatieven voor beschut wonen (n= 23; 26,7%) en de groep "CGG, CAW, onderwijsinstelling en andere" (n= 18; 20,9%). Wat deze laatste categorie betreft, zijn 14 van de 18 stopgezette AMA-overeenkomsten terug te brengen tot één erkend begeleider die zichzelf omschreef als "een combinatie van een psychiatrisch ziekenhuis en initiatief voor beschut wonen".

De mogelijkheid tot doorstroming was voor 82 AMA-medewerkers een reden om te stoppen met AMA (18,4%). Iets meer dan de helft van deze stopgezette AMA-contracten betreft AMA-medewerkers die werden begeleid door een OCMW dat erkend is als AMA-begeleider (n= 45; 54,9%). Iets minder dan een vijfde van de stopzettingen omwille van de mogelijkheid tot doorstroming zijn terug te vinden binnen de groep van initiatieven voor beschut wonen (n= 15; 18,3%). Het aantal stopzettingen van AMA omwille van deze reden is bij de andere type organisaties die erkend AMA-begeleider zijn telkens minder dan 10%.

Onvoldoende motivatie om AMA te continueren, was voor 52 personen de reden om niet langer AMA te doen (11,7%). Attitude problemen, mobiliteitsredenen, redenen van financiële aard en een overlijden van de AMA-medewerker zijn in mindere mate redenen voor het beëindigen van AMA.

Voor 54 AMA-medewerkers werd de overeenkomst beëindigd omwille van andere redenen (12,1%). "Andere" redenen konden vrij worden ingevuld door de respondenten. "Andere" redenen die werden opgegeven, zijn de pensioenleeftijd van de AMA-medewerker, het ter beschikking stellen van een PVB waardoor AMA overbodig werd[8], bevallingsrust en taken die na verloop van tijd niet meer waren afgestemd op de AMA-deelnemer of interesses die wijzigden. De sluiting van de werkplek werd ook een enkele keer vermeld alsook een wijziging in AMA-begeleider. Er werd ook verduidelijk dat een AMA-medewerker de voorkeur gaf aan vrijwilligerswerk.

Er werd ook een paar keer verwezen naar een AMA-medewerker die is verhuisd (en dit zou mogelijks kunnen worden opgevat als een verdere specificering van een stopzetting omwille van mobiliteits-redenen, een vooraf bepaalde antwoordoptie). De reden "conflict met andere AMA-medewerkers" had eventueel ook bij de vooraf bepaalde reden "attitude probleem" kunnen worden ondergebracht.

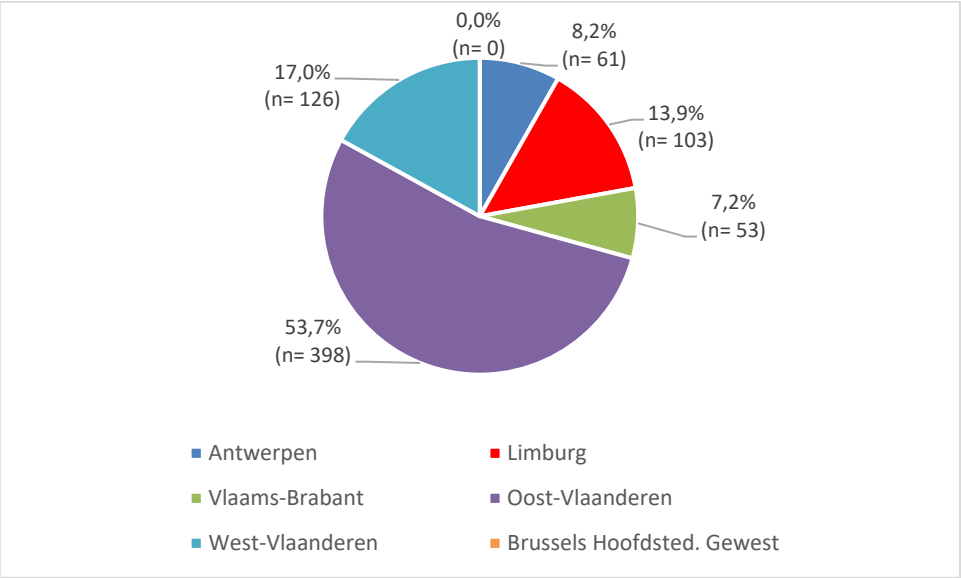
8 Ter verduidelijking: Om dubbele financiering te voorkomen, is AMA niet combineerbaar met dagondersteuning en/of begeleid werken binnen het aanbod van het VAPH en dit zowel bij rechtstreeks toegankelijke hulp (RTH) als via niet-rechtstreeks toegankelijke hulp via een persoonsvolgend budget (PVB). Een persoon kan dus niet enkele dagen begeleid werken en/of enkele dagen gebruik maken van dagondersteuning en daarnaast arbeidsmatige activiteiten verrichten. Dagondersteuning en/of begeleid werken via RTH én AMA kan niet. Dagondersteuning en/of begeleid werken via een PVB bij een vergunde zorgaanbieder én AMA kan ook niet. (https://www.departementwvg.be/faq/algemeen/het-aanbod-ama-toegankelijk-voor-personen-met-een-handicap)

2 Bevraging AMA-medewerkers

Hieronder zijn de resultaten weergegeven van de 741 AMA-medewerkers die aan dit onderzoeksonderdeel deelnamen. Deze personen hebben tussen 1 september 2019 tot en met 29 februari 2020 AMA verricht. Het gaat om personen die in deze periode zijn opgestart, al AMA deden of zijn gestopt met AMA.

2.1 Woonplaats

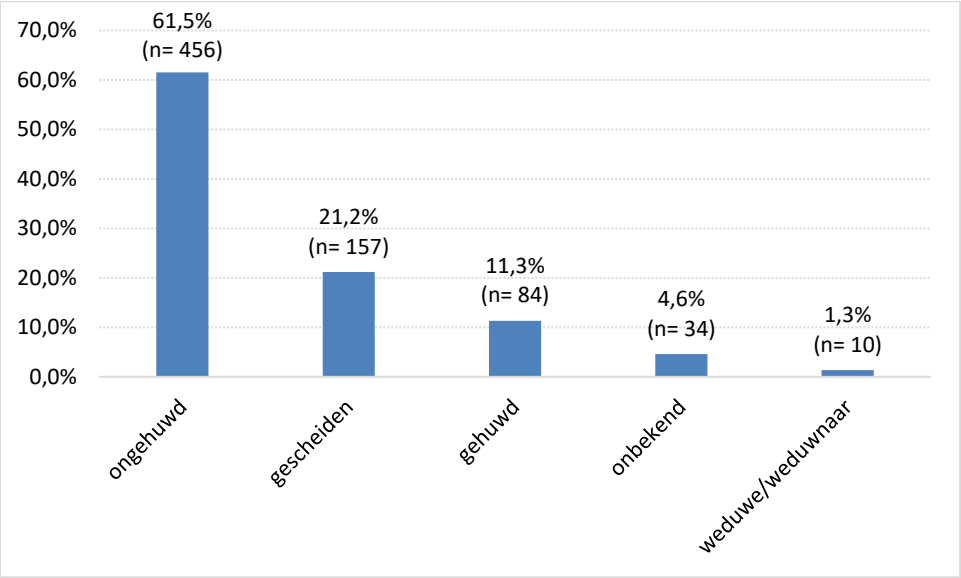
Van de 741 AMA-medewerkers waarover informatie werd verzameld, woont 53,7% (n= 398) in de provincie Oost-Vlaanderen. Een beduidend lager aandeel (17%) woont in West-Vlaanderen (n= 126) gevolgd door 103 AMA-medewerkers die in Limburg wonen (13,9%). De aandelen van de andere provincies zijn beperkt tot minder dan 10%. Van de 741 AMA-medewerkers woont niemand in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (Figuur 1).



Figuur 1 AMA-medewerkers volgens woonplaats (provincie) (n= 741)

2.2 Burgerlijke staat

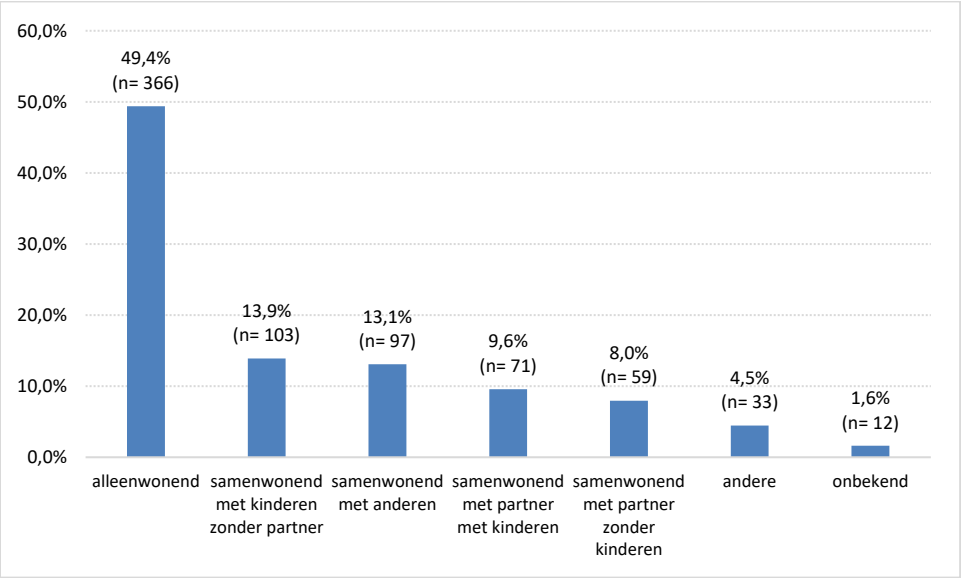
Het merendeel van de 741 AMA-medewerkers waarover informatie werd verzameld, is ongehuwd (n= 456; 61,5%). Ongeveer een vijfde is gescheiden (n= 157; 21,2%) (Figuur 2).



Figuur 2 AMA-medewerkers volgens burgerlijke staat (n= 741)

2.3 Woonsituatie

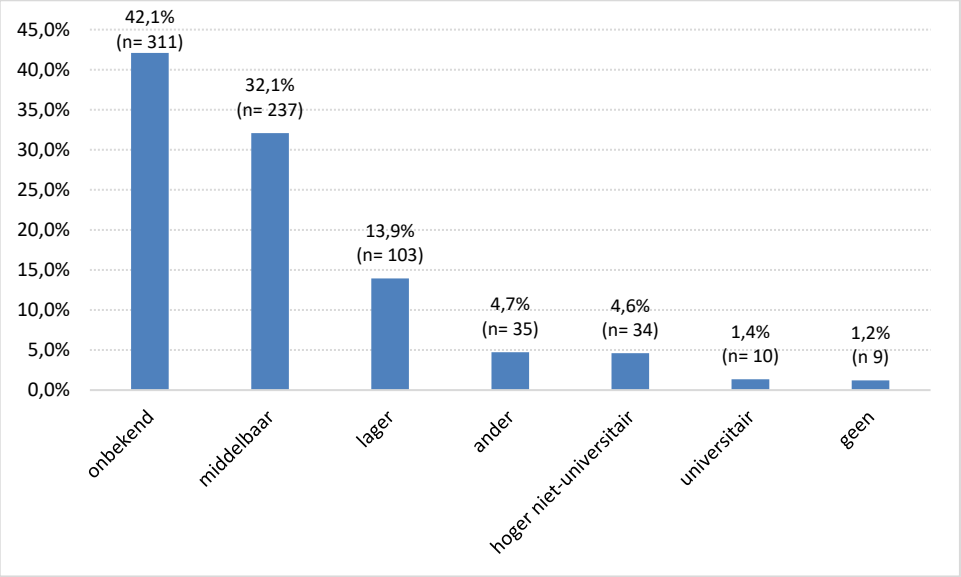
Ongeveer de helft van de 741 AMA-medewerkers is alleenwonend (n= 366; 49,4%) (Figuur 3).



Figuur 3 AMA-medewerkers volgens woonsituatie (n= 741)

2.4 Hoogst behaalde diploma

Bij iets minder dan een derde van de AMA-medewerkers is een diploma middelbaar onderwijs het hoogst behaalde diploma (n= 237; 32,1%). Het aandeel AMA-medewerkers met een diploma hoger onderwijs, al dan van niet universitair niveau, is beperkt tot 6% (n= 44). Opvallend bij deze cijfergegevens is het hoge aantal AMA-medewerkers waarvoor het hoogst behaalde diploma onbekend is. Het betreft een aandeel van iets meer dan 40% (Figuur 4).



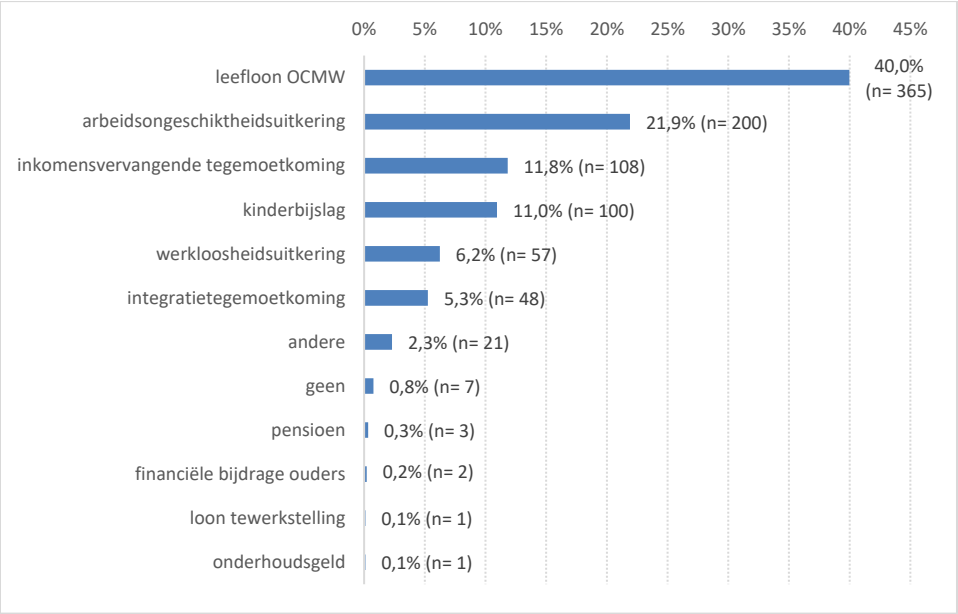
** Voor twee AMA-medewerkers werd deze informatie niet gegeven*

Figuur 4 AMA-medewerkers volgens hoogst behaalde diploma (n= 739)*

2.5 Inkomen

De overgrote meerderheid van de 741 AMA-medewerkers ontvangt één type inkomen (n= 574; 77,5%). Iets meer dan een vijfde combineert twee types inkomen (n= 162; 21,9%). Binnen deze groep combineert meer dan de helft van de personen een leefloon van het OCMW met kinderbijslag (n= 95; 58,6%). Daarnaast, maar in mindere mate, komt de combinatie van een inkomensvervangende tegemoetkoming en integratietegemoetkoming ook voor (n= 35; 21,6%). Andere, uiteenlopende combinaties, komen in beperkte mate voor. Van de in totaal 741 AMA-medewerkers waarover informatie werd verschaft, zijn er vijf personen die drie types inkomen combineren (0,7%). Opnieuw zijn ook wat dit betreft, diverse combinaties op te merken.

Ongeacht het aantal types inkomen dewelke de AMA-medewerkers ontvangen, is een leefloon van het OCMW duidelijk het vaakst voorkomende type inkomen (n= 365; 40%). Ongeveer een vijfde van de AMA-medewerkers ontvangt (ook) een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Telkens iets meer dan een tiende van de AMA-medewerkers krijgt (ook) kinderbijslag of inkomensvervangende tegemoetkoming. De andere types inkomen (o.a. pensioen, integratietegemoetkoming, werkloosheidsuitkering) komen in beduidend mindere mate naar voor. De categorie “andere” kon niet verder worden gespecifieerd (Figuur 5).

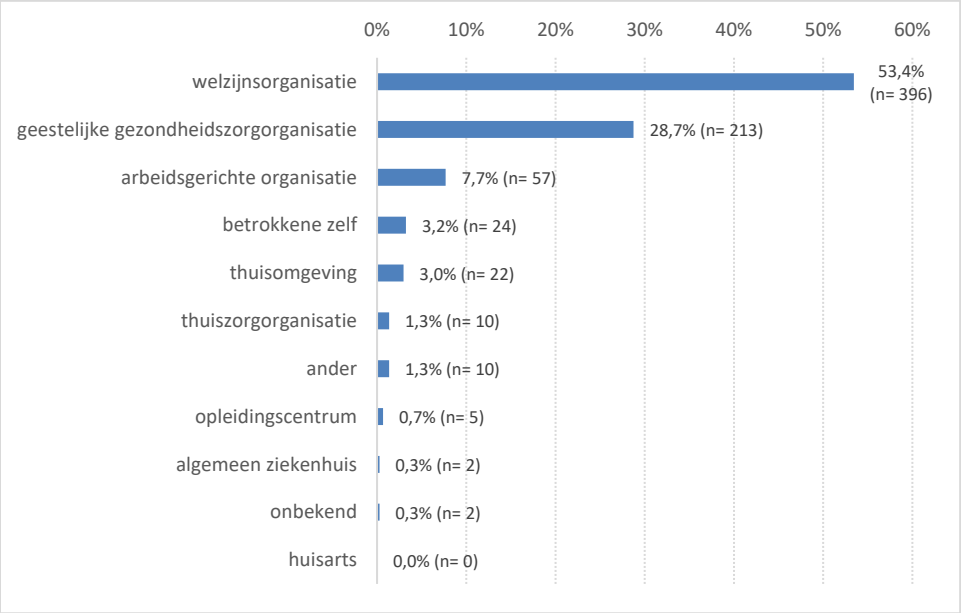


**Per AMA-medewerkers konden er meerdere types inkomen worden aangeduid*

Figuur 5 AMA-medewerkers volgens type inkomen (n= 913)*

2.6 Doorverwijzer

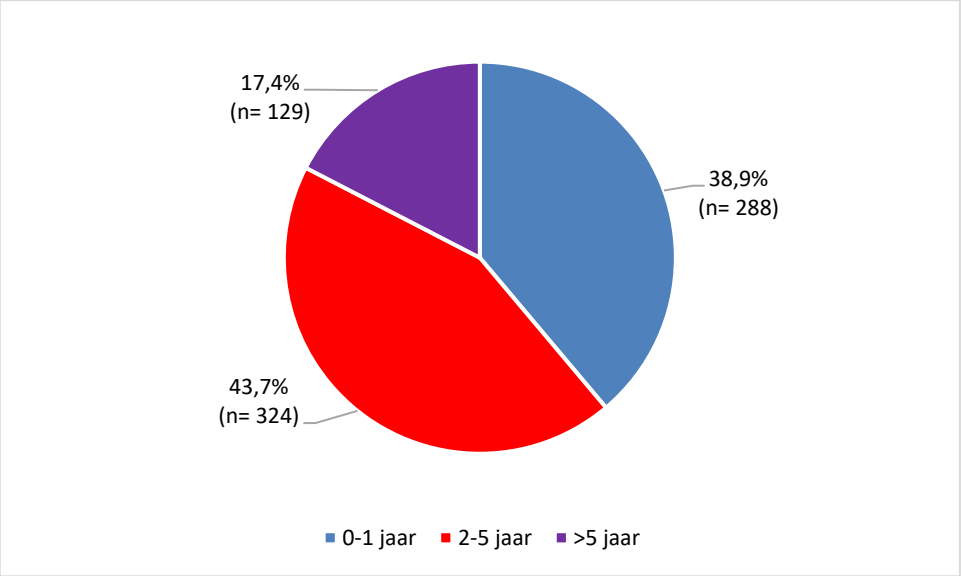
Iets meer dan de helft van de respondenten werd doorverwezen door een welzijnsorganisatie (n= 396; 53,4%). Een kleiner, maar toch nog steeds aanzienlijk aandeel van de AMA-medewerkers werd doorverwezen door een geestelijke gezondheidsorganisatie (n= 213; 28,7%). AMA-medewerkers die door andere types doorverwijzers werden doorverwezen, vormen een minderheid. Nog geen 4% van de AMA-medewerkers heeft zelf het initiatief genomen (n= 24; 3,2%) (Figuur 6).



Figuur 6 AMA-medewerkers volgens doorverwijzer (n= 741)

2.7 Tijdsduur (jaar) reeds actief in AMA

Meer dan vier vijfde van de deelnemers van de studie zijn tot maximaal vijf jaar actief in AMA. Het betreft 612 AMA-medewerkers. (82,6%). Het aandeel AMA-medewerkers dat tussen twee en vijf jaar actief is in AMA is hierin iets groter (43,7%; n= 324) dan de groep AMA-medewerkers die tot maximaal één jaar in AMA actief zijn (38,9%; n= 288) (Figuur 7). Bij deze bevindingen dient opgemerkt te worden dat het uitvoeringsbesluit waarin AMA is opgenomen dateert van 2 februari 2018[9]. Dit houdt in dat AMA, op het moment van dit onderzoek, nog maar drie jaar bestaat. Daarnaast hebben de gegevens die werden verzameld over de AMA-medewerkers specifiek betrekking op de periode tussen 1 september 2019 tot en met 29 februari 2020. Op basis hiervan is het onmogelijk dat iemand meer dan drie jaar actief is binnen AMA. Toch is er dus een groep AMA-medewerkers voor wie dit antwoord werd gegeven. Mogelijks kan dit worden verklaard doordat het personen betreft die voor de invoering van AMA reeds door middel van andere subsidies werden begeleid en waarbij de omschakeling naar een AMA-overeenkomst werd gemaakt.



Figuur 7 AMA-medewerkers volgens tijdsduur (jaar) reeds actief in AMA (n= 741)

2.8 Aantal uren per week actief in AMA

Op basis van de verzamelde gegevens m.b.t. het aantal uren per week dat de 741 AMA-medewerkers actief zijn, blijkt dat men gemiddeld gedurende 12,6 uur per week AMA verricht.

Het minimum aantal uren dat men per week AMA doet, is één uur. Het betreft één persoon van de 741 AMA-medewerkers. Het maximum is 38 uren per week en dit wordt door zes personen gedaan (0,8%).

Het overgrote merendeel van de 741 AMA-medewerkers situeert zich binnen een groep die per week 19 uur of minder AMA doet. Het gaat om 622 personen (83,9%) die gemiddeld gedurende 10,1 uren per

9 Besluit van de Vlaamse Regering houdende de uitvoering van het decreet van 25 april 2018 houdende de werk- en zorgtrajecten, wat betreft de activeringstrajecten en arbeidsmatige trajecten (https://codex.vlaanderen.be/Zoeken/Document.aspx?DID=1029133&param=inhoud&ref=search&AVIDS=).

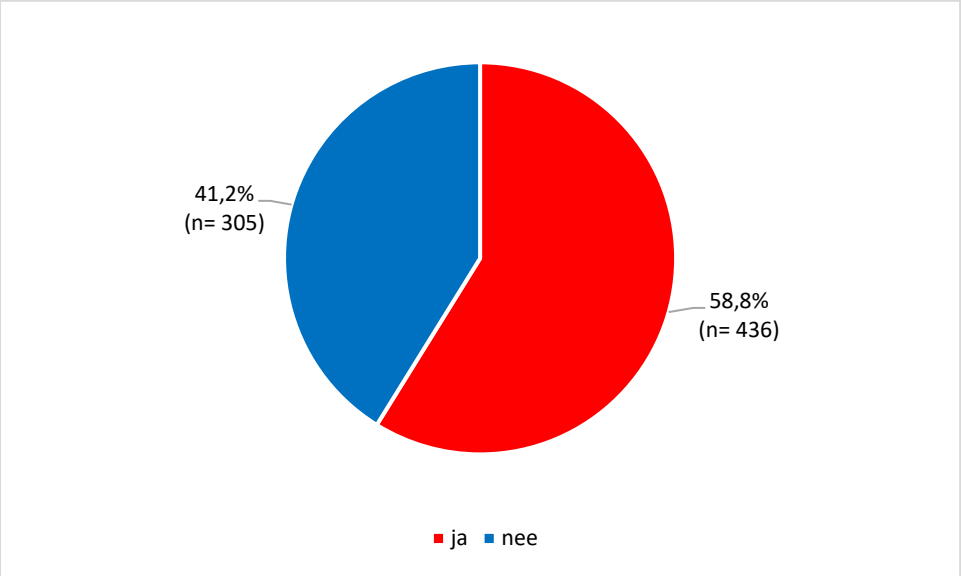
week AMA doen. De andere 119 personen (16,1%) verrichten gedurende minstens 20 uur per week AMA, met een gemiddelde van 25,3 uren per week (Tabel 16).

Tabel 16 Gemiddeld aantal uren per week AMA

Gemiddeld aantal uren AMA per week voor totale groep AMA-medewerkers (n= 741)	12,6
Minimum aantal uren AMA per week	1
Maximum aantal uren AMA per week	38
Gemiddeld aantal uren binnen de groep AMA-medewerkers die ≤ 19 uur per week AMA doen (n= 622) - (maximaal halftijds)	10,1
Gemiddeld aantal uren binnen de groep AMA-medewerkers die ≥ 20 per week AMA doen (n= 119) - (halftijds tot voltijds)	25,3

2.9 Onkostenvergoeding

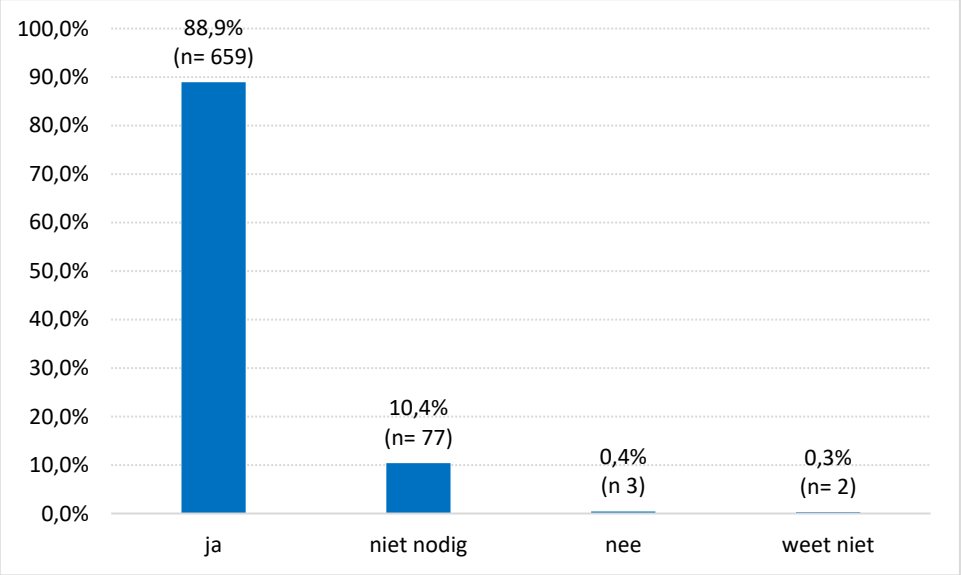
Bijna 60% van de AMA-medewerkers ontvangt een onkostenvergoeding (58,8%; n= 436) (Figuur 8).



Figuur 8 AMA-medewerkers volgens het al dan niet ontvangen van een onkostenvergoeding (n= 741)

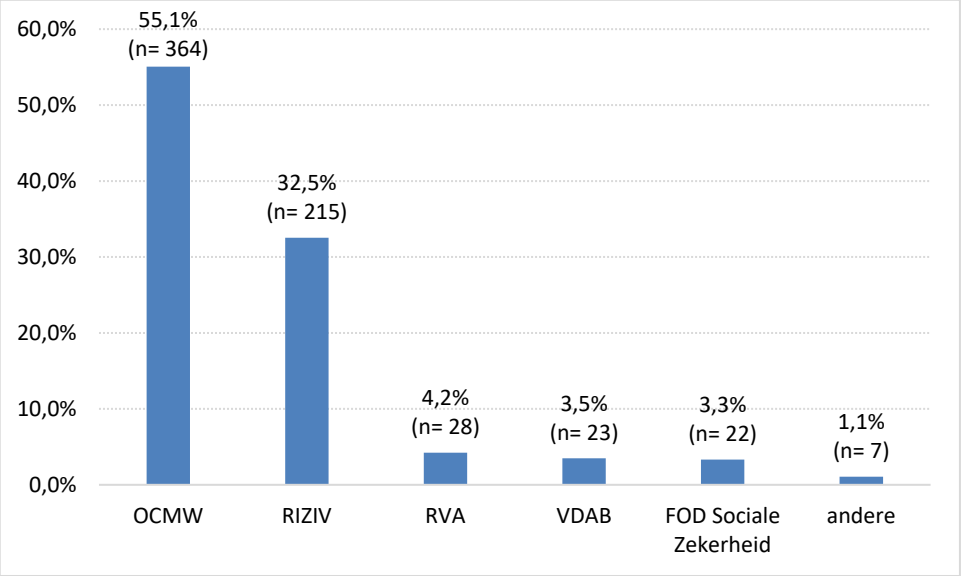
2.10 Vergoedingsinstantie

Bijna alle van de 741 AMA-medewerkers hebben een goedkeuring van een vergoedingsinstantie om AMA te verrichten. Het gaat om 88,9% (n= 659). Een tiende heeft geen goedkeuring nodig (n= 77) (Figuur 9).



Figuur 9 AMA-medewerkers volgens hete al dan niet (nodig) hebben van de goedkeuring van een vergoedingsinstantie (n= 741)

Van de 659 AMA-medewerkers die een goedkeuring hebben gekregen van een vergoedingsinstantie heeft ruim de helft deze goedkeuring van het OCMW gekregen (55,1%; n= 364). Voor ongeveer een derde (n= 215) werd deze goedkeuring door het RIZIV gegeven. Dit is niet verwonderlijk gezien 40% van de respondenten aangaf een leefloon van het OCMW te ontvangen en 21,9% een arbeidsongeschiktheidsuitkering (zie Figuur 10). AMA-medewerkers met een goedkeuring van RVA, VDAB of FOD Sociale Zekerheid vormen een minderheid. De antwoordoptie “andere” kon niet verder worden gespecifieerd.



Figuur 10 AMA-medewerkers volgens type vergoedingsinstantie die de goedkeuring verleende (n= 659)

3 Synthese

Aan de hand van informatie verkregen via een websurvey kan er een beeld worden gevormd van de werkposten waar erkende AMA-begeleiders AMA-medewerkers begeleiden. Deze vaststellingen zijn gebaseerd op de informatie verkregen van 69 erkende AMA-begeleiders. Bijna 95% van de erkende AMA-begeleiders die deelnamen aan de websurvey begeleidt AMA-medewerkers die actief zijn in de non-profitsector. Het aandeel erkende AMA-begeleiders dat AMA-deelnemers begeleidt binnen de publieke sector en profitsector is even groot. Het gaat telkens om net geen 40%. Hierbij dient opgemerkt te worden dat de erkende AMA-begeleiders AMA-medewerkers binnen zowel de publieke, profit- als non-profitsector kunnen begeleiden. De combinatie van interne en externe werkposten komt het vaakst voor (53,6%). Het aandeel erkende AMA-begeleiders die AMA-medewerkers die enkel binnen externe werkplaatsen begeleiden, is het laagst (< 10%). Iets minder dan 40% van de erkende AMA-begeleiders begeleidt AMA-medewerkers die enkel binnen een interne werkplaats AMA doen (37,7%). Binnen deze groep is het aandeel van de maatwerkbedrijven en de welzijns- en zorgvoorzieningen erkend door VAPH of Jongerenwelzijn is het grootst. De types werkposten waar AMA-medewerkers actief zijn, is divers: bibliotheken, schoonheidssalons, sportverenigingen, WZC, supermarkten, etc. Uit de resultaten van de websurvey blijkt ook dat een derde van de erkende AMA-begeleiders aangaf dat de AMA-medewerkers die ze begeleiden actief zijn binnen een maatwerkbedrijf. Andere vaker voorkomende types werkposten zijn de welzijns- en zorgvoorzieningen, scholen, (zorg)boerderijen, kinderopvang en beschut wonen. Het betreft telkens tussen een vijfde tot ongeveer 30% van de erkende AMA-begeleiders die deelnamen aan de websurvey. De meest opvallende vaststelling hierbij is het grote aandeel van bepaalde types organisaties erkend als AMA-begeleider die voor de AMA-medewerkers die ze begeleiden aangaf dat deze binnen de eigen sector AMA verrichten. Dit is het duidelijkst voor de initiatieven voor beschut wonen (86,6%) en de welzijns- en zorgvoorzieningen erkend door VAPH of Jongerenwelzijn (80%), maar gaat ook op voor de maatwerkbedrijven en OCMW's. Net zoals er een grote diversiteit is waar te nemen voor wat betreft het type werkposten waar de erkende AMA-begeleiders AMA-medewerkers begeleiden, is er ook een grote diversiteit in de taken die worden uitgevoerd door deze AMA-medewerkers: winkelrekken vullen, auto's wassen, flyers uitdelen, wandelen met rusthuisbewoners, zwerfvuil ruimen, etc. Dit zijn specifieke omschrijvingen van de taken die worden uitgevoerd. Daarnaast waren er ook enkele algemene antwoordmogelijkheden opgenomen in de websurvey. Van deze "voorgeprogrammeerde" opties werd duidelijk dat taken als keukenhulp, groenonderhoud, semi-industriële taken en administratie het vaakst voorkwamen. In de websurvey werd ook bevraagd of de erkende AMA-begeleiders AMA-medewerkers begeleiden dit van een andere instantie dan OCMW, RIZIV, RVA, FOD Sociale Zekerheid of VDAB-goedkeuring nodig hebben om AMA te kunnen uitvoeren. Van de in totaal 69 erkende AMA-begeleiders die deelnamen aan de websurvey, gaf een vijfde aan dat dit het geval was. Er werd in hoofdzaak verwezen naar de mutualiteiten. Het aantal AMA-overeenkomsten dat door de erkende AMA-begeleiders in de periode 1 september 2019 t.e.m. 29 februari 2020 werden stopgezet, bedraagt 446. Het aandeel stopgezette AMA-overeenkomsten is het grootst bij de psychiatrisch ziekenhuizen (29,4%) en OCMW's (28,9%). Een vijfde van de stopgezette AMA-overeenkomsten zijn terug te brengen tot de initiatieven voor beschut wonen die hebben deelgenomen aan de websurvey. Het aantal stopzettingen bij de maatwerkbedrijven is het laagst (4%) binnen het totale aantal stopzettingen. Herval in ziekte/problematiek is hiervoor een vaker voorkomende reden (19,3%). Daarnaast gaf 18,4% van de erkende AMA-begeleiders de mogelijkheid tot doorstroom op. De mogelijkheid tot doorstroom als reden voor het stopzetten van AMA is het duidelijkst bij de groep OCMW's die deelnamen aan de websurvey (32,6%) en de initiatieven voor beschut wonen (26,7%).

Andere redenen die door sommige erkende AMA-begeleiders werden gespecifieerd, zijn onder meer de pensioenleeftijd, het verkrijgen van een PVB of het niet langer geïnteresseerd zijn in AMA.

Op basis van informatie verkregen over 741 AMA-medewerkers, verkregen via 31 erkende AMA-begeleiders, is het mogelijk om een beeld te schetsen van het profiel van deze AMA-medewerkers. Zoals in het begin van dit rapport reeds werd vermeld, zijn er iets meer mannen dan vrouwen die AMA uitvoeren. Alle leeftijdscategorieën zijn vertegenwoordigd, maar het grootste aandeel van de AMA-medewerkers is tussen 40 en 59 jaar (57,9%). Minder dan 10% is tussen 60 en 65 jaar. Iets meer dan de helft van de AMA-medewerkers waarover informatie werd verschaft, woont in de provincie Oost-Vlaanderen (53,7%). Uit de verkregen informatie blijkt dat ruim 60% van de AMA-medewerkers ongehuwd is (61,5%). Bijna de helft van de AMA-medewerkers waarover we een uitspraak kunnen doen, woont alleen (49,4%). Een diploma middelbaar onderwijs is voor één derde van deze AMA-medewerkers het hoogst behaalde diploma. Hierbij valt echter ook op dat deze informatie voor iets meer dan 40% van de AMA-medewerkers niet beschikbaar was. Het hoogst behaalde diploma was onbekend voor de erkende AMA-begeleiders die het Excel document hebben ingevuld. De meeste AMA-medewerkers ontvangen een leefloon van het OCMW (40%) en ongeveer één vijfde krijgt een arbeidsongeschiktheidsuitkering. De vaakst voorkomende doorverwijzers zijn welzijnsorganisaties (53,4%) op enige afstand gevolgd door organisaties binnen de geestelijke gezondheidszorg (28,7%). Iets minder dan 40% van de 741 AMA-medewerkers is maximaal sinds één jaar actief in AMA. We stelden ook vast dat er een aanzienlijke groep is, 43,7%, die tussen twee en drie actief is in AMA. Dit is opvallend aangezien AMA nog geen vijf jaar bestaat. Mogelijks gaat het om medewerkers waarvoor vroeger andere subsidiekanalen werden aangesproken en waarvoor sinds de invoering van AMA een AMA-overeenkomst is opgesteld. Wat betreft het aantal uren dat iemand AMA verricht, is er een grote diversiteit op te merken. Zowel één uur per week AMA doen als 38 uren per week blijkt van toepassing te zijn. Dit laatste is echter slechts voor enkele personen het geval. Gemiddeld genomen, wordt er 12,6 uur per week aan AMA gedaan. Het merendeel van de 741 AMA-medewerkers (83,9%) werkt 19 uur of minder per week. Het gemiddelde aantal uren per week binnen deze groep is 10,1 uur. Binnen de beperkte groep AMA-medewerkers die meer dan 19 uur per week werken, bedraagt het gemiddelde aantal uren per week 25,3. Bijna 60% van de AMA-medewerkers krijgen een onkostenvergoeding. Zo goed als alle 741 AMA-medewerkers hebben toestemming gekregen van een vergoedingsinstantie om AMA te doen. Bij 55% van deze AMA-medewerkers betreft het de toestemming van het OCMW. Iets minder dan een derde van de AMA-medewerkers heeft hiervoor van RIZIV toestemming gekregen.

4 Individuele interviews

Hieronder volgt de bespreking van de individuele interviews. Er wordt een beeld geschetst van hoe AMA in de praktijk vorm krijgt en wordt ervaren. De focus ligt op de begeleiding die het terrein biedt in het kader van AMA. De analyse is gebaseerd op de mening en ervaringen van de bevraagde personen. De anonimiteit van de personen die aan de interviews deelnamen, wordt gegarandeerd door in algemene termen over hen te spreken.

We willen nogmaals expliciet onder de aandacht brengen dat dit onderzoek gaat over AMA zoals dit wordt erkend door het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.

4.1 Redenen om erkend AMA-begeleider te worden

De meeste organisaties die werden geïnterviewd, zijn sinds 2018 erkend als AMA-begeleider.

Uit meerdere interviews bleek dat AMA een logische aanvulling is op hun werking. Doordat men zich focust op het bieden van een opleiding, arbeid en/of een zinvolle dagbesteding aan (de meest) kwetsbare personen was een aanvraag voor een erkenning als AMA-begeleider een evidente stap, aldus enkele coördinatoren. Een coördinator van een maatwerkbedrijf zei dat AMA volledig in het verlengde van hun werking ligt. Hetzelfde geldt voor een kleinschalig initiatief voor beschut wonen. De organisatie heeft steeds bewust ingezet op een laagdrempelige werking gericht op personen met een lange afstand tot de arbeidsmarkt. Nog voor AMA bestond, was werk en een zinvolle dagbesteding de insteek om stap voor stap met een kwetsbare doelgroep aan de slag te gaan en hen kansen te bieden.

Daarnaast vertelden een paar coördinatoren ook dat de organisatie waaraan ze verbonden zijn altijd al heeft ingezet op het bieden van (werk)ervaringen die kunnen bijdragen tot een eventuele activering. In een paar gesprekken werd benadrukt dat AMA een goede basis kan zijn voor een succesvol activerend traject op een later tijdstip. Het is de ervaring van twee coördinatoren (erkend AMA-begeleider van het type OCMW en psychiatrisch ziekenhuis) dat activerende trajecten in het verleden weinig succesvol waren. Van de specifieke doelgroep van het psychiatrisch ziekenhuis stroomden weinig mensen door naar deze activerende trajecten. Veelal omdat er te vroeg werd ingezet op activering terwijl hun psychische kwetsbaarheid dit (nog) niet toeliet. Bij het OCMW is het eveneens de ervaring dat activerende trajecten soms te snel werden opgestart. Niet iedereen beschikt al over voldoende basisvaardigheden (arbeidsattitudes, kennis van het Nederlands) opdat het activerend traject en de doorstroom naar betaalde arbeid succesvol kan zijn. AMA is volgens beide coördinatoren een ideaal en laagdrempelig voortraject om eventueel en voorzichtig de eerste stappen richting betaalde arbeid te zetten.

AMA als manier om (nog meer) in te zetten op activering en inclusie. Een illustratie:

> Een coördinator van een initiatief voor beschut wonen zei dat men al ruim 25 jaar inzet op de activering van personen met een psychische kwetsbaarheid. Het initiatief is gegroeid vanuit de psychiatrie, maar er worden ondertussen ook personen met niet-psychische problematieken begeleid. In de beginjaren was er een groep mensen die terecht kon in de toenmalige “beschutte werkplaatsen”, maar na verloop van tijd was dit voor velen onder hen geen optie meer. Men merkte dat ook dit type werkvloer voor bepaalde personen toch té veeleisend werd. Als antwoord hierop begon men dagactiviteiten te organiseren. Sinds een tiental jaren wordt de organisatie bijkomend ondersteund via provinciale middelen bedoeld voor arbeidszorg. Dit heeft hen toegelaten om zich hierin verder te professionaliseren. De erkenning als AMA-begeleider vormt een vanzelfsprekend onderdeel in deze evolutie.

De subsidies verbonden aan AMA zijn eveneens een reden om erkend AMA-begeleider te worden. Tijdens de reeks interviews werd een coördinator van een niet-gesubsidieerd arbeidszorgcentrum binnen het lokale OCMW bevraagd. Vanuit het OCMW is er een werkingsbudget voorzien en daarnaast worden een aantal medewerkers gesubsidieerd via een partnerschap met een maatwerkbedrijf (in het kader van het meerbanenplan). De belangrijkste reden om een erkenning als AMA-begeleider aan te vragen, is financieel van aard. Het zorgt voor meer financiële vrijheid en heeft ertoe geleid dat men één extra personeelslid kon aanwerven om een nauwere begeleiding te bieden bij de externe werkpost.

Het wegvallen van subsidies was voor een ander arbeidscentrum (verbonden aan een psychiatrisch ziekenhuis) eveneens één van de redenen om een erkenning als AMA-begeleider aan te vragen.

Naast de subsidies verbonden aan AMA, biedt AMA ook meer mogelijkheden voor de personen die door de organisatie worden begeleid, aldus een coördinator van een erkend AMA-begeleider (type subsidie-eenheid VAPH). In tegenstelling tot vrijwilligerswerk, dat beperkt is tot de sociale en culturele sector, is AMA ook mogelijk in de profitsector. Het scala aan organisaties en bedrijven waar personen nu terecht kunnen, wordt met AMA dus opengetrokken. Vooral voor de mensen die vroeger vrijwilligerswerk deden, opent dit nieuwe mogelijkheden.

4.2 De meerwaarde van AMA

4.2.1 De meerwaarde voor personen die AMA uitvoeren

Iedereen die werd bevraagd, staat positief ten aanzien van AMA. Meerdere coördinatoren van erkende AMA-begeleiders alsook werkpostbegeleiders benadrukten het belang van AMA voor de personen die AMA uitvoeren. AMA is altijd zinvol, zowel als “eindstation” alsook als voorbereiding op betaalde arbeid.

Via AMA kunnen mensen die willen toewerken naar betaalde arbeid niet enkel (arbeids)vaardigheden leren, maar ook het nodige zelfvertrouwen tanken om uiteindelijk de stap te durven zetten.

Een stage in het kader van activering duurt maar een paar maanden. Sommige AMA-medewerkers die (opnieuw) willen toewerken naar betaalde arbeid hebben hiervoor meer tijd nodig (bv. omdat er op andere levensdomeinen nog hindernissen moeten worden overwonnen), aldus een coördinator van een erkend AMA-begeleider. AMA biedt hen een langere “aanloopperiode”. Een andere coördinator van een erkende AMA-begeleider beaamde dit. AMA is naar zijn mening een aangewezen werkvorm voor mensen die langdurig nood hebben aan begeleiding op maat en idealiter op een rustig tempo stappen richting betaald werk moeten kunnen zetten, maar het is evenzeer een ideale dagbesteding voor diegenen voor wie AMA het hoogst haalbare is.

AMA biedt een waardevol alternatief wanneer betaalde arbeid geen optie (meer) is. AMA is meer dan louter een zinvolle invulling van de dag. Een hobby biedt ook een zinvolle dagbesteding, maar het verschil met AMA zit erin dat mensen niet enkel zichzelf zinvol bezighouden, maar ook effectief een nuttige bijdrage leveren binnen een groter geheel, bv. binnen de werkpost of zelfs naar de samenleving toe. Een AMA-medewerker zei dat hij, hoewel hij minder werk verzet dan een betaalde arbeider, vindt dat hij toch nuttig werk levert. Een andere AMA-medewerker onderhoudt de tuinen van oudere mensen. Hij haalt veel voldoening uit dit werk wetende dat hij voor hen het verschil kan maken.

Uit een paar gesprekken met coördinatoren van erkende AMA-begeleiders en werkpostbegeleiders bleek ook dat “hun” AMA-medewerkers fierheid halen uit de producten die ze maken. Een AMA-medewerker die actief is in een naaiatelier vertelde trots over de eerste therapeutische knuffel die hij had gemaakt. Het is een pluche knuffeldier bedoeld voor de kinderen van ouders die in het psychiatrisch ziekenhuis zijn opgenomen.

Hoewel AMA geen betaalde arbeid inhoudt, beschouwen sommige AMA-medewerkers het wel als hun job, aldus een coördinator van een erkend AMA-begeleider. In dat opzicht draagt AMA ook bij tot hun identiteit. Net zoals bij andere mensen voor wie betaalde arbeid wel een evidentie is, kunnen mensen dankzij AMA zeggen dat ze ook werken. Dit is belangrijk naar beeldvorming toe.

AMA is niet enkel van belang voor het beeld dat AMA-medewerkers van zichzelf hebben, maar ook voor wat betreft het beeld dat de maatschappij van deze doelgroep heeft. Via AMA krijgen mensen de kans om binnen eender welke werkplaats binnen eender welke sector te laten zien wat ze kunnen, ook al is

het niet betaald. In dat opzicht is AMA volgens een coördinator van een erkend AMA-begeleider (type subsidie-eenheid VAPH) een essentieel onderdeel van het streven naar een inclusieve samenleving. Een AMA-medewerker die door deze organisatie wordt begeleid, gaf aan dat ze graag haar wereld wil vergroten. Ze wil meer mensen (zonder beperking) leren kennen en haar kwaliteiten aan hen tonen. AMA biedt haar die mogelijkheid op vlak van arbeid. Daarnaast kan AMA ook bijdragen tot de destigmatisering van personen met een psychische kwetsbaarheid, aldus een andere coördinator van een erkend AMA-begeleider van het type psychiatrisch ziekenhuis.

Een paar werkpostbegeleiders spraken over de diversiteit op de werkvloer. Soms zijn er niet uitsluitend AMA-medewerkers actief, maar zijn er ook mensen die er betaald werken, een opleiding volgen, vrijwilligerswerk doen of een stage lopen. Iedereen heeft z'n eigen achtergrond, nationaliteit, problematiek, werktempo, capaciteiten, etc. Deze diversiteit biedt een meerwaarde omdat iedereen leert om op een respectvolle manier met elkaar om te gaan.

Op een werkvloer zijn er altijd mogelijkheden om nieuwe dingen te leren. Nieuwe vaardigheden worden niet enkel aangeleerd door werkpostbegeleiders, maar AMA-medewerkers kunnen ook van elkaar leren. Een AMA-medewerker die wenskaarten maakt in een crea-atelier krijgt regelmatig tips van een andere medewerker.

Blijvend nieuwe kennis en ervaringen opdoen, is één van de positieve elementen verbonden aan AMA die door meerdere AMA-medewerkers werden opgenoemd. De leerervaringen zijn heel divers: bepaalde groenten voor de eerste keer oogsten, nieuwe naaitechnieken onder de knie krijgen, het leren werken met een bosmaaier, etc. In alle gevallen gaven de AMA-medewerkers aan dat dit hen een goed gevoel gaf. Het draagt bij tot een gevoel van eigenwaarde en zelfvertrouwen.

AMA draagt bij tot het persoonlijk groeiproces van mensen, zoals bleek uit een interview met een AMA-medewerker. Omwille van ASS is het voor haar niet altijd gemakkelijk om mee te gaan in de spontaniteit van anderen. AMA heeft haar echter geholpen om zichzelf meer open te stellen. Binnen de werkpost betekent dit concreet dat ze met meer gemak ingaat op pogingen van (indirecte) collega's om contact te leggen.

In bepaalde gevallen geeft AMA mensen ook de moed en motivatie om hun problematiek aan te pakken. Het zet hen ertoe aan om hun leven terug op de rails te krijgen én te houden. Het is een factor die herval soms kan helpen voorkomen. Een werkpostbegeleider vertelde dat een AMA-medewerker op een bepaald moment was hervallen in zijn verslavingsproblematiek. Deze persoon had dit relatief snel bij zichzelf opgemerkt, erkend en in alle openheid verteld aan z'n begeleider. Een opname volgde en AMA werd gedurende die periode stopgezet. Het vooruitzicht om AMA opnieuw te kunnen oppikken, heeft hem de gestimuleerd om zo snel mogelijk terug af te kicken.

Door AMA krijgen mensen terug de noodzakelijke stabiliteit in hun leven. Dit getuigde een AMA-medewerker die omwille van een dubbeldiagnose lange tijd was opgenomen in een psychiatrisch ziekenhuis. Enkele werkpostbegeleiders en coördinatoren van erkende AMA-begeleiders zijn eveneens deze mening toegedaan. Eén van deze werkpostbegeleiders vertelde dat sommige mensen "gehavend door het leven" toekomen, maar na verloop van tijd terug openbloeien. Meerdere werkpostbegeleiders gaven aan dat dit de momenten zijn die hen veel voldoening schenken.

Een coördinator van een erkend AMA-begeleider (een arbeidszorgcentrum verbonden aan een OCMW) gaf het voorbeeld van een jongeman die via het OCMW werd toegeleid. Aanvankelijk had deze persoon weinig zelfvertrouwen en was hij er om diverse redenen nooit in geslaagd om bv. stages, opleidingen,

etc. vol te houden. AMA lijkt wel te lukken. Hij is begonnen met twee halve dagen in de week, maar verricht ondertussen al gedurende drie volledige dagen AMA. Zijn toegenomen zelfvertrouwen komt tot uiting in het feit dat hij opnieuw mensen in de ogen durft te kijken en vragen durft te stellen aan zijn begeleiders. Dit illustreert het positieve effect dat AMA kan hebben op de manier waarop kwetsbare personen terug in het leven leren staan.

Meerdere AMA-medewerkers, maar ook een paar werkpostbegeleiders en coördinatoren van erkende AMA-begeleiders verwezen naar het belang van sociaal contact. Een werkpostbegeleider zei dat niet iedereen een sociaal netwerk heeft, maar dat er verbondenheid en vriendschappen ontstaan tussen collega's. Vriendschap werd door een AMA-medewerker omschreven als één van de belangrijkste dingen in het leven. Voor een aantal AMA-medewerkers die werden geïnterviewd, zijn collega's vrienden geworden waarmee ze niet enkel op de werkplaats plezier maken, maar ook buiten het werk contact hebben (bv. om iets te gaan drinken). Op de werkvloer ontstaat er een onderlinge betrokkenheid en kunnen collega's ook een bron van steun voor elkaar worden in moeilijke tijden (bv. naar aanleiding van herval in een verslaving, ziekte, etc.).

Meerdere AMA-medewerkers gaven ook aan dat AMA-structuur aanbrengt in hun dag. Het geeft hen iets om naar uit te kijken. Ze willen niet een hele dag thuis zijn en niets doen. AMA biedt voor één AMA-medewerker ook de nodige afleiding van een moeilijke thuissituatie. Het is een doelgroep die doorgaans heel gemotiveerd en dankbaar is voor de activiteiten die ze kunnen doen, al is dit bij sommigen maar een halve dag in de week, aldus enkele werkpostbegeleiders en coördinatoren van erkende AMA-begeleiders.

4.2.2 De meerwaarde voor de werkplaats

Een paar werkpostbegeleiders en een coördinator van een erkend AMA-begeleider (een maatwerkbedrijf) spraken over de meerwaarde die een AMA-medewerker heeft voor de werkplaats. AMA-medewerkers werden omschreven als cruciale schakels in een groter geheel die nuttig werk verrichten ook al ligt bij hen de nadruk niet op presteren. Het zijn extra handen die het werk lichter kunnen maken. Het zijn vaak "kleine" taken zoals documenten digitaliseren, fietsonderdelen sorteren, ... die wel belangrijk zijn binnen een groter geheel.

4.3 Het profiel van de AMA-medewerker

Meerdere erkende AMA-begeleiders die werden geïnterviewd, hebben een interne werkpost waar niet uitsluitend AMA-medewerkers worden begeleid. Er zijn ook vrijwilligers, mensen in een opleidingstraject of activeringstraject, ... actief. Een maatwerkbedrijf uit de reeks interviews organiseert ook een taalvloer.

Naar problematiek toe, is er ook een diversiteit op te merken. Toch betreft het bij meerdere bevraagde erkende AMA-begeleiders personen met een psychische kwetsbaarheid. Dit is niet enkel van toepassing op de AMA-medewerkers, maar is van toepassing op alle personen die worden begeleid (binnen de werkpost). Een coördinator van een initiatief voor beschut wonen vertelde dat dit voor ongeveer 80% van de personen die worden begeleid, geldt. Dit is een bewuste keuze gemaakt door de "moederorganisatie" van deze erkende AMA-begeleider. Psychische kwetsbaarheid kan ruim worden gedefinieerd. Het omvat personen met een verslavingsproblematiek, depressie, schizofrenie, psychoseproblematiek, etc. Dezelfde vaststelling gaat ook op voor een ander initiatief voor beschut wonen. Beide

erkende AMA-begeleiders begeleiden ook mensen met een licht verstandelijke handicap, ASS, mensen met een lage taalvaardigheid en/of erkende vluchtelingen.

Mensen met een lage taalvaardigheid, erkende vluchtelingen of een verslavingsproblematiek behoren ook tot de doelgroep van een OCMW. Het gaat vooral om "eigen" cliënten die een leefloon ontvangen. Mensen met psychische problematieken of diegenen die een ziekte-uitkering ontvangen, vormen er de minderheid. Bij een autonoom arbeidszorgcentrum binnen een ander OCMW betreft het onder meer mensen die (gedeeltelijk) in een sociaal isolement zitten of met een psychische kwetsbaarheid.

De psychische kwetsbaarheid is ook duidelijk aanwezig bij de erkende AMA-begeleiders van het type psychiatrisch ziekenhuis. De werkvloer van één van de maatwerkbedrijven die werden geïnterviewd, wordt ook grotendeels bevolkt door mensen met een psychische kwetsbaarheid.

Voor wat betreft de AMA-medewerkers die werden bevraagd, en voor zo ver dit kon worden opgemaakt uit het gesprek, gaat het onder meer over ASS, een licht verstandelijke handicap en een psychische kwetsbaarheid.

4.4 (Samenwerking op vlak van) toeleiding

De interviews met coördinatoren van erkende AMA-begeleiders maakten duidelijk dat de toeleiding vanuit een breed scala aan actoren gebeurt. Het vaakst werd verwezen naar voorzieningen binnen de geestelijke gezondheidszorg (psychiatrisch ziekenhuizen, initiatieven voor beschut wonen, mobiele teams[10]). Daarnaast werd verwezen naar organisaties binnen de gehandicaptensector die zich voornamelijk richten op personen met een licht verstandelijke handicap. Een coördinator van een erkend AMA-begeleider (type beschut wonen) merkt sinds kort een stijging in de toeleiding vanuit de gehandicaptensector. Als gevolg heeft men binnen de interne werkpost te maken met een steeds groter wordende doelgroep in vergelijking met de groep waarin men doorheen de jaren expertise heeft opgebouwd, namelijk personen met een psychische kwetsbaarheid. Als ergotherapeut zijnde, heeft men voldoende kennis om ook met deze doelgroep om te gaan. De grootste bekommernis is echter dat het, naar de ervaring van deze coördinator, een doelgroep is die (nog meer) nood heeft aan intensieve ondersteuning bij het uitvoeren van AMA. Dit brengt een grotere (werk)druk met zich mee voor de werkpostbegeleiders.

OCMW en trajectbegeleidingsinstanties werden af en toe ook aangehaald. Toeleiding vanuit een justitiehuis, door een justitie-assistent of psychiater kwam occasioneel aan bod. De toeleiding vanuit het geïntegreerd breed onthaal (GBO) verloopt in een bepaalde regio niet vlot, aldus een coördinator van een initiatief voor beschut wonen dat erkend is als AMA-begeleider.

AMA-medewerkers kunnen ook personen zijn die, in het verleden of nog steeds, binnen de eigen organisatie worden begeleid in het kader van een ruimere problematiek. Een coördinator van een OCMW dat erkend AMA-begeleider is, vertelde dat het "team activering" in hoofdzaak "eigen" cliënten richting AMA of (op termijn) richting betaalde arbeid begeleidt. Uit andere interviews met coördinatoren van erkende AMA-begeleiders bleek dat het ook kan gaan om personen die binnen een initiatief voor beschut wonen of een organisatie die zich richt op mensen met ASS worden begeleid of patiënten van

10 Dit is een vorm van psychiatrische thuiszorg.

een psychiatrisch ziekenhuis die op het einde van hun therapie (opnieuw) stappen willen zetten richting arbeidsmarkt of een zinvolle dagbesteding zoeken.

Een coördinator van een erkend AMA-begeleider vertelde dat het arbeidscentrum aanvankelijk werd opgericht vanuit het psychiatrisch ziekenhuis. Dit in eerste instantie in functie van therapie voor de patiënten. Twee personen die werden geïnterviewd, zijn AMA-medewerker binnen dit arbeidscentrum. Eén van hen is er al tien jaar actief. Eerst als onderdeel van z'n therapie en nu specifiek als AMA-medewerker. Enkele personen die binnen het arbeidszorgproject van een CAW momenteel AMA-medewerker zijn, zijn er al langer dan de start van AMA actief. Eén van hen wordt er al sinds 2016 begeleid.

Hoewel het arbeidscentrum nog steeds verbonden is aan het psychiatrisch ziekenhuis staat de dagelijkse werking op zichzelf. Er worden plaatsen vrijgehouden voor patiënten van het psychiatrisch ziekenhuis die er als onderdeel van hun therapie of na afloop hiervan terecht willen. Hetzij als zinvolle dagbesteding, hetzij als eventuele opstap naar betaalde arbeid. Als begeleider van deze (ex-) patiënten geeft dit ook de mogelijkheid om hen toch te blijven ondersteunen, opvolgen en een zekere mate van continuïteit en houvast te bieden, aldus deze coördinator.

Daarnaast bleek ook uit andere interviews dat er samenwerkingsverbanden zijn. Een psychiatrisch ziekenhuis dat erkend is als AMA-begeleider, werkt samen met één externe werkvloer (de Kringwinkel). De activiteiten binnen de externe werkpost zijn een mogelijk onderdeel van de therapie. Onder begeleiding van een therapeut kunnen patiënten (twee)wekelijks in groep een halve dag actief bezig zijn binnen de Kringwinkel. Het zijn vrijblijvende groepssessies en zij die willen, kunnen de activiteiten van hun voorkeur op individuele basis via AMA continueren. Het duurt doorgaans gemiddeld vier tot zes maanden vooraleer patiënten hierin een beslissing nemen.

Nog voor het psychiatrisch ziekenhuis werd erkend als AMA-begeleider was er al een samenwerkings-overeenkomst met dit maatwerkbedrijf. Het psychiatrisch ziekenhuis komt het maatwerkbedrijf financieel tegemoet zodat men kan voorzien in de werkpostbegeleiding van de trajecten die het psychiatrisch ziekenhuis er wil realiseren. Het gebrek aan financiële middelen voor werkposten om begeleiding te voorzien, is het belangrijkste knelpunt dat door de coördinator wordt ervaren.

Een kleinschalig initiatief voor beschut wonen werkt als erkende AMA-begeleider samen met het lokale OCMW dat eveneens erkend is als AMA-begeleider. AMA-medewerkers waarvoor het OCMW de trajectbegeleiding op zich neemt, kunnen binnen de interne werkpost van het initiatief voor beschut wonen terecht. Dit is ongeveer een vijfde van de AMA-medewerkers die op de werkvloer worden begeleid.

Sommige erkende AMA-begeleiders, die ook een werkvloer aanbieden, zijn gekend in de regio. Hetzij omdat het een hele specifieke werkvloer is, omdat men zich bv. als één van de weinige organisaties in de regio hoofdzakelijk richt op een specifieke problematiek. De bekendheid maakt dat de toeleiding ook vaak gebeurt door organisaties uit de nabije omgeving. De bekendheid zorgt er ook voor dat AMA-medewerkers soms op eigen initiatief de weg er naartoe vinden. Dit is ook het geval voor één van de AMA-medewerkers die werd bevraagd. Deze AMA-medewerker had in het verleden reeds een activerend traject doorlopen bij de erkende AMA-begeleider en tevens werkpost. In het geval van een maatwerkbedrijf dat erkend AMA-begeleider is, zorgen de positieve ervaringen van de (AMA) medewerkers er mee voor dat anderen specifiek vragen naar de mogelijkheden daar.

4.5 Uitklaren van interesses, wensen en mogelijkheden

Het uitklaren van de interesses, wensen en mogelijkheden gebeurt steeds samen met de persoon in kwestie. Dat dit een gezamenlijk proces is, werd ook bevestigd door enkele AMA-medewerkers. De duur van dit proces is variabel. Sommige personen weten meteen wat ze graag zouden willen doen. Ze hebben een duidelijk zicht op hetgeen hen interesseert, welke taken ze zouden willen doen, waar ze eventueel aan de slag zouden willen gaan en met welke aspecten zeker rekening moet worden gehouden bij de zoektocht naar een gepaste werkpost. Een voorbeeld:

Uitklaren van interesses, wensen en mogelijkheden

Perspectief van W en Y: AMA-medewerkers

Het was voor W. meteen duidelijk dat ze graag administratieve taken zou uitvoeren. Ze heeft namelijk een opleiding "kantoor" gevolgd en heeft altijd iets in die richting willen doen. Daarnaast was het voor haar belangrijk dat ze in een rustige omgeving AMA kon doen. W. kan immers niet goed tegen drukte. Voorspelbaarheid in haar takenpakket was eveneens een belangrijke voorwaarde. Momenteel verricht ze AMA op een kantoor in een bedrijf.

Voor Y. was het belangrijk dat hij iets kon doen dat fysiek niet te belastend was. Hij heeft namelijk rugklachten. Y. had ook graag een werkpost in de buurt van zijn woonplaats alsook taken die veel sociaal contact mogelijk maken. Momenteel staat hij in voor het vervoer van oudere mensen. Toen zijn werkpostbegeleider hem deze optie voorstelde, was hij niet meteen enthousiast. Hij dacht dat vervoer en de mogelijkheid tot sociaal contact niet verenigbaar waren. Y. heeft dit toch geprobeerd en moest al snel zijn mening hierover herzien.

Bij andere personen is dit aanvankelijk vaag en moet dit gaandeweg worden verhelderd. Dit kan een zeer tijdsintensief traject zijn. Een coördinator van een erkend AMA-begeleider (type beschut wonen) vertelde dat men in 2019 een 70-tal (AMA) medewerkers heeft begeleid. Voor iets meer dan een derde hiervan moesten de interesses, wensen en mogelijkheden nog worden uitgeklaard. Dit is een groep mensen voor wie er nog geen AMA-contract is opgesteld en waarvoor men dus nog geen subsidies ontvangt, maar waarin men wel al veel begeleidingstijd investeert. Op financieel vlak zorgt dit voor puzzelwerk, aldus deze coördinator.

Om de interesses, wensen en mogelijkheden uit te klaren, werd er tijdens de interviews af en toe verwezen naar bepaalde methodieken of "tools". De "sterk starten-bundel" is zo'n tool. Het wordt gebruikt door een initiatief voor beschut wonen. Aan de hand van deze bundel wordt er nagegaan of er een professioneel en/of persoonlijk netwerk is, wie hiervan deel uitmaakt, wat het opleidings- en werkverleden is, wat de wensen zijn, waarin de persoon wil groeien, wat zijn sterktes zijn, etc. Op basis hiervan wordt nagegaan wat de vraag van de persoon is. Indien nodig, kunnen de wensen en vraag van de persoon nog verder worden uitgespit aan de hand van "huiswerkbundels". Het zijn opdrachten waarmee de persoon zelfstandig aan de slag kan om zijn wensen (verder) te verduidelijken. Beide tools zijn gebaseerd op andere tools die binnen de organisatie worden gebruikt. Ze zijn ontworpen op basis van de jarenlange expertise.

Een coördinator en tevens werkpostbegeleider van een arbeidscentrum dat als AMA-begeleider erkend is, maakt eveneens gebruik van een aantal bundels: "wie ben ik", "wat wil ik", "wat kan ik", etc. Het is de bedoeling om mensen op die manier te stimuleren om over zichzelf na te denken. De bundels resulteren in een persoonlijk profiel. Bij iemand die al een duidelijk zicht heeft op hetgeen hij of zij graag

zou doen, worden de bundels niet gebruikt. Dan wordt er kort afgetoetst wat men wil doen, waarom en of dit effectief een haalbare optie is. Het is niet omdat iemand al een concreet idee heeft, dat dit in realiteit ook haalbaar is (bv. naar bereikbaarheid van een werkplaats toe, haalbaarheid van taken). Deze kanttekening werd ook gemaakt door een werkpostbegeleider verbonden aan een initiatief voor beschut wonen. Personen noodgedwongen moeten heroriënteren in hun onrealistische wensen kan ook een tijdsintensief proces zijn.

Ongeacht er wel of geen specifieke methodiek wordt gebruikt, bleek uit alle interviews met coördinatoren van erkende AMA-begeleiders dat er altijd één of meerdere gesprekken worden georganiseerd om de interesses, wensen en mogelijkheden uit te klaren: “wat kan men goed”, “wat wil men bereiken”, “wat kan zijn de verwachtingen”, “waar ziet men zichzelf in de toekomst”, “wat wil men leren”, etc. Tijdens één van de interviews werd benadrukt dat dit steevast een krachtgericht gesprek is.

4.6 De zoektocht naar een gepaste werkpost

Op basis van de uitgeklaarde interesses, wensen en mogelijkheden wordt er op zoek gegaan naar een gepaste werkpost.

4.6.1 Interne, externe en een combinatie van werkposten

Tijdens de reeks interviews werden erkende AMA-begeleiders met enkel een interne werkplaats, enkel een externe werkplaats alsook een combinatie van beiden opgenomen. Een coördinator van een erkend AMA-begeleider (een maatwerkbedrijf) zei dat men enkel een interne werkvloer aanbiedt. Dit is terug te brengen tot de oorsprong en werking van dit maatwerkbedrijf.

Zowel een OCMW als psychiatrisch ziekenhuis die erkend AMA-begeleider zijn, werken uitsluitend met externe werkposten. Voor wat betreft het OCMW gaat het om verschillende externe werkplaatsen, afhankelijk van de vraag en wensen van de AMA-medewerkers. Vanuit het psychiatrisch ziekenhuis werd de keuze gemaakt voor één externe partner, namelijk de lokale Kringwinkel.

De keuze voor een externe werkpost werd ook ingegeven door de inclusie gedachte. In principe zouden er ook intern, binnen het psychiatrisch ziekenhuis, AMA-trajecten kunnen worden opgestart, maar dan blijft het etiket “geestelijke gezondheidszorg” te nadrukkelijk aanwezig, aldus de coördinator van deze erkende AMA-begeleider. Door in te zetten op een externe werkplaats hebben personen met een psychische kwetsbaarheid meer kansen om opnieuw aansluiting te vinden in de samenleving. Men wil zo veel mogelijk drempels wegnemen die tussen de veilige omgeving van het psychiatrisch ziekenhuis, die (in het begin) noodzakelijk is, en de maatschappij staan. Met de lokale Kringwinkel als partner is het gemakkelijk om patiënten langzamerhand los te laten. Tegelijkertijd is het ook eenvoudig om te schakelen tussen de verschillende mogelijke trajecten, bv. van (blijvend) AMA naar (uiteindelijk) toewerken naar betaalde arbeid. De connecties die de lokale Kringwinkel heeft met andere partners op vlak van arbeid zijn ook nuttig voor het psychiatrisch ziekenhuis. Op die manier kan men het eigen netwerk uitbreiden en kunnen er nieuwe initiatieven ontstaan waarbij de patiënten baat hebben. Vanuit het psychiatrisch ziekenhuis is men de mogelijkheid van bijkomende externe werkplaatsen aan het verkennen.

Net zoals enkele andere bevraagde erkende AMA-begeleiders, biedt een arbeidscentrum verbonden aan een psychiatrisch ziekenhuis een combinatie van interne en externe werkposten aan. In overeenstemming met de bovenstaande ervaring vormen de muren van een psychiatrisch ziekenhuis een veilige

omgeving waaraan mensen (tijdelijk) nood hebben. De eigen interne werkpost is voor sommigen ook een plaats waar ze zich goed voelen, terwijl anderen net de nood ervaren om terug stappen in de maatschappij te zetten en door te groeien op vlak van arbeid. Binnen de eigen interne werkpost kunnen AMA-medewerkers hun vaardigheden oefenen, terug vertrouwd raken met een werkritme, stabiliteit opbouwen, terug meer zelfstandig worden, etc. Eens mensen zich veilig genoeg voelen en een zekere mate van zelfstandigheid hebben, kunnen ze eventueel stappen naar een externe werkpost of betaalde arbeid zetten. Dit is ook de mening van een andere coördinator (erkend AMA-begeleider type beschut wonen). De combinatie van een interne en externe werkplaatsen maakt een stappenproces mogelijk. Er is een wisselwerking mogelijk tussen een interne en externe werkplaats. Dit houdt in dat AMA-medewerkers die aanvankelijk binnen een externe werkpost actief zijn ook gemakkelijk kunnen overstappen naar de interne werkpost van de erkende AMA-begeleider.

Daarnaast is het ook mogelijk dat er personen zijn die zich niet aangesproken voelen door de interne werkvloer van de erkende AMA-begeleider. Dit omwille van de activiteiten die er worden gedaan, maar mogelijks ook omdat ze zich niet kunnen identificeren met de doelgroep die er actief is. Voor hen bieden externe werkplaatsen een antwoord.

Door meerdere coördinatoren werd aangeven dat de combinatie van interne en externe werkplaatsen voordelen heeft. De combinatie van beide zorgt er volgens enkele coördinatoren voor dat er nog meer op maat kan worden gewerkt.

4.6.2 De zoektocht naar een gepaste externe werkpost

Afhankelijk van de wensen van de AMA-medewerker kan dit een meer dan wel minder tijdsintensief proces zijn. Uit meerdere interviews met coördinatoren van erkende AMA-begeleiders blijkt dat men doorheen de jaren al meerdere contacten met werkposten heeft opgebouwd. Eén van de geïnterviewde personen werkte vroeger voor een arbeidstrajectbegeleidingsdienst waardoor ze vertrouwd is met de bedrijven in de regio. Eén van de erkende AMA-begeleiders biedt ook arbeidscoaching op de werkvloer aan. Op die manier had men al een netwerk opgebouwd toen men erkend AMA-begeleider werd. De coördinator van deze erkende AMA-begeleider (type subsidie-eenheid VAPH) vertelde eveneens dat er soms bedrijven zijn die laten weten dat er ze een plaats hebben voor een AMA-medewerker. Er moet natuurlijk wel een AMA-medewerker zijn die op deze plaats AMA wil doen. Het moet altijd een gepaste werkplaats zijn. Hier staat tegenover dat een andere coördinator van een erkende AMA-begeleider vindt dat AMA bekender mag worden gemaakt omdat ze merkt dat, vooral reguliere bedrijven, niet altijd weten dat dit bestaat.

Naast een vaste poule van werkplaatsen (bv. groendienst, sociale kruidenier, sociaal restaurant, de cafetaria van een ziekenhuis, etc.), wordt er, steeds in functie van de vragen en wensen van de persoon, gezocht naar (nieuwe) werkplaatsen, aldus een coördinator van een erkend AMA-begeleider (type OCMW). De coördinator verwees naar iemand die vroeger meubelmaker was en nu terug graag met hout wilde werken. Er werd daarom gezocht naar een schrijnwerkerij. Een arbeidszorgcentrum binnen een OCMW dat erkend AMA-begeleider is, werkt eveneens toe naar meer externe werkplaatsen. Momenteel wordt de mogelijkheid onderzocht om iemand te laten meerijden met de maaltijdbedeling van het OCMW alsook om iemand in te schakelen binnen een organisatie die voedselpakketten verzamelt en verdeelt, specifiek om de voedingswaren te sorteren en de rekken te vullen. Indien de AMA-subsidies hoger zouden zijn en men een duidelijker zicht zou hebben op het aantal AMA-aanvragen dat nog succesvol kan worden ingediend, zou men (nog) meer inzetten op de zoektocht naar externe werkplaatsen.

Een veelheid en diversiteit aan werkplaatsen, wordt beschouwd als een troef. Een coördinator binnen een initiatief voor beschut wonen dat erkend AMA-begeleider is, kan een beroep doen op werkposten binnen zowel organisaties binnen de non-profit alsook profitsector. Het gaat om de woonzorgcentra uit de regio, maar het betreft ook winkels, een dierenasiel of bedrijven die ervoor openstaan om iemand met een kwetsbaarheid een aantal uren per week te laten meedraaien in hun werking.

Uit enkele interviews bleek dat niet iedereen het aantrekken van externe werkplaatsen evident vindt.

De meeste externe werkplaatsen van een OCMW dat erkend AMA-begeleider is, zijn bedrijven binnen de sociale economie. De coördinator vertelde dat het moeilijk is om de brug te slaan naar de profitsector. De vraag van de persoon en het aanbod aan werkposten is bijgevolg ook niet altijd in evenwicht, aldus de ervaring van deze coördinator. Externe werkplaatsen bij een groendienst, binnen de horeca, bij een Kringwinkel, ... zijn er genoeg. Van andere werkplaatsen is er echter een tekort. Als voorbeeld werd verwezen naar het gebrek aan kappers waar AMA kan worden verricht. Het is voor deze erkende AMA-begeleider ook moeilijk om werkplaatsen te vinden waar AMA-medewerkers administratieve taken kunnen uitvoeren.

Daarnaast kan de problematiek van de AMA-medewerkers ook een remmende factor zijn. Een coördinator binnen een arbeidszorgcentrum (verbonden aan een psychiatrisch ziekenhuis) zei dat potentiële werkplaatsen soms worden afgeschrikt door de psychische kwetsbaarheid van de personen. Er is vaak nog te veel onwetendheid waardoor dit een taboe blijft. Indien men zelf iemand kent met een burn-out, depressie, ... dan staat men er doorgaans wel voor open.

Daarnaast is er een verschil tussen een AMA-medewerker, die als alles vlot verloopt, veelal voor een langere periode actief zal zijn binnen de werkpost en iemand die in het kader van arbeidsactivering gedurende een paar maanden stageloopt. Een AMA-medewerker is iemand die een grotere investering vraagt naar begeleiding toe, een aangepast takenpakket nodig heeft en niet moet presteren waardoor zijn “return” beperkt is. Het is volgens deze coördinator vaak ook een kwestie van werkposten te overtuigen door onder meer te benadrukken dat ze zelf altijd beschikbaar is als er vragen zijn m.b.t. de begeleiding of er zich een probleem voordoet.

Meerdere coördinatoren van erkende AMA-begeleiders zijn van mening dat externe werkposten zich doorgaans wel openstellen voor een AMA-medewerker, mits ze het gevoel hebben dat ze zelf voldoende begeleiding kunnen bieden en hierin ook ondersteund worden indien nodig.

Het komt er volgens een coördinator van een initiatief voor beschut wonen op neer om de AMA-medewerkers te “verkopen”. Vooral ook aan reguliere bedrijven opdat men niet enkel wil terugvallen op de non-profitsector en de eigen atelierwerking. Deze erkende AMA-begeleider benadrukte eveneens het belang van ondersteuning bij de begeleiding indien dit nodig is. In een bepaalde situatie heeft men de begeleiding in het begin van het AMA-traject volledig op zich genomen. Dit totdat de AMA-medewerkers zelfstandig genoeg konden werken. Een nadere toelichting:

> Sinds kort is er een samenwerking met een zelfplukboerderij uit de regio waar AMA-medewerkers onder begeleiding één dag in de week gaan helpen. De werkpostbegeleiders van de eigen interne werkplaats (“technisch instructeurs”) gingen aanvankelijk mee om de begeleiding ter plekke op zich te nemen. Dit hield in dat ze de AMA-medewerkers leerden om op een veilige manier met de landbouwmachines te werken, maar hen ook arbeidsattitudes bijbrachten. De intensieve begeleiding in de beginperiode kon niet worden opgenomen door de boeren omdat hun drukke werkdagen en productiedeadlines dit niet toelieten. Door de begeleiding aanvankelijk zelf op te nemen en de AMA-medewerkers relatief zelfstandig en met de gepaste attitudes te leren werken, heeft de erkende AMA-begeleider een opening gecreëerd.

De boeren leerden de AMA-medewerkers gaandeweg kennen en werden uiteindelijk werkpostbegeleider voor diegenen die omwille van hun zelfstandigheid nog maar weinig begeleidingstijd vragen.

De mate waarin iemand zelfstandig taken kan uitvoeren en, ook al is presteren niet de insteek, toch ook over arbeidsattitudes beschikt (bv. niet voortdurend pauzeren, op tijd komen, verwittigen bij afwezigheid), zijn voor deze coördinator essentieel om reguliere bedrijven te kunnen overtuigen van AMA. Binnen de eigen atelierwerking kunnen AMA-medewerkers die dit willen hun zelfstandigheid, vaardigheden en attitudes aanscherpen en persoonlijke stabiliteit opbouwen om vervolgens gemakkelijker de stap te zetten naar een externe (reguliere) werkpost. Dezelfde gedachtegang is ook aanwezig bij de coördinator van een arbeidszorgcentrum (type psychiatrisch ziekenhuis). De personen die binnen een externe werkpost AMA verrichten, zijn in staat om op relatief zelfstandige basis en zonder veel nood aan intensieve begeleiding hun taken uit te voeren.

4.6.3 De kennismaking

In een aantal interviews kwam naar voren dat er een kennismakingsgesprek wordt ingepland eens er een potentieel geschikte externe werkpost is gevonden. Het is de bedoeling om tijdens dit gesprek de vraag naar AMA te kaderen, met elkaar kennis te maken en na te gaan of er een klik is. De AMA-medewerker, de begeleider vanuit de erkende AMA-begeleider en een verantwoordelijke binnen de werkpost zijn hierbij aanwezig, aldus een coördinator van een OCMW dat erkend is als AMA-begeleider.

Het kennismakingsgesprek, waarnaar soms wordt verwezen als een sollicitatiegesprek, wordt ook beschouwd als een goede ervaring voor diegenen die misschien ooit (terug) willen toewerken naar betaalde arbeid. Meerdere coördinatoren van erkende AMA-begeleiders vertelden dat het belangrijk is dat een AMA-medewerker, ook al is het zeker dat hij binnen de werkpost kan starten, kan uitleggen waarom men er graag aan de slag wil gaan. Dit gesprek wordt op voorhand samen goed voorbereid zodat de AMA-medewerker hiervoor geen stress ervaart.

AMA-medewerkers zijn personen met een bepaalde problematiek. De AMA-medewerker bepaalt echter zelf wat hij wel of niet over zichzelf wil vertellen tijdens het kennismakingsgesprek. Een coördinator van een erkend AMA-begeleider, een arbeidscentrum verbonden aan een psychiatrisch ziekenhuis, begeleidt personen met een psychische kwetsbaarheid. Tijdens het kennismakingsgesprek wordt er verwezen naar deze kwetsbaarheid zonder hierover noodzakelijkerwijs in detail te treden. De voor- en nadelen van het wel of niet aankaarten van bepaalde aspecten van de eigen kwetsbaarheid wordt op voorhand onderling afgetoetst. Het is immers ook belangrijk dat men binnen de werkpost zich bewust is van de noden en aandachtspunten om een zo goed mogelijke begeleiding op de werkvloer te kunnen aanbieden.

Soms wordt er bij meerdere potentieel geschikte werkplaatsen een kennismakingsgesprek ingepland. Daarna kan worden bekeken naar welke werkplaats de voorkeur van de AMA-medewerker uitgaat. Een begeleider bij een initiatief voor beschut dat erkend is als AMA-begeleider vertelde dat er altijd een verkennend gesprek wordt ingepland, ook met de werkplaatsen waar al vaker AMA-medewerkers aan de slag zijn gegaan.

Niet alle AMA-medewerkers verrichten AMA binnen een externe werkpost, maar doen dit binnen de interne werkpost van de erkende AMA-begeleider waarnaar ze werden toegeleid. Tijdens een infogesprek en/of intake worden wederzijdse verwachtingen en mogelijkheden afgetoetst. Sommige coördinatoren van erkende AMA-begeleiders zeiden dat er ook een rondleiding werd gegeven binnen de werkpost opdat de potentiële AMA-medewerkers zich een concreet beeld kunnen vormen van de

werkplaats en de taken die er kunnen worden uitgevoerd. Een coördinator van een erkende AMA-begeleider (type beschut wonen) vertelde dat de rondleiding door andere AMA-medewerkers, vanuit hun eigen beleving m.b.t. AMA, wordt gegeven.

Sommige AMA-medewerkers zijn al vertrouwd met de interne werkplaats van de erkend begeleider omdat ze vroeger of nog steeds ook op andere domeinen door deze organisatie worden begeleid. Hetzelfde geldt voor de enige externe werkplaats waarmee een psychiatrisch ziekenhuis samenwerkt. De psychiatrisch patiënten kunnen er niet enkel terecht in het kader van groepstherapie, maar ook als AMA-medewerker. De groepstherapie is veelal de eerste kennismaking met de werkplaats.

De werking van bepaalde erkende AMA-begeleiders is zo gekend bij toeleiders uit de regio dat er al een relatief goede eerste “screening” is gebeurd qua interesses van de AMA-medewerker en mogelijke activiteiten op de werkvloer. Een werkpostbegeleider binnen een maatwerkbedrijf dat ook erkend AMA-begeleider is, zei dat er altijd een goede “match” is met de AMA-medewerkers die worden toegeleid. Dit neemt niet weg dat er tijdens de intake ook wordt gepolst naar wat de AMA-medewerker graag wil doen, graag wil leren, wat zijn doelen zijn, etc. Dit vooral ook in functie van het bepalen van de concrete taken en uurrooster.

4.6.3.1 De taken en uren

De taken en uren dat AMA wordt gedaan, kunnen tijdens het kennismakingsgesprek, de intake of naar aanleiding van de rondleiding binnen de werkpost worden besproken en onderling bepaald in overeenstemming met de interesses en capaciteiten van de AMA-medewerker en de mogelijkheden binnen de werkpost. Een coördinator van een erkend AMA-begeleider (type psychiatrisch ziekenhuis) vertelde dat het belangrijk is om bij de start van AMA een duidelijk takenpakket af te bakenen en dit tevens op te nemen in het AMA-contract. Vooral in het begin geeft dit een veilig houvast aan de AMA-medewerker. Dit betekent echter niet dat de taken die een AMA-medewerker uitvoert na verloop van tijd niet kunnen worden aangepast indien de persoon zich hierbij goed voelt.

Soms wordt er ook een korte proefperiode georganiseerd waarbij de AMA-medewerker al doende kan kennismaken met de werkplaats en de concrete taken. Een coördinator van een initiatief voor beschut wonen zei dat het uurrooster na de proefperiode wordt bepaald. Dit varieert tussen een halve dag tot een voltijdse dagbesteding.

Op basis van ervaring weet een begeleider van een erkende AMA-begeleider (type beschut wonen) doorgaans wel welke taken in welke werkposten kunnen worden gedaan. Dit betreft werkposten waar er vaker AMA-medewerkers starten. Bij andere werkposten worden de mogelijkheden op voorhand afgetoetst.

Een coördinator van een andere erkende AMA-begeleider (type OCMW) weet bij het inplannen van het kennismakingsgesprek steevast dat de taken die er mogelijk zijn effectief in lijn zullen liggen van de interesses van de AMA-medewerker.

Op één uitzondering na zijn alle bevraagde AMA-medewerkers aan de slag binnen een interne werkpost van de erkende AMA-begeleider. Wat betreft de taken die worden uitgevoerd als de uren die aan AMA worden gespendeerd, is er wel een grote diversiteit op te merken. Drie AMA-medewerkers zijn actief in een (moes)tuin. De taken die ze er uitvoeren, zijn verschillend van dag tot dag en afhankelijk van het seizoen. Ze wieden onkruid, zaaien en oogsten planten, maaien het gras, scheren hagen, hooien, etc. Allen houden ze van de diversiteit in hun takenpakket. Aangezien één van deze AMA-medewerkers vlakbij de moestuin woont, bewatert hij de planten soms ook tijdens het weekend.

Drie AMA-medewerkers verrichten AMA binnen een semi-industriële werkplaats. Concreet houdt dit in dat ze onder andere elastiekjes inpakken en bollen touw verpakken. Alle drie combineren ze dit met andere arbeidsmatige activiteiten zoals bv. het maken van wenskaarten of het werk in een naaiatelier.

Een andere AMA-medewerker is binnen een maatwerkbedrijf verantwoordelijk voor het tweedehands-magazijn waar hij fietsonderdelen sorteert. De enige AMA-medewerker die binnen een externe werkpost AMA verricht, doet er administratief werk (kopiëren, digitaliseren, etc.). De werkpostbegeleider van deze AMA-medewerker werd ook bevraagd. Samen met de collega's ging de werkpostbegeleider na welke taken uit handen konden worden gegeven, doenbaar waren voor de AMA-medewerker alsook de eigen werklast zouden kunnen verminderen.

Het aantal uren dat de bevraagde AMA-medewerkers werken, varieert van een halve dag tot vijf volledige dagen per week. Een beschrijving van een typische werkdag:

Een typische werkdag

Perspectief van D en L: AMA-medewerkers

De dag van D. start om 6u. Ze maakt haar zoontje, die een handicap heeft, klaar om naar school te gaan. Daarna vertrekt ze zelf naar het activiteitencentrum (de benaming van de interne werkpost van een initiatief voor beschut wonen) waar ze AMA verricht. Rond 7u30 komt D. daar aan en om 8u start haar "werkdag". De werkpostbegeleider vertelt wat er die dag zal worden gedaan en legt uit hoe dit moet gebeuren. Soms start D. met het afwerken van een taak van de vorige dag. Dan heeft ze geen uitleg meer nodig. Rond de middag zit AMA er op en gaat ze terug naar huis. Dit doet ze drie halve dagen in de week.

L. verricht van maandag tot en met vrijdag AMA in de moestuin van een maatwerkbedrijf. 's Morgens staat L. om 6u op. Hij ontbijt en neemt vervolgens de bus naar het "werk". Om 10u is er een korte pauze en om 12u wordt er gegeten. Daarna werkt L. verder tot 15u wanneer er opnieuw een korte pauze is. Zijn "werkdag" eindigt om 16u.

Uit de interviews met werkpostbegeleiders en coördinatoren van erkende AMA-begeleiders blijkt eveneens dat er een divers takenpakket kan worden aangeboden, zowel binnen de eigen werkpost alsook extern.

Een coördinator van een erkend AMA-begeleider, een maatwerkbedrijf waar fietsen worden hersteld en verhuurd, benadrukte de flexibiliteit die men probeert aan te bieden. Zowel qua taken die mogelijk zijn als wat betreft het uurrooster. Het opzet is een win-win situatie te creëren voor de AMA-medewerker alsook voor de organisatie zelf waarbij wordt gestreefd naar diversiteit in mogelijke taken die steevast zinvol moeten zijn. Doorgaans krijgen nieuwe medewerkers eerst de gelegenheid om de technische basisvaardigheden onder de knie te krijgen. Onder begeleiding van een werkpostbegeleider leert men er het gereedschap en fietsonderdelen kennen, fietsen demonteren en terug monteren, etc. Na dit leerproces worden de medewerkers, indien ze dit willen, ingeschakeld in de werking van het maatwerkbedrijf waar ze op hun eigen tempo deze taken kunnen uitvoeren. Voor de AMA-medewerkers die liever iets anders doen, wordt gezocht naar een alternatief takenpakket waarbij men ook "out-of-the-box" durft denken. De coördinator gaf het voorbeeld van een AMA-medewerker met chronische vermoeidheid en constante spier- en hoofdpijn waarvoor een aangepast takenpakket werd gezocht, los van de dagelijkse werking, maar toch passend binnen het maatwerkbedrijf. Deze AMA-medewerker maakt kunstwerken van fietsonderdelen.

Uit meerdere andere interviews blijkt dat de interne werkpost bestaat uit verschillende deelwerkingen met een diversiteit aan mogelijke taken die er, op maat, kunnen worden uitgevoerd. Naast tuinonderhoud bij particulieren, een groenwerking waar mensen in groep de grotere tuinen van woonzorgcentra, ... onderhouden, biedt een arbeidszorgcentrum binnen een OCMW ook werk in een houtatelier en een magazijn aan waar diverse opdrachten voor allerhande firma's worden uitgevoerd. AMA is arbeid op maat en dit houdt in dat de medewerkers op basis van hun competenties of beperkingen verschillende deeltaken krijgen. In het magazijn worden onder andere pralinedozen verlijmd, opgemaakt en gebodemd op vraag van een leverancier die deze verdeelt bij chocolatiers. Dit is een keten van taken. Individueel wordt er bekeken wie wat kan uitvoeren. Als illustratie werd verwezen naar twee blinde mensen die in het magazijn werken en enkel het "voorplooiwerk" van de dozen doen. Het is daarnaast mogelijk om van stap één tot de realisatie van het eindproduct betrokken te zijn en meerdere taken alsook meer verantwoordelijkheden op te nemen. De coördinator onderstreepte dan men in het arbeidszorgcentrum alles kan leren, maar dat dit geen noodzaak is. Om dit te duiden, werd er verwezen naar een medewerker, aangemeld vanuit de VAPH-sector, die er binnen de groenwerking voor kiest om elke keer opnieuw te vegen en het snoeiafval op te ruimen.

Werken op maat, taken aanbieden die men graag doet en waarmee de AMA-medewerkers tegelijkertijd ook worden uitgedaagd, is het motto van het arbeidszorgproject van een CAW dat erkend AMA-begeleider is. Het arbeidszorgproject bestaat uit twee werkvloeren: een fietsatelier en een keuken-bakkerij. Een medewerker die start, kan van alle taken binnen de werkvloer "proeven" en op basis daarvan een passend takenpakket kiezen. Bij wijze van voorbeeld werd verwezen naar iemand die graag afwast en de keuken proper houdt.

Daar waar AMA wordt aangeboden binnen een externe werkplaats is er eveneens een uitgebreide waaier aan taken op te merken. In de Kringwinkel waarmee een psychiatrisch ziekenhuis dat erkend is als AMA-begeleider samenwerkt, kan een AMA-medewerker in elke deelafdeling aan de slag (bv. Kledingafdeling, verkoop, etc.). Sommige AMA-medewerkers die door een initiatief voor beschut wonen worden begeleid, zijn in woonzorgcentra aan de slag waar ze onder meer kunnen helpen tijdens de koffierondes of in de cafetaria, maar evenzeer aan het onthaal.

In overeenstemming met wat bleek uit de interviews met de AMA-medewerkers, is het aantal uren dat de AMA-medewerkers actief zijn binnen de interne dan wel externe werkposten variabel, aldus de coördinatoren van de erkende AMA-begeleiders. Binnen het arbeidszorgproject van een CAW is AMA beperkt tot maximaal twee halve dagen in de week.

4.6.4 Meteen aan de slag of wachttijden?

De AMA-medewerkers die hierover een uitspraak deden, konden allemaal vrijwel meteen met AMA beginnen. Het betreft twee AMA-medewerkers die binnen de interne werkplaats van de erkende AMA-begeleider aan de slag gingen en twee AMA-medewerkers die binnen een externe werkpost AMA verrichten.

Een werkpostbegeleider, die één van de hierboven vermelde AMA-medewerkers begeleidt binnen de interne werkpost, bevestigde dat geïnteresseerde personen er direct kunnen beginnen. Dat er relatief veel mensen meteen aan de slag kunnen binnen de interne werkpost is een sterkte van de organisatie. Tegelijkertijd is dit echter ook een knelpunt. Men denkt er soms aan om toch te werken met een wachtlijst. Vooral dan in vakantieperiodes omdat er dan minder werkpostbegeleiders aanwezig zijn om in de noodzakelijke begeleiding te kunnen voorzien. De bekendheid van de organisatie in de regio en de

mondelinge reclame van tevreden medewerkers zorgt ook voor een toenemende toevloed aan geïnteresseerden. Het is dan ook niet onmogelijk dat er naar de toekomst toe toch noodgedwongen een “stop” zal worden ingevoerd.

Voldoende begeleiders beschikbaar hebben die kunnen voorzien in kwaliteitsvolle begeleiding en ondersteuning binnen de werkpost is een aspect dat ook in andere interviews naar voren kwam. Een coördinator van een erkend AMA-begeleider omschreef het als één van de grootste uitdagingen waarmee men als maatwerkbedrijf wordt geconfronteerd. Naast AMA-medewerkers zijn er ook nog andere medewerkers aan de slag die eveneens moeten worden begeleid. Sommige personen hebben (op bepaalde momenten) meer nood aan (meer intensieve) begeleiding dan anderen. Het aantal plaatsen voor AMA-medewerkers is beperkt en afhankelijk van de beschikbare begeleidingscapaciteit op het moment van aanmelding. Daarnaast is het ook een specifiek, technisch gerichte werkpost waar de medewerkers hoofdzakelijk actief zijn aan werkbanken. Als er geen werkbanken meer beschikbaar zijn dan kunnen er ook geen nieuwe medewerkers meer starten. Deze coördinator vindt het frustrerend om mensen te moeten teleurstellen omdat er niet meer plaatsen zijn. Te meer ook omdat er in de regio amper gelijkaardige werkposten zijn voor personen met die specifieke interesses.

Een maatwerkbedrijf, de lokale Kringwinkel, dat dienstdoet als enige externe werkplaats van een psychiatrisch ziekenhuis dat erkend is als AMA-begeleider kan momenteel nog steeds voorzien in de begeleiding van de AMA-medewerkers die er actief zijn. Daarnaast worden er, in overeenstemming met de praktijk van het maatwerkbedrijf dat eerder al werd aangehaald, ook nog andere “types” mede-werkers begeleidt. Toch, en eveneens in overeenstemming met bovenstaande ervaringen, merkt de coördinator van deze erkende AMA-begeleider op dat een rem op de aanmeldingen in de toekomst niet uit te sluiten valt als er zich meer mensen zullen aanmelden. Deze coördinator pleit dan ook voor meer financiële middelen voor de begeleiding voorzien door de werkposten.

Hoewel er zich steeds meer kandidaten aandienen dan er plaatsen beschikbaar zijn binnen de interne werkpost, zei de coördinator van een andere erkende AMA-begeleider (type beschut wonen) dat er nooit langer dan een maand moet worden gewacht vooraleer men er kan beginnen.

Bepaalde activiteiten binnen een interne werkpost, benoemd als “werktafels”, “sectoren” of “ateliers”, zijn meer populair dan andere, bleek uit enkele interviews. Dit is dus ook een element dat van invloed kan zijn op de wachttijden. Een werkpostbegeleider binnen een arbeidscentrum verbonden aan een psychiatrisch ziekenhuis vertelde dat de bakkerij, het fietsenatelier en de kruidenwinkel erg in trek zijn. Er is maar een beperkt aantal mensen die er aan de slag kunnen. Hoewel het mogelijks niet meteen hun eerste keuze is, wordt er toch geprobeerd om de wachtenden in tussentijd een gepast alternatief aan te bieden elders binnen de interne werkpost. Dit alternatief is niet noodzakelijk altijd tijdelijk. Soms beslissen mensen om er te blijven omdat ze de taken toch graag doen of er een band hebben gevormd met de andere medewerkers.

Een coördinator binnen een arbeidszorgcentrum binnen een OCMW (zowel erkend AMA-begeleider als werkpost) meldde ook dat er voor bepaalde activiteiten altijd al wachtlijsten zijn geweest. Met meer financiering zouden er meer plaatsen en begeleiding kunnen worden voorzien. Het tekort aan beschikbare plaatsen wordt als een knelpunt ervaren waarmee ook andere organisaties worden geconfronteerd. Zelf werkt de organisatie niet met een eindtermijn, maar bij meerdere organisaties in de regio kan een AMA-medewerker maar maximaal 18 maanden aan de slag blijven. Daarna moet de toeleidende dienst op zoek naar een andere werkpost.

In enkele interviews werd in relatie tot het beschikbare aantal plaatsen expliciet vermeld dat het niet de bedoeling is dat AMA-medewerkers verplicht moeten doorstromen om zo een vrije plaats te creëren voor een andere medewerker. De wens van de AMA-medewerker staat centraal en daaromtrent wordt gewerkt. Een werkpostbegeleider vertelde dat hij met een aantal AMA-medewerkers (op leeftijd) werkt waarbij de kans reëel is dat ze er effectief tot aan hun pensioenleeftijd zullen blijven.

4.7 Begeleiding op de werkvloer

4.7.1 Manier van begeleiden

4.7.1.1 Methodiek

In de interviews zeiden de werkpostbegeleiders en enkele coördinatoren van erkende AMA-begeleiders veelal dat er geen specifieke methodiek wordt gehanteerd. Een werkpostbegeleider binnen een interne werkplaats verbonden aan een initiatief voor beschut wonen verwees naar de arbeidszorgmethodiek. Arbeid is het middel om tot een gesprek te komen. Dit blijkt ook uit een typische werkdag van deze werkpostbegeleider.

Een typische werkdag

Perspectief van C: werkpostbegeleider

Het "activiteitencentrum" is de interne werkpost van een initiatief voor beschut wonen. Het activiteitencentrum bestaat uit verschillende "werktafels" waar overal andere takenpakketten worden aangeboden (bv. maken van ecologische aanmaakblokjes, wenskaarten, etc.).

De werkdag van C. start om 7u30. Als eerste taak neemt ze haar mails door. Om 8u komen de medewerkers toe. Samen met hen overloopt ze de taken van de dag. Vervolgens legt ze aan elke werktafel uit hoe de het werk moet gebeuren en helpt ze waar nodig. Gedurende de hele dag is ze, samen met de andere werkpostbegeleiders, aanwezig in het activiteitencentrum. Ze loopt tussen de werktafels en observeert de medewerkers. Zelf werkt ze ook mee aan de werktafels. Dit is het ideale moment om een gesprek aan te knopen met haar medewerkers, zeker wanneer ze bv. merkt dat iemand teruggetrokken is of het aan een bepaalde tafel te stil is.

Dit stramien is eveneens typerend voor de werkdag van de meeste werkpostbegeleiders die werden bevraagd. Samen de handen uit de mouwen steken, luidde veelal het motto. Samen werken, verlaagt de drempel om op een informele manier een gesprek aan te gaan. Op de werkvloer wordt er door de werkpostbegeleiders op een spontane manier gepolst naar het welbevinden van de AMA-medewerker. Als blijkt dat de AMA-medewerker nood heeft aan een gesprek dan kan dit tijdens de activiteiten, maar evenzeer door hem of haar even apart te nemen. Dit is afhankelijk van de aard van het gesprek. Niet alle gesprekken hebben een serieuze insteek of zijn gerelateerd aan het werk. Uit gesprekken met AMA-medewerkers blijkt tevens dat ze soms effectief nood hebben aan een babbel.

Uit de gesprekken met de werkpostbegeleiders werd ook duidelijk dat men zich zo veel mogelijk beschikbaar opstelt ten aanzien van de AMA-medewerkers en hen ondersteunt in hun specifieke noden. Dit door altijd open te staan voor een gesprek, zoals hierboven reeds werd aangehaald, maar ook door hen te helpen bij het uitvoeren van taken of hierbij, zo vaak als nodig is, uitleg te geven. De coördinator van een erkende AMA-begeleider omschreef de wijze van begeleiden als "aanklampende coaching" waarbij noden en eventuele moeilijkheden zo snel mogelijk worden opgemerkt en aangepakt.

Een paar werkpostbegeleiders expliciteerde dat men zo dicht mogelijk bij de AMA-medewerker probeert te staan en de drempel voor contact zo laag mogelijk maakt. Er wordt overal ingezet op een aangename werkomgeving waar er op een spontane manier contact kan worden gelegd.

Er zijn ook verschillen in de specifieke manier van begeleiden. Dit is afhankelijk van de stijl van de werkpostbegeleider, de persoonlijkheid van de AMA-medewerkers en hoe ze zich van dag tot dag voelen alsook de aard van het werk zijn hierin mee bepalend, aldus een paar werkpostbegeleiders.

Persoonlijke begeleidingsstijl

Perspectief van H: werkpostbegeleider

Samen met een vijftal AMA-medewerkers werkt H. in een moestuin. Tijdens de zomermaanden, wanneer er meer tuinwerk is, wordt de groep uitgebreid met extra medewerkers. Zowel zijn persoonlijkheid als begeleidingsstijl omschrijft H. als flamboyant. In de buitenlucht werken, is een passie van hem. Net zoals muziek. Beide passies deelt hij met z'n medewerkers. Tijdens het werk zet hij vaak muziek op. Dan dansen en zingen ze samen. Op die manier ontstaat er een hele losse en speelse sfeer. Er zijn medewerkers die tegen een "ruwe" grap kunnen, terwijl H. weet dat anderen op dat vlak gevoeliger zijn. De tuin is één "sector" van de interne werkpost. Er zijn nog andere sectoren zoals de semi-industriële sector. Zijn stijl van begeleiden zou daar minder aan de orde zijn omdat het type werk en de setting zich hiertoe minder lenen.

Meerdere werkpostbegeleiders die werden bevraagd begeleiden niet enkel AMA-medewerkers, maar ook andere medewerkers (bv. personen in een activeringstraject, een stage of in het kader van een opleiding, ...). Er werd verteld dat men geen onderscheid maakt in de manier waarop deze ruimere groep wordt begeleid. Afhankelijk van de doelstellingen die iemand voor zichzelf stelt, AMA als zinvolle dagbesteding of toewerken naar betaalde arbeid, worden er andere accenten gelegd in de begeleiding. Dit laatste houdt in dat er meer aandacht gaat naar het strikter trainen en opvolgen van arbeids-attitudes.

4.7.1.2 Intensiteit van de begeleiding

Uit gesprekken met werkpostbegeleiders kwamen een aantal aspecten naar voren die de intensiteit van de begeleiding bepalen. De begeleidingsintensiteit is een continuüm dat, afhankelijk van persoon, de situatie en het moment tijdens het traject, kan variëren van bijna geen begeleiding tot piekmomenten.

De aard van de problematiek van een AMA-medewerker en "zijn rugzak" zijn aspecten die hierop van invloed kunnen zijn. Sommige mensen met een psychische kwetsbaarheid hebben vaker nood aan een gesprek om de verstoorde balans tussen hun draagkracht en draaglast te herstellen. Zo kan een moeilijk weekend bijvoorbeeld de aanleiding zijn voor zo'n gesprek. Wanneer er een professioneel netwerk rond een medewerker aanwezig is, zoals bv. een psychiater of thuisbegeleidingsdienst, dan gaan de gesprekken veelal over de dagbesteding en de manier waarop men op de werkvloer kan bijdragen tot het herstellen van het evenwicht. Als dit netwerk er niet is, stelt een werkpostbegeleider vast dat de medewerkers ook vaker op haar leunen voor gesprekken m.b.t. andere levensdomeinen.

Hoewel dit niet van toepassing is op alle medewerkers, zijn er mensen die bijna wekelijks nood hebben aan een gesprek, aldus de ervaring van een werkpostbegeleider die mensen met een psychische kwetsbaarheid begeleidt. In dat geval betreft het een meer aanklampende begeleiding. Een andere werkpostbegeleider die eveneens werkt met mensen met een psychische kwetsbaarheid merkte op dat de werkgroep waarvoor hij verantwoordelijk is, bestaat uit mensen die hun problematiek relatief goed onder controle hebben. Het is een stabiele werkgroep, maar dit neemt niet weg dat sommigen af en toe

eveneens nood hebben aan een gesprek. Zo'n gesprek kan tien minuten duren, maar soms ook een twee uur.

Een paar werkpostbegeleiders omschreven hun werkdag als een aaneenschakeling van allerlei onverwachte gebeurtenissen. Een werkpostbegeleider in een maatwerkbedrijf zei het als volgt: *"Wat op me afkomt, moet gebeuren"*. Het komt erop neer om altijd een antwoord te bieden op de noden van de mensen. Onverwachte crisismomenten, een plots voorval of conflict dragen ertoe bij dat iemand ineens meer behoefte heeft aan de aandacht en nabijheid van de werkpostbegeleider.

De mate waarin een werkpostbegeleider deze aandacht en nabijheid kan bieden, is deels ook afhankelijk van de aard van het werk en de werkpost, aldus een werkpostbegeleider. Binnen de interne werkpost waar hij werkt, zijn er verschillende deelwerkingen. In het semi-industriële atelier begeleidt een collega van hem mensen met onder meer ADD, Gilles de la Tourette, etc. Dit zijn mensen die omwille van hun meer specifieke noden behoefte hebben aan meer intensieve begeleiding. De werkpostbegeleider in het semi-industriële atelier kan voortdurend naast hen staan. Dit is in mindere mate mogelijk in de tuin waarvoor de bevraagde werkpostverantwoordelijke verantwoordelijk is.

Voor sommigen is de bijna voortdurende aanwezigheid van een werkpostbegeleider cruciaal. Een werkpostbegeleider binnen een interne werkpost van een arbeidscentrum verbonden aan een psychiatrisch ziekenhuis merkt dat de onrust en onzekerheid bij AMA-medewerkers toeslaat wanneer de werkpostbegeleider even afwezig is. Zelfs wanneer ze bepaalde taken al vaak hebben uitgevoerd, beginnen ze te twijfelen als er geen werkpostbegeleider is die hen bevestigd in hun werk. Het effect is dan ook te zien aan de kwaliteit van de producten die er worden geproduceerd. Omwille van bv. concentratiestoornissen moet er aan sommige medewerkers telkens opnieuw worden uitgelegd hoe ze hun taken moeten uitvoeren.

Dit geldt niet voor iedereen. Er zijn AMA-medewerkers die vrij snel relatief zelfstandig kunnen werken. Ze hebben nog weinig sturing of ondersteuning nodig bij het uitvoeren van hun taken. De beschikbaarheid van een werkpostbegeleider voor wanneer er toch vragen zijn of nood is aan een gesprek blijft aangewezen, maar de intensiteit van de begeleiding is minder uitgesproken. De AMA-medewerkers die werden bevraagd, voeren hun taken allemaal op relatief zelfstandige basis uit.

Intensiteit van de begeleiding

Perspectief van Y: AMA-medewerker

Sinds ongeveer een jaar vervoert Y. oudere, licht dementerende mensen van hun thuis naar het woonzorgcentrum waar ze deelnemen aan activiteiten. Hij doet dit drie dagen in de week. Een tweetal uren tijdens de ochtend om de "oudjes" naar het woonzorgcentrum te brengen en twee uren in de late namiddag om hen daar op te pikken en terug thuis te brengen. Hij heeft ondertussen een goede band met hen opgebouwd en om de rit aangenamer te maken, slaat hij regelmatig een babbeltje met hen en zet hij muziek op. De eerste week reed zijn werkpostbegeleider tijdens elke rit mee (o.a. om hem vertrouwd te maken met de route, etc.), maar Y. had al snel door wat er van hem werd verwacht. Y. voert zijn taak ondertussen zelfstandig uit. Aangezien zijn werkpostbegeleider een medewerker van het woonzorgcentrum is, ziet hij haar daar wel regelmatig. De gesprekken die hij met haar, of de andere medewerkers van het woonzorgcentrum heeft, gaan niet noodzakelijk over het werk.

Uit meerdere gesprekken met werkpostbegeleiders werd eveneens duidelijk dat begeleiding bij de start van AMA intensiever is. Men wil de AMA-medewerker een welkom gevoel geven. Ze spenderen ook tijd aan het wegwijs maken van een nieuwkomer en het uitleggen van de taken die zullen worden

uitgevoerd. Een werkpostbegeleider van een arbeidszorgcentrum binnen een OCMW vertelde dat ze nieuwe medewerkers soms meerdere weken bij zich moet hebben vooraleer ze goed weet wat hun gevoeligheden en aandachtspunten zijn. Twee coördinatoren van erkende AMA-begeleiders (type psychiatrisch ziekenhuis en maatwerkbedrijf) gaven aan dat er inderdaad veel tijd kruipt in het relationele aspect van begeleiding. Men moet "ontdekken" waaraan de AMA-medewerker behoefte heeft, hoe hij het beste wordt aangepakt, etc. Daarnaast gaat er ook aandacht naar het aanpakken van eventuele moeilijkheden op de werkvloer (bv. een vertroebelde relatie tussen medewerkers herstellen, bemiddelen bij een ruzie, ...). Een coördinator van een erkend AMA-begeleider is van mening dat constante aandacht voor het relationele aspect tussen verschillende types medewerkers, zij die wel en niet moeten presteren, een wezenlijk onderdeel uitmaakt van begeleiding. Deze diversiteit op de werkvloer kan een meerwaarde zijn (zoals eerder vermeld in 4.2.1), maar brengt ook uitdagingen met zich mee. Er moet worden vermeden dat er onderlinge afgunst ontstaat.

Het is niet altijd evident voor werkpostbegeleiders binnen een externe werkpost om AMA-medewerkers intensief te begeleiden. Eén werkpostbegeleider binnen een externe werkpost gaf aan dat ze de begeleiding van de AMA-medewerker bovenop haar eigen takenpakket doet. De AMA-medewerker werkt ondertussen heel zelfstandig, weet wat ze moet doen en neemt hierin ook zelf initiatief. De werkpostbegeleider treedt ondertussen vooral op als vertrouwenspersoon. Nu de AMA-medewerker de taken beheerst, is ze vooral iemand bij wie de AMA-medewerker met problemen of onzekerheden terecht kan voor een babbel.

4.7.1.3 Werkpostbegeleiding in verhouding ten aanzien van het volledige takenpakket

Op één uitzondering na, staan alle bevraagde werkpostbegeleiders in voor de begeleiding van meerdere medewerkers binnen een interne werkplaats. Een werkpostbegeleider van een arbeidszorgcentrum binnen een OCMW en een werkpostbegeleider verbonden aan een maatwerkbedrijf spenderen al hun tijd aan begeleiding. Een werkpostbegeleider in een ander maatwerkbedrijf spendeert eveneens zo veel mogelijk tijd aan de begeleiding van zijn medewerkers, maar onderstreept dat er ook moet worden geproduceerd. Dit betekent dat het werk door hem zodanig moet worden gestructureerd dat productiedeadlines kunnen worden gegarandeerd. Het contact met de klanten, bestellingen opvolgen, ... neemt ook tijd in beslag. Dit is eigen aan de realiteit van een maatwerkbedrijf, maar het zorgt voor een hoge werkdruk. Het is ook voortdurend een evenwichtsoefening tussen werk op maat van iedereen aanbieden en toch ook aan de verwachtingen van de klanten voldoen zonder dat de "sterkere" schouders van het maatwerkbedrijf worden overbelast.

Dit is ook herkenbaar voor een andere werkpostbegeleider (een werkpost verbonden aan een initiatief voor beschut wonen dat ook produceert in opdracht van klanten). Het is voor deze werkpostbegeleider een kwestie van grenzen stellen tussen de begeleiding en beschikbaarheid ten aanzien van de cliënten en de andere verantwoordelijkheden waaraan ook moet worden tegemoetgekomen (bv. contacten leggen en onderhouden met bedrijven in opdracht waarvan wordt gewerkt zodat de werking van de organisatie kan worden gecontinueerd). AMA-medewerkers moeten niet presteren en werken altijd op hun eigen tempo, maar aangezien er in opdracht van bedrijven wordt gewerkt, moeten de producten die worden opgeleverd wel in orde zijn. AMA-medewerkers hebben doorgaans meer ondersteuning nodig bij het werk en maken soms fouten. Dit is logisch, maar dit maakt dat er ook veel tijd kruipt in het opvolgen van de kwaliteit van het geleverde werk. Eventuele fouten worden samen met de AMA-medewerker besproken en rechtgezet. Dit is een gezamenlijk proces dat ook deel uitmaakt van de begeleiding op de werkvloer. Een andere werkpostbegeleider is verantwoordelijk voor een deelwerking

van een werkpost waar er geen productiedoelstellingen worden gehanteerd. Hij ervaart deze druk niet en kan zich dus volledig focussen op het begeleiden van zijn medewerkers.

Een andere werkpostbegeleider is tegelijkertijd werkpostbegeleider op de intern werkpost, maar ook trajectbegeleider van de mensen die actief zijn binnen een externe werkplaats.

Eén iemand die werd bevraagd, is werkpostbegeleider binnen een externe werkplaats. In tegenstelling tot de andere bevraagde werkpostbegeleiders, begeleidt ze slechts één AMA-medewerker. De begeleiding neemt ze er bovenop haar eigen takenpakket bij.

4.7.2 De (kenmerken van een goede) werkpostbegeleider

Sommige werkpostbegeleiders die werden bevraagd, zijn orthopedagoog van opleiding, hebben zich omgeschoold en/of hebben de specifieke (technische) kennis die nodig is voor het werk binnen de werkpost gaandeweg eigen gemaakt.

Wie is de werkpostbegeleider?

Achtergrond van D, K en H: werkpostbegeleiders

D. is metaalbewerker en lasser van opleiding. Op professioneel vlak was dit echter niet de weg die hij wilde inslaan. Z'n zus is leerkracht in het buitengewoon secundair onderwijs. Af en toe deed D. er vrijwilligerswerk. Het heeft hem doen inzien dat hij graag in de sociale sector wilde werken. Hij heeft zich omgeschoold en werkt momenteel reeds vier jaar als werkpostbegeleider in een maatwerkbedrijf waar er fietsen worden hersteld. Zijn technische vaardigheden komen er ook van pas.

K. is al 21 jaar werkpostbegeleider. Hij begeleidt een groep medewerkers bij hun taken in de moestuin. Hij is orthopedagoog van opleiding. De landbouw technische kennis heeft hij al doende geleerd.

Eind 2006 is H. gestart als creatief therapeut in een psychiatrisch ziekenhuis. Na een paar maanden begon hij dit werk te combineren met zijn taken als werkpostbegeleider in het arbeidscentrum verbonden aan het psychiatrisch ziekenhuis. Net zoals H. is hij verantwoordelijk voor de begeleiding van de medewerkers in de moestuin. Hij beschikte evenmin over de specifieke kennis die nodig is voor het werk in de tuin, maar heeft dit gaandeweg geleerd.

Uit gesprekken met werkpostbegeleiders bleek dat niet al hun collega-werkpostbegeleiders een achtergrond als orthopedagoog hebben. Dit wordt ook niet als noodzakelijk ervaren.

De bovenstaande bevindingen betreffen telkens werkpostbegeleiders van werkposten die verbonden zijn aan de erkende AMA-begeleider. De achtergrond van werkpostbegeleiders van externe werkposten is heel divers. De belangrijkste factor hierin is dat het iemand is die zich hiervoor wil openstellen. In een woonzorgcentrum kan dit bv. een orthopedagoog zijn, maar evenzeer een verpleegkundige. Zowel een diensthoofd, afdelingsverantwoordelijke als naaste collega van de AMA-medewerker kan werkpost-begeleider zijn.

In een Kringwinkel, de externe werkpost van een psychiatrisch ziekenhuis, hebben de personeelsleden doorgaans een technisch profiel. Ze beschikken niet over specifieke kennis m.b.t. psychische kwetsbaarheid, maar blijken toch heel geschikt te zijn als werkpostbegeleider omdat ze de noden van deze mensen goed aanvoelen en hiermee ook goed kunnen omgaan. Ze beschikken met andere woorden over een bepaalde basisattitude.

Deze basisattitude, openheid en respect voor zowel de mogelijkheden alsook beperkingen en de capaciteit om mensen te motiveren, zijn kenmerken van een goede werkpostbegeleider, aldus de bevindingen uit enkele interviews. Af en toe werd een “persoonlijke klik” ook aangehaald. Twee AMA-medewerkers waarvan ook de werkpostbegeleider werd geïnterviewd, gaven aan dat dit belangrijk is voor hen. Eén van deze AMA-medewerkers vertelde ook dat het lijkt alsof haar werkpostbegeleider het aanvoelt wanneer er een probleem is.

Een goede werkpostbegeleider beschikt over “voelsprieten” werd enkele keren verteld. Hij of zij voelt het aan wanneer iemand nood heeft aan een gesprek. Een coördinator van een erkende begeleider (type OCMW) omschreef een werkpostbegeleider als iemand die een belangrijke signaalfunctie heeft. Door het vaak nauwe onderlinge contact is de werkpostbegeleider veelal de eerste die mogelijke problemen opmerkt. Dit werd ook aangehaald door een andere coördinator (erkend AMA-begeleider type psychiatrisch ziekenhuis). Het is niet altijd duidelijk wanneer mensen hervallen in hun verslavingsproblematiek of de grip op de realiteit opnieuw dreigen te verliezen. Een goede werkpostbegeleider is wat dit betreft altijd waakzaam. Een goede communicatie hieromtrent met andere begeleiders en eventueel betrokken hulpverleners is dan ook cruciaal om een escalatie te voorkomen.

Uit de gesprekken met de werkpostbegeleiders bleek dat een goede werkpostbegeleider altijd aandachtig is voor de noden van de medewerkers, daarop kan inspelen en hen hierin kan ondersteunen. Dit werd ook expliciet bevestigd door een AMA-medewerker. Wanneer hij zich minder goed in z’n vel voelt, heeft hij vaker nood aan pauzes. Zijn begeleider weet dit en toont hiervoor ook begrip. Een AMA-medewerker blijft immers een persoon met een kwetsbaarheid. Het werk moet zodanig worden georganiseerd dat het haalbaar en op maat is, aldus een werkpostbegeleider in een maatwerkbedrijf. Bijkomend vertelde een andere werkpostbegeleider dat uit te voeren taken helder moeten worden uitgelegd opdat het effectief een succeservaring kan zijn voor de mensen.

Hoewel AMA-medewerkers bepaalde noden hebben, willen ze niet betutteld worden. Twee AMA-medewerkers waren hierover duidelijk. Ze willen geen uitzonderingspositie innemen, maar behandeld worden zoals eender wie. De interviews met de AMA-medewerkers maakten duidelijk dat een goede werkpostbegeleider iemand is die hen een veilig en vertrouwd gevoel geeft, er altijd is voor hen als ze vragen hebben of zich onzeker voelen, etc. Dit is tevens de mening van meerdere werkpostbegeleiders die altijd beschikbaar proberen te zijn voor hun medewerkers. Soms is dit “uitgestelde beschikbaarheid” omdat men ook andere taken moet vervullen. Dit is ook niet erg, aldus een AMA-medewerker. Het gaat er immers om dat men weet dat er tijd zal worden vrijgemaakt om naar hem te luisteren.

Een luisterend oor werd eveneens meermaals aangehaald tijdens de interviews met zowel AMA-medewerkers als werkpostbegeleiders.

De coördinator van een erkende AMA-begeleider vindt dat een werkpostbegeleider vertrouwen moet geven aan AMA-medewerkers. Dit houdt volgens een werkpostbegeleider in dat er op een eerlijke manier met de AMA-medewerker wordt gecommuniceerd. Het is uiteraard belangrijk om mensen vertrouwen te geven in hun kunnen door hen positief te bekrachtigen, maar tegelijkertijd is het de ervaring van deze werkpostbegeleider dat mensen ook nood hebben aan constructieve feedback waarbij ook werkpunten worden aangehaald. Dit in functie van het verwezenlijken van de doelstellingen die ze voor zichzelf hebben vooropgesteld.

Naast eigen specifieke noden hebben AMA-medewerkers uiteraard ook allemaal een eigen karakter waarop een goede werkpostbegeleider moet proberen in te spelen. In een interview werd er niet uitsluitend ingegaan op de kenmerken van een goede werkpostbegeleider, maar werd er ook verwezen

naar de groep van werkpostbegeleiders. Een divers samengestelde groep van werkpostbegeleiders, mannen en vrouwen met elk hun eigen persoonlijkheid en aanpak, maakt dat er altijd wel een "match" is met de met de verscheidenheid in karakter en behoefte die er ook bij de medewerkers is, aldus een coördinator en werkpostbegeleider van een vereniging binnen een OCMW dat erkend is als AMA-begeleider.

De "ideale" begeleider(s)

Perspectief van A: werkpostbegeleider

Als vrouw tussen bijna allemaal mannen moet A. haar "mannetje" staan. Ze is werkpostbegeleider van een groep medewerkers die op verplaatsing tuinwerk verrichten. 's Morgens overloopt ze de taken met haar medewerkers en laden ze het materiaal in de camionette. Tijdens de rit probeert ze vaak een gesprek aan te knopen met de medewerkers. De ene keer wordt er al dollend en via grapjes gepolst hoe iemand zich voelt. De andere keer kan het gesprek meteen meer serieus van aard zijn. A. is zich ervan bewust dat haar aanpak verschilt van de andere werkpostbegeleiders. Een collega van A. is heel streng en communiceert strikt. Daar dit werkt voor bepaalde medewerkers, knappen anderen hier net op af. Het begeleidingsteam bestaat ook uit iemand die net heel zacht is en de zorgzame rol op zich neemt. Het is net het evenwicht in deze diversiteit van persoonlijkheden en stijlen dat een meerwaarde vormt, vindt A.

4.7.3 Voorbereiding op de taak als werkpostbegeleider

De personen die als begeleider binnen een externe werkpost worden aangeduid, worden niet altijd voorbereid op deze taak, zoals bleek uit enkele interviews. Daarnaast bleek echter ook dat dit soms wel gebeurt. Een coördinator van een erkende AMA-begeleider die zich specialiseert in mensen met ASS heeft de werkpostbegeleider van een externe werkpost op voorhand informatie gegeven over ASS en de aandachtspunten besproken. De werkpostbegeleider heeft dit ook effectief als nuttig ervaren. Een coördinator van een erkende AMA-begeleider (type psychiatrisch ziekenhuis) vertelde eveneens dat therapeuten verbonden aan het psychiatrisch ziekenhuis de werkpostbegeleiders binnen de externe werkpost (de lokale Kringwinkel) hebben voorbereid op het werken met en begeleiden van mensen die een psychische kwetsbaarheid hebben. De therapeuten zijn regelmatig aanwezig binnen de werkpost en staan de werkpostbegeleiders bij indien nodig.

Meerdere coördinatoren van erkende AMA-begeleiders gaven aan dat ze steeds beschikbaar zijn indien de werkpostbegeleiders binnen een externe werkpost vragen hebben of moeilijkheden ervaren. Er wordt vanuit de erkende AMA-begeleider regelmatig langsgegaan bij de externe werkpost om pools-hoogte te nemen. Bij de AMA-medewerkers die al langer ergens actief zijn en waarbij alles vlot loopt, gebeurt dit minder.

4.7.4 De "ideale" werkpost

Samenhangend met de aspecten die een goede werkpostbegeleider kenmerken, werd er tijdens een aantal interviews ook dieper ingegaan op elementen die typerend zijn voor een goede werkpost. De "ideale" werkpost is afhankelijk van persoon tot persoon, aldus een coördinator van een erkend AMA-begeleider. Deze erkende AMA-begeleider focust zich op mensen met ASS. Voor sommigen onder hen is de "ideale" werkvloer prikkelarm. Dit houdt onder meer in dat er bv. weinig geluiden zijn. Een AMA-medewerker met ASS bevestigde dit. Voor de coördinator van een maatwerkbedrijf dat tevens erkend AMA-begeleider alsook werkvloer is, is een prikkelarme omgeving eveneens een kenmerk van een goede

werkpost. In het maatwerkbedrijf werken meerdere mensen die bv. concentratieproblemen ondervinden of moeite hebben om dingen te onthouden. In de “ideale” werkpost kunnen mensen tot rust komen, maar worden ze tegelijkertijd uitgedaagd in hun persoonlijke groei. Binnen de werkpost worden idealiter voldoende leerkansen geboden, aldus een coördinator van een OCMW dat erkend AMA-begeleider is.

Naast de mogelijkheid om te kunnen groeien in functie van hun eigen doelstellingen, is inzetten op succeservaringen voor AMA-medewerkers eveneens een essentieel aspect van een goede werkpost. AMA-medewerkers kunnen een succes ervaren wanneer ze bv. op het einde van de dag een bepaalde (deel) taak hebben afgerond, iets nieuw hebben geleerd of op termijn persoonlijke groei bij zichzelf opmerken.

AMA-medewerkers moeten niet presteren, het vrijblijvende karakter van het werk en hun werktempo moet ten alle tijden worden gerespecteerd. Een coördinator van een erkend AMA-begeleider (type psychiatrisch ziekenhuis) zei dat er een evenwicht moet zijn tussen de verwachtingen van de werkpost enerzijds en de mogelijkheden en wensen van de AMA-medewerker anderzijds.

Idealiter is er ook voldoende diversiteit in de taken die kunnen worden uitgevoerd, aldus een coördinator van een ander psychiatrisch ziekenhuis dat erkend AMA-begeleider is. Deze erkende AMA-begeleider werkt samen met één externe werkpost, namelijk een lokale Kringwinkel. De erkende AMA-begeleider is tevreden over deze werkpost omdat de sociale dimensie van arbeid er wordt geaccentueerd. Het gaat om samen werken, contacten leggen, mensen kansen bieden, etc. Bovendien zijn er ook veel taken mogelijk die geschikt zijn voor een AMA-medewerker. Er zijn meerdere taken die niet noodzakelijk moeten gebeuren, maar wel een meerwaarde opleveren voor de Kringwinkel. AMA-medewerkers kunnen onder meer het speelgoed sorteren. Dit wordt anders niet gedaan omdat het te tijdsintensief is waardoor het meer kost dan opbrengt. Indien een AMA-medewerker op het einde van de dag niet al het speelgoed heeft gesorteerd, vormt dit ook geen probleem voor de algemene werking van de Kringwinkel. AMA-medewerkers kunnen er zich op hun eigen tempo nuttig maken.

Het sociale engagement dat een goede werkpost kenmerkt, kwam ook bij een andere coördinator van een erkend AMA-begeleider aan bod. Het parcours van mensen met een psychische kwetsbaarheid, de doelgroep van de erkende AMA-begeleider, verloopt met op- en neerwaartse bewegingen. Deze AMA-medewerkers kunnen lange tijd goed functioneren, maar er kunnen altijd momenten zijn waarop het even moeilijker loopt. Binnen een goede werkpost wordt hiervoor begrip getoond en blijven mensen kansen krijgen.

Tijdens een paar gesprekken werd ook aangehaald dat een rigide werkpost geen goede werkpost is. Er moet steevast flexibel kunnen worden ingespeeld op de noden van de AMA-medewerker. Een werkpost waarbij een coördinator van een erkend AMA-begeleider van in het begin een zekere mate van weerstand opmerkt ten aanzien van mensen met een psychische kwetsbaarheid is evenmin een goede werkpost. Dit is zeker niet het geval voor personen die nog niet (opnieuw) weerbaar genoeg zijn.

AMA-medewerkers moeten zich binnen de werkpost veilig kunnen voelen. Een werkpostbegeleider (of andere vertrouwenspersoon) kan hierin een belangrijke rol spelen. Voldoende begeleiding kunnen bieden, is eveneens een cruciaal aspect van een goede werkplaats. Dit kwam tijdens meerdere gesprekken met coördinatoren van erkende AMA-begeleiders naar voren.

Een paar keer werd ook de nadruk gelegd op de vlotte bereikbaarheid van een werkpost.

4.7.5 Introductie en integreren van nieuwe collega's

Nieuwe AMA-medewerkers worden steeds voorgesteld aan de andere collega's. Uit de interviews bleek dat dit door de werkpostbegeleiders wordt opgenomen. Er was één werkpostbegeleider die zei dat het aan de AMA-medewerker is om zichzelf voor te stellen. De persoon bepaalt zelf hoe uitgebreid hij zichzelf presenteert. Werkpostbegeleiders leggen doorgaans niet te veel nadruk op het voorstellen van een nieuwkomer. De reden waarom iemand ergens komt werken, wat zijn of haar problematiek is, etc. komt veelal niet naar voren. Dit omwille van de privacy van de persoon. Bovendien doet dit "label" er ook niet toe, aldus een werkpostbegeleider.

Toch is het volgens een werkpostbegeleider in een maatwerkbedrijf en een coördinator van een erkend AMA-begeleider (type psychiatrisch ziekenhuis) wel cruciaal om bij de start het verschil tussen AMA-medewerkers en collega's die wel moeten presteren duidelijk te kaderen. Een AMA-medewerker kan zich laten inspireren door iemand in een activerend traject of een betaalde werkkracht, toch is het niet de bedoeling dat hij even veel presteert. Omgekeerd mag het werktempo van iemand die betaald werkt ook niet worden beïnvloed door een AMA-medewerker waarbij niets moet. Het moet worden vermeden dat mensen zich met elkaar gaan vergelijken.

Een werkpostbegeleider vertelde dat de introductie van een nieuwe medewerker altijd spontaan en soms met een grapje verloopt binnen de losse, joviale sfeer die er altijd op de werkvloer is. Een andere werkpostbegeleider beseft dat iemand onder de indruk kan zijn van nieuwe gezichten en een omgeving waarmee hij of zij nog niet vertrouwd is. Toch is het zijn ervaring dat mensen zichzelf het best kunnen integreren door meteen met de groep mee te draaien. Door samen te werken, groeit het onderlinge contact en de vertrouwdheid met elkaar. Gemeenschappelijke interesses van mensen die binnen dezelfde werkpost actief zijn, bv. de liefde voor de buitenlucht bij diegenen die in een moestuin actief zijn, zorgt ook meteen voor een band.

Een medewerker van een bedrijf, die de taak als werkpostbegeleider op zich heeft genomen voor de enige AMA-medewerker die er actief is, merkte op dat de integratie van de AMA-medewerker vlot verliep. Er is een grote openheid bij de collega's ten aanzien van de AMA-medewerker. De collega's begrijpen waarom de AMA-medewerker er is, wat er van deze persoon wel/niet kan worden verwacht en tonen hiervoor ook begrip. Zowel de werkpostbegeleider als AMA-medewerker werden bevraagd. Een toelichting vanuit beide standpunten:

De introductie en het integreren van een AMA-medewerker

Perspectief van F: een werkpostbegeleider

F. is administratief medewerker in een bedrijf. Ze is verantwoordelijk voor de introductie van nieuwe medewerkers. Om die reden heeft ze dan ook de taak van werkpostbegeleider op zich genomen. Het is de eerste keer dat een AMA-medewerker in het bedrijf aan de slag is. F. heeft de AMA-medewerker voorgesteld zoals ze andere nieuwe collega's zou voorstellen, met nadruk op de persoon en niet op de problematiek. Aanvankelijk werkte de zus van de AMA-medewerker ook in het bedrijf. Dit heeft de introductie van de AMA-medewerker ook vergemakkelijkt. F. probeert de AMA-medewerker, die deel uitmaakt van haar team, zo veel mogelijk te betrekken door haar bv. uit te nodigen voor de koffiepauzes of het "lunch wandelen". Ze wil de AMA-medewerker stimuleren in haar contact met de andere collega's.

De introductie en het integreren van een AMA-medewerker

Perspectief van N: een AMA-medewerker

N. werkt een halve dag in de week in een bedrijf waar ze deel uitmaakt van een klein team. Als N. een probleem heeft, kan ze altijd bij haar rechtstreekse collega's terecht. Eén van hen, haar werkpostbegeleider en vertrouwensfiguur, beschouwt ze als "een mama die haar onder haar vleugels neemt". N. voelt zich gerespecteerd en geapprecieerd door haar collega's. Ze merkt aan de vele kleine gebaren, zoals een begroeting 's morgens, dat men haar als een volwaardige collega beschouwt. Toen N. alleen ging wonen, heeft ze een kaartje en cadeaubon gekregen van haar collega's. Dit gebaar deed deugd.

De andere AMA-medewerkers die werden geïnterviewd, voelen zichzelf ook geapprecieerd door hun collega's. Deze appreciatie komt eveneens tot uiting in kleine gebaren: een babbeltje, grapjes maken, zwaaien naar elkaar, etc.

4.8 Veranderen van taken, uurrooster en/of (combineren van) werkpost

De AMA-medewerkers die werden geïnterviewd, zijn allen tevreden over de werkplaats, hun uurrooster en de taken die ze doen. Enkele AMA-medewerkers combineren diverse taken omdat ze graag afwisseling hebben in hun takenpakket of na verloop van tijd graag eens iets anders willen doen.

Combineren van taken en veranderen van werkpost

Perspectief van Z en D: AMA-medewerkers

Z., een AMA-medewerker, heeft binnen de interne werkplaats van een erkende begeleider van het type psychiatrisch ziekenhuis al verschillende taken gedaan. Hij heeft het moeilijk om een bepaald takenpakket langere tijd vol te houden. De verveling sluipt er uiteindelijk steeds in waardoor hij behoefte heeft aan afwisseling. Momenteel combineert hij het semi-industriële taken met het werk in een naaiatelier. In totaal werkt hij drie halve dagen.

Tijdens een recent evaluatiegesprek werd voor D. duidelijk dat ze, naast de drie halve dagen semi-industrieel werk, ook graag aan de slag zou gaan in het creatieve atelier van de werkpost. Sinds kort werkt ze daar dan ook gedurende twee halve dagen.

De AMA-medewerkers voelen zich vrij om aan te geven dat ze andere taken willen uitvoeren, van werkpost willen veranderen of hun uurrooster willen wijzigen. Het is hun ervaring dat ze dit steeds kunnen melden bij hun (werkpost)begeleider.

Vanuit het perspectief van de werkpostbegeleiders alsook coördinatoren van erkende AMA-begeleiders werd verteld dat er tijdens de evaluatie altijd wordt bevraagd of alles nog naar wens verloopt. Het is een formeel moment dat AMA-medewerkers aanzet om hierover na te denken. Een AMA-medewerker hoeft niet te wachten tot de evaluatie om aan te geven dat hij AMA graag anders zou organiseren. Dit kan op eender welk moment worden aangekaart. Een coördinator van een erkend AMA-begeleider zei dat ze dit bij de start van AMA meteen benadrukt.

De coördinator van een OCMW dat erkend AMA-begeleider is, moedigt de combinatie van taken en het veranderen van werkposten aan. Het biedt de mensen meer (werk)ervaringen waaruit ze kunnen leren. De leerervaring met het oog op doorstroom naar betaalde arbeid is een belangrijk aspect van AMA voor deze erkende AMA-begeleider. Wanneer men merkt dat een AMA-medewerker op een bepaalde werkplaats niet genoeg progressie kan maken omdat er te weinig leerkansen worden geboden, zal men als erkend begeleider beslissen om een nieuwe werkplaats te zoeken. Vanuit deze erkende AMA-

begeleider worden meerdere vluchtelingen begeleidt die Nederlands moeten leren opdat ze een betaalde job kunnen vinden, maar wanneer ze op de werkvloer te weinig contact hebben met collega's kunnen ze dit niet oefenen.

Onverwachte gebeurtenissen kunnen ook aanleiding zijn om van werkplaats of takenpakket te veranderen.

Combineren van taken en veranderen van werkpost

Perspectief van B: AMA-medewerker

B. verrichte aanvankelijk gedurende vier volledige dagen per week AMA binnen een semi-industriële werkplaats. Sinds enige tijd wisselt hij dit werk af met het onderhoud van tuinen. Naar aanleiding van een tijdelijk tekort aan medewerkers werd hem gevraagd om een paar dagen te helpen met het tuinonderhoud. De activiteiten en de variatie in zijn takenpakket beviel B. zo goed dat hij besloot om beide te blijven combineren.

4.9 Evaluatie

Uit de interviews bleek dat een evaluatie op regelmatige tijdstippen wordt ingepland. Hoe vaak een evaluatie plaatsvindt, varieert. Twee werkpostbegeleiders binnen een maatwerkbedrijf dat tevens erkende AMA-begeleider is, vertelden dat er één à twee keer per jaar tijd wordt gemaakt voor een evaluatiemoment.

Naarmate iemand langer AMA doet, nemen de evaluatiemomenten af, aldus een aantal gesprekken met werkpostbegeleiders en coördinatoren van erkende AMA-begeleiders. Een werkpostbegeleider binnen een initiatief voor beschut wonen (tevens erkend AMA-begeleider) vertelde dat de AMA-medewerkers na de eerste dag al worden bevraagd over hun beleving hiervan. Daarna volgen er op regelmatige basis opvolggesprekken: na twee weken, na een maand, na drie maanden en na zes maanden. Hetzelfde principe wordt ook gehanteerd door enkele andere erkende AMA-begeleiders (type OCMW, CAW, psychiatrisch ziekenhuis). Uit deze getuigenissen blijkt dat een eerste evaluatie na ongeveer een maand plaatsvindt met als doel na te gaan of alles naar wens is en of er eventueel bijsturing nodig is. Daarna is de evaluatie om de paar maanden of halfjaarlijks.

Naast de formele evaluatiemomenten wordt er ook vaak informeel, op de werkvloer, gepolst bij de AMA-medewerkers. Volgens een werkvloerbegeleider verbonden aan een maatwerkbedrijf is dit de ideale plaats om dingen op te pikken bij de AMA-medewerkers en zaken op een meer spontane manier aan te kaarten. Een werkpostbegeleider vertelde dat ze regelmatig zegt wat de AMA-medewerker goed doet en soms tussendoor ook alvast aandachtspunten aanhaalt. Het zijn momenten van informele onderlinge afstemming.

Bovendien werd uit een aantal gesprekken ook duidelijk dat AMA-medewerkers vrij zijn om een evaluatiegesprek aan te vragen indien ze hiertoe de behoefte voelen. Een coördinator van een erkend AMA-begeleider zei dat de evaluatie, naast de twee formele evaluatiemomenten jaarlijks, vooral vraaggestuurd wordt aangepakt.

Het evaluatiegesprek

Perspectief van Y: AMA-medewerker

Om de zes à acht weken wordt een evaluatiemoment ingepland. Dit is een gesprek waarbij zowel Y. aanwezig is, maar ook de persoon die hem opvolgt vanuit de erkende AMA-begeleider en de verantwoordelijke voor de vrijwilligerswerking in het woonzorgcentrum waarvoor Y. AMA verricht. Aangezien Y. ondertussen al enige tijd AMA doet, zijn er minder evaluatiemomenten dan in de beginperiode. AMA verloopt vlot en Y. weet dat hij zijn begeleider steeds kan aanspreken als hij een probleem ervaart of iets wil veranderen aan AMA.

Inhoudelijk gaan de evaluatiemomenten over de manier waarop de AMA-medewerker AMA ervaart. Dit houdt onder meer in dat er wordt nagegaan of de taken en de uren nog steeds naar wens zijn. Het functioneren van de AMA-medewerker binnen de werkpost wordt besproken. De competenties van de AMA-medewerker worden overlopen, aldus een coördinator van een erkend AMA-begeleider type OCMW. Het betreft de vaardigheden die eigen zijn aan de taken die de AMA-medewerker uitvoert, maar ook een aantal basisattitudes zoals stiptheid, beleefdheid, omgang met de collega's, etc. De mate waarin iemand zelfstandig taken kan uitvoeren, komt tijdens een eerste evaluatie nog niet aanbod. Het is pas na een bepaalde periode, wanneer iemand al geruime tijd bepaalde taken uitvoert, dat dit aspect ook effectief kan worden geëvalueerd. Deze erkende AMA-begeleider begeleidt ook meerdere erkende vluchtelingen richting betaalde arbeid. De mate waarin ze het Nederlands beheersen, is daarom ook een aspect van de evaluatie.

Inhoudelijk is de evaluatie afhankelijk van AMA-medewerker tot AMA-medewerker. Elke AMA-medewerker heeft immers andere ambities of stelt andere doelen voor zichzelf voorop. Voor sommigen is dit toewerken naar betaalde arbeid, terwijl anderen vooral op persoonlijk vlak willen groeien. Een werkpostbegeleider van een interne werkpost verbonden aan een initiatief voor beschut wonen zei dat er voor iedere AMA-medewerker andere werkpunten en acties worden vooropgesteld zodat ze kunnen toewerken naar hun persoonlijke doelen. Indien een AMA-medewerker aangeeft dat hij graag op fiets technisch vlak meer vaardig wordt, dan wordt er ook een technische evaluatie ingepland, aldus een coördinator van een erkende AMA-begeleider dat tevens een maatwerkbedrijf is waar fietsen worden hersteld. Bij iemand voor wie AMA vooral draait om een zinvolle dagbesteding ligt de focus op diens persoonlijke ontwikkeling, wat als waardevol op de werkvloer wordt ervaren en hoe dit (nog meer) tot uiting kan komen (bv. het sociale contact met collega's).

Tijdens de interviews werd er slechts zelden verwezen naar een specifieke methodiek. Een werkpost-begeleider binnen een maatwerkbedrijf en twee coördinatoren van erkende AMA-begeleiders (type psychiatrisch ziekenhuis en beschut wonen) verwezen expliciet naar een persoonlijk ontwikkelingsplan waarbij de mogelijkheden en doelstellingen in kaart worden gebracht en vervolgens worden besproken tijdens de evaluatie.

Een coördinator van een erkend AMA-begeleider (type beschut wonen) omschreef het persoonlijk ontwikkelingsplan als een werkbundel. Het is de bedoeling dat zowel de AMA-medewerker als de werkpostbegeleider de arbeidsvaardigheden, attitudes en ervaringen scoren. Beide perspectieven hierop worden dan besproken. Een AMA-medewerker neemt actief deel aan dit gesprek en kan zelf ook aspecten aanhalen die moeten worden besproken. Een coördinator van een erkende AMA-begeleider (type psychiatrisch ziekenhuis) en tevens zelf werkpostbegeleider op de interne werkvloer zei dat het ook de bedoeling is om elkaar, AMA-begeleider en werkpostbegeleider, een spiegel voor te houden.

Naast de AMA-medewerker neemt ook de werkpostbegeleider deel aan de evaluatie. De input van de werkpostbegeleider is essentieel. De werkpostbegeleider observeert de AMA-medewerker op de werkvloer en heeft dus een goed zicht op zijn functioneren. Uit sommige interviews met coördinatoren van erkende AMA-begeleiders bleek dat de evaluatie mee door hen als trajectbegeleider wordt opgenomen.

4.10 Terugkoppeling

Een werkpostbegeleider binnen een interne werkplaats van een initiatief voor beschut wonen vertelde dat het functioneren van de AMA-medewerker ook steeds wordt teruggekoppeld aan de toeleidende organisatie of betrokken hulpverleners. Enerzijds gebeurt dit in functie van het behouden van het leefloon, maar anderzijds is het ook een manier om aan de andere betrokken hulpverleners te laten weten hoe het met de AMA-medewerker gaat. Wanneer iemand goed functioneert binnen de werkpost is het bovendien ook altijd een meerwaarde als dit door andere personen rond de AMA-medewerker positief wordt bekrachtigd.

In principe is het de bedoeling om regelmatig terug te koppelen naar de toeleidende instantie, maar als AMA vlot verloopt, is dit eerder “een slapend contact”, aldus een coördinator van een erkend AMA-begeleider (type maatwerkbedrijf). Meerdere AMA-medewerkers die er binnen de interne werkpost actief zijn, zijn er al lang medewerker. Alles verloopt vlot, maar als er zich toch moeilijkheden zouden voordoen, wordt dit meteen gemeld. De toeleidende instantie weet dit ook.

Door het nauwe contact is de werkpostbegeleider ook vaak diegenen die als eerste eventuele problemen kan opmerken, aldus een coördinator van een erkend AMA-begeleider (type OCMW). Dit kan ook een aanleiding zijn om een evaluatiegesprek in te plannen, te bespreken met het interne team en om contact op te nemen met de toeleider.

Uit een andere getuigenis bleek dat er enkel wanneer de begeleiding bij de toeleidende dienst nog doorloopt, wordt teruggekoppeld.

4.11 Netwerkgedachte

Meerdere interviews toonden aan dat er vaak vanuit een netwerkgedachte rond een cliënt wordt (samen)gewerkt. Zo verwees een werkpostbegeleider verbonden aan de interne werkpost van de erkende AMA-begeleider (type maatwerkbedrijf) naar een intern teamoverleg dat regelmatig plaatsvindt. De medewerkers (niet enkel AMA-medewerkers) en eventuele moeilijkheden die zich voordoen, worden besproken met het oog op het vinden van oplossingen. Enkele andere coördinatoren van erkende AMA-begeleiders verwezen eveneens naar een intern teamoverleg.

Daarnaast werd ook meermaals opgemerkt dat AMA-medewerkers moeilijkheden ervaren op verschillende levensdomeinen. Dat de focus op werk of een zinvolle dagbesteding ligt, neemt niet weg dat er ook aandacht is voor de andere levensdomeinen. Een coördinator van een erkend AMA-begeleider (type maatwerkbedrijf) is de persoonlijke trajectbegeleider van de AMA-medewerkers. Het is onder meer haar taak om het contact met de betrokken hulpverleners en toeleidende organisatie te onderhouden. Tijdens een evaluatiegesprek wordt er ook steeds gepolst hoe het op vlak van de gezondheid, huisvesting, sociale relaties, ... is gesteld met de AMA-medewerker. Het is veelal de toeleidende organisatie die de AMA-medewerker op de andere levensdomeinen effectief ondersteunt. Vanuit een OCMW dat erkend begeleider is werd aangehaald dat men soms eerst op andere levensdomeinen aan de slag gaat

met de persoon alvorens arbeid of een zinvolle dagbesteding aan de orde is. Soms kan er op verschillende levensdomeinen tegelijkertijd actie worden ondernomen en kan dit parallel lopen aan AMA.

Niet alle AMA-medewerkers hebben al andere hulpverleners rond zich. Een coördinator van een erkend AMA-begeleider (type beschut wonen) is er als maatschappelijk werker verantwoordelijk voor alles wat met werk en een zinvolle dagbesteding te maken heeft. Voor wat betreft de andere levensdomeinen wordt het persoonlijk en professioneel netwerk rond de persoon in kaart gebracht om na te gaan wie het beste kan worden betrokken. Dezelfde netwerkgedachte is terug te vinden bij een andere erkend AMA-coördinator van het type beschut wonen. Het mobiele team verbonden aan het initiatief voor beschut wonen is een hechte partner waarnaar regelmatig wordt doorverwezen om ondersteuning te bieden op andere levensdomeinen. Door wachttijden kan het mobiele team niet altijd meteen aan de slag gaan met de AMA-medewerker waardoor de erkende AMA-begeleider hier in tussentijd ook alvast aandacht aan besteed of de persoon bij andere organisaties aanmeldt indien dit nuttig zou kunnen zijn. Men neemt ook deel aan overlegmomenten waarbij de verschillende hulpverleners van een persoon betrokken zijn om onderling het persoonlijke traject te bespreken, af te stemmen en samen een oplossing te vinden voor mogelijke problemen. Arbeid of een zinvolle dagbesteding is vaak maar één aspect van het totale pakket van hulp en ondersteuning die iemand krijgt. Het is belangrijk om zich samen, met alle betrokken hulpverleners, in te zetten voor de persoon.

Een coördinator van een erkende AMA-begeleider (een autonoom arbeidszorgcentrum binnen een OCMW) en tevens jobcoach benadrukte dat de netwerkgedachte ook bij hen aanwezig is. Een CAW, OCMW, CGG, ... zijn voorbeelden van organisaties die ook betrokken kunnen zijn rond een AMA-medewerker. Het onderlinge vertrouwen en de persoonlijke band die doorheen een traject ontstaat, zorgt er echter voor dat ze het niet altijd evident vindt om haar eigen takenpakket duidelijk af te grenzen.

4.12 Trajectbegeleiding

Uit meerdere interviews met coördinatoren van erkende AMA-begeleiders werd duidelijk dat de taak van trajectbegeleider en werkpostbegeleider door verschillende personen wordt opgenomen. Dit is niet enkel het geval wanneer een AMA-medewerker aan de slag is binnen een externe werkpost, maar ook wanneer het een interne werkpost betreft. Er werd bijvoorbeeld een interview afgenomen met een werkpostbegeleider enerzijds en een trajectbegeleider anderzijds die binnen hetzelfde maatwerkbedrijf (zowel erkend AMA-begeleider als werkpost) werkzaam zijn.

Op basis van de informatie die hierover in de interviews werd gegeven, is de trajectbegeleider de persoon die de interesses, wensen en mogelijkheden van de persoon die geïnteresseerd is in AMA helpt uitklaren, op zoek gaat naar de werkpost en veelal ook (mee) aanwezig is tijdens evaluatiemomenten. Uit een aantal interviews werd duidelijk dat de trajectbegeleider ook instaat voor de terugkoppeling naar de toeleidende instantie, vanuit de netwerkgedachte contacten onderhoudt met eventuele andere hulpverleners of AMA-medewerkers in contact brengt met hulpverleners die, indien gewenst, ook op andere levensdomeinen ondersteuning kunnen bieden en/of contact opneemt met een trajectbegeleidingsdienst indien iemand stappen wil ondernemen naar betaalde arbeid er hiervoor een traject moet worden opgestart. Zoals bleek uit een paar interviews is de trajectbegeleider ook een aanspreekpunt (bv. in het geval van moeilijkheden), zowel voor werkpostbegeleiders als voor de AMA-medewerkers. Een coördinator van een arbeidszorgcentrum verbonden aan een OCMW is tevens jobcoach. Dit is de benaming die men gebruikt voor de persoon die de trajectbegeleiding op zich neemt. Naast de

bovenvermelde taken vertelde ze dat ook de aanmeldingen bij haar terechtkomen en dat ze verantwoordelijk is voor de informatiegesprekken en intake.

Een trajectbegeleider binnen een maatwerkbedrijf vertelde dat de AMA-medewerkers haar moeten verwittigen als ze niet kunnen komen werken. Als iemand te vaak (onwettig) afwezig is of regelmatig te laat komt, neemt ze ook met hen contact op om na te gaan hoe dit komt en of er geen problemen zijn. Een trajectbegeleider (binnen een OCMW dat erkend AMA-begeleider is) volgt eveneens maandelijks op hoe vaak iemand (onwettig) afwezig is, etc. Net zoals bij de trajectbegeleider binnen het maatwerkbedrijf wordt er contact opgenomen met de AMA-medewerker indien iemand te vaak afwezig is of er andere problemen lijken te zijn.

Toch bleek ook uit de interviewreeks dat beide functies niet overal door verschillende personen worden opgenomen. Binnen het arbeidszorgproject van het CAW krijgen de AMA-medewerkers een begeleider toegewezen. Dit is de persoon die hen op de werkvloer begeleidt, maar ook het volledige traject opvolgt en verantwoordelijk is als er bv. met andere hulpverleners of diensten contact moet worden opgenomen. Binnen een initiatief voor beschut wonen dat erkend AMA-begeleider is, zijn de werkpostbegeleider en trajectbegeleider van de AMA-medewerkers die extern AMA verrichten, verschillende personen. Voor de personen die binnen de interne werkpost van dit initiatief voor beschut wonen AMA doen, is de werkpostbegeleider tegelijkertijd de trajectbegeleider. Dit houdt zowel een voor- als nadeel in.

Een werkpostbegeleider is een directe partner van de AMA-medewerker op de werkvloer, maar zijn inzichten zijn ook van belang voor een trajectbegeleider die een AMA-medewerker doorgaans van een afstand opvolgt. Door tegelijkertijd werkpostbegeleider als trajectbegeleider te zijn, is de link met de AMA-medewerker nauwer. Daar waar een trajectbegeleider tijdens een evaluatie input nodig heeft van de werkpostbegeleider, kan een trajectbegeleider die tevens werkpostbegeleider is rechtstreeks putten uit de eigen observaties. Het is daardoor gemakkelijker om in te spelen op de doelstellingen die werden geformuleerd, feedback hieromtrent te geven aan de AMA-medewerker en zaken bespreekbaar te maken doordat er heel concreet en direct kan worden teruggekoppeld naar de praktijk. Tegelijkertijd zorgt dit ook voor een dubbele rol ten aanzien van de AMA-medewerker en dit kan voor sommigen verwarrend zijn, aldus de werkpostbegeleider/trajectbegeleider die werd bevraagd. Langs de ene kant is men als werkpostbegeleider de vertrouwenspersoon van de AMA-medewerker, maar langs de andere kant is men als trajectbegeleider diegenen die hen evalueert en (constructief) corrigeert.

4.13 Wat na AMA?

4.13.1 Redenen om te stoppen met AMA

Uit de interviews met coördinatoren van erkende AMA-begeleiders bleek dat er verschillende redenen zijn die verklaren waarom personen stoppen met AMA. Meermaals werd verwezen naar ziekte of herval en een opname in een (psychiatrisch) ziekenhuis. Het is de ervaring van een coördinator van een erkende AMA-begeleider, type beschut wonen, dat sommige personen simpelweg van de radar verdwijnen. Het is voor deze erkende AMA-begeleider niet nodig dat mensen hun problematiek, die hoofdzakelijk psychisch van aard is, al volledig onder controle hebben, maar het is net deze kwetsbaarheid en instabiliteit die hieraan verbonden is die maakt dat mensen soms niet meer komen opdagen.

Een coördinator van een erkende AMA-begeleider gaf wel expliciet aan dat men na een stopzetting, bv. omwille van herval, probeert om AMA op een later tijdstip opnieuw op te starten.

Twee coördinatoren van erkende AMA-begeleiders zeiden dat ze soms, in een minderheid van de gevallen, AMA-contracten noodgedwongen moeten stoppen. Redenen hiervoor zijn het niet nakomen van werkafspraken, het niet werken aan aandachtspunten, herhaaldelijk niet opdagen op afspraken, etc. Beide coördinatoren benadrukten dat men kansen blijft bieden en gesprekken blijft aangaan met de persoon zelf alsook eventueel met andere betrokken hulpverleners, maar dat het op een bepaald moment duidelijk wordt dat het niet lukt.

De (pensioen)leeftijd is eveneens een vaker voorkomende reden dat mensen stoppen met AMA. Een coördinator van een erkende AMA-begeleider vertelde dat men vanaf 60 jaar "uitstroomtrajecten" opstart. Het is de bedoeling om vanaf dan met de AMA-medewerkers op zoek te gaan naar alternatieven voor AMA zoals bv. een hobbyclub, etc. Bij deze erkende begeleider worden de AMA-contracten stopgezet wanneer de medewerkers 62 jaar worden. Bij een andere erkende AMA-begeleider kunnen personen wel effectief tot 65 jaar AMA verrichten. Daarna kunnen ze deze activiteiten verderzetten. Het is niet langer AMA, maar ze worden er nog steeds op dezelfde manier begeleid. Aangezien het mensen betreft die buiten de werkplaats een zeer beperkt sociaal netwerk hebben, is het volgens deze erkende AMA-begeleider net cruciaal dat ze deze activiteiten kunnen blijven uitoefenen.

Sommige mensen stellen op een bepaald moment geen vraag meer naar AMA, maar willen bv. overschakelen naar vrijwilligerswerk of kunnen het niet langer opbrengen om AMA te verrichten. In een interview werd ook verwezen naar een AMA-medewerker die AMA niet meer haalbaar achtte omwille van haar zwangerschap of iemand die is verhuisd waardoor de werkplaats moeilijker te bereiken was.

Alle AMA-medewerkers die werden bevraagd, zien zichzelf in de nabije toekomst nog steeds AMA verrichten. Meerdere onder hen gaven expliciet aan dat ze AMA veel te graag deden en hopen dat ze dit nog lang kunnen blijven doen. Een verandering in de thuissituatie (toenemende zorg voor een kind met een beperking en een zorgbehoevende moeder), problemen met de gezondheid (chronische rugklachten), de ouderdom of de "goesting" die er niet meer zou zijn, zijn redenen waarom enkele AMA-medewerkers zouden stoppen met AMA.

4.13.2 Doorstroom naar betaalde arbeid

Meerdere AMA-medewerkers hebben in het verleden reeds betaalde arbeid verricht, sommige onder hen zelfs meerdere jaren. Eén van de AMA-medewerkers heeft 24 jaar betaald gewerkt in diverse sectoren, maar omwille van gezondheidsproblemen is dit niet meer mogelijk. Betaald werken is voor hem en de meeste AMA-medewerkers die werden bevraagd niet (meer) aan de orde.

Eén AMA-medewerker, een jonge vrouw, koestert wel de droom om ooit te kunnen werken voor een loon. Momenteel is ze AMA-medewerker in een bedrijf waar ze één dag in de week administratieve taken verricht. Zowel zijzelf als het bedrijf zijn tevreden over de samenwerking. Ze hoopt op termijn twee of meerdere dagen betaald te kunnen werken, maar of deze ambitie haalbaar is, weet ze niet. Ze is namelijk heel gevoelig voor stressfactoren.

Stress, prestatiedruk en de gestelde arbeidseisen zijn factoren die het voor meerdere AMA-medewerkers met een psychische kwetsbaarheid moeilijk maakt om door te stromen naar betaalde arbeid, aldus enkel werkpostbegeleiders en coördinatoren van erkende AMA-begeleiders van het type beschut wonen en psychiatrisch ziekenhuis.

Een coördinator van een erkende AMA-begeleider van het type maatwerkbedrijf is dezelfde mening toegedaan. Sommige AMA-medewerkers die er actief zijn, hebben wel de wens om betaald te werken, maar dit zal doorgaans enkel binnen sociale tewerkstelling kunnen worden gerealiseerd.

Uit meerdere gesprekken bleek dat de wens van de AMA-medewerker centraal wordt gesteld. Als de persoon, bv. tijdens een evaluatiegesprek, aangeeft dat betaald werken een ambitie is dan wordt hiermee aan de slag gegaan. Een coördinator van een erkende AMA-begeleider (beschut wonen) vertelde dat enkele werkpostbegeleiders een "Melba"[11] opleiding hebben gevolgd. Dit is een specifieke methodiek om de arbeidscapaciteiten van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt in te schatten alsook de eisen van de werkvloer en hierin een match te vinden. Het resultaat van de screening is een objectief verslag met een overzicht van de aspecten waarop de AMA-medewerker reeds voldoet alsook de werkpunten waarvoor nog meer training en begeleiding nodig is. Dit resultaat in (extra) doelstellingen waaromtrent zal worden gewerkt. Aangezien de screening tijdsintensief is, wordt het enkel ingezet bij diegenen die aangeven te willen doorstromen naar betaalde arbeid. Een coördinator van een erkende AMA-begeleider type OCMW gaf aan dit steeds terug te koppelen naar de doorverwijzer met het oog op de start van een activerend traject.

Op vlak van begeleiding houdt dit in dat er sterker wordt ingezet op arbeidsattitudes, het naleven hiervan en het oefenen van bepaalde vaardigheden (bv. op tijd komen, verwittigen bij afwezigheid, sociaal contact met collega's, omgaan met opbouwende feedback, etc.). Bijkomend werd door een coördinator van een erkend AMA-begeleider van het type OCMW ook aangegeven dat het arbeidsprogramma wordt opgedreven naar 20 uur per week. Dit is het minimum dat iemand moet kunnen presteren om betaald te kunnen werken. Een andere coördinator (type subsidie-eenheid VAPH) zei aanvullend dat 20 uur per week intensief is voor vele AMA-medewerkers die er worden begeleid. De bedenking werd gemaakt dat sommigen wel in staat zullen zijn om meerdere dagen per week betaald te werken en perfect zouden kunnen functioneren op de werkvloer, maar dat de kans bestaat dat ze na verloop van tijd toch (terug) aan dit werkritme bezwijken. Op die manier biedt dit voor niemand een meerwaarde. Het is volgens deze coördinator dan ook essentieel om vooral toe te werken naar een duurzame oplossing. Hetzij op vlak van betaalde arbeid, maar dit kan ook onbetaalde arbeid inhouden als AMA-medewerker.

Uit een paar gesprekken werd duidelijk dat men in hoofdzaak een veilige omgeving wil creëren voor AMA-medewerkers zodat ze kunnen groeien. Het is niet omdat betaalde arbeid nu (nog) niet lukt, dat het daarom nooit zal lukken. Het is een persoonlijk groeiproces waarbij blijvend kansen worden geboden, maar waarbij betaalde arbeid niet altijd het noodzakelijke einddoel is. Een coördinator van een erkende AMA-begeleider type psychiatrisch ziekenhuis vertelde dat men vanaf de start een eventuele doorstroom in het achterhoofd houdt. Er wordt echter geen druk gezet op de AMA-medewerkers, maar de mogelijkheid wordt wel warm gehouden door dit regelmatig met de AMA-medewerkers op te nemen en hun motivatie en nieuwsgierigheid hiervoor te prikkelen. De mensen moeten echter zelf klaar zijn om deze stap te zetten. Een werkpostbegeleider in een maatwerkbedrijf beaamde dit. AMA-medewerkers doen hun taken goed, sommige onder hen werken ook meerdere dagen per week, maar dit betekent niet noodzakelijk dat ze eventuele bijkomende problematieken al volledig onder controle hebben. Mensen hebben tijd nodig om zichzelf (opnieuw) te vinden en te ontplooien. Te veel druk om te snel richting betaalde arbeid te evolueren, zorgt voor angst en onzekerheid.

Dit neemt niet weg dat AMA door enkele coördinatoren van erkende AMA-begeleiders, werkpostbegeleiders en AMA-medewerkers wel wordt ervaren als een goede voorbereiding op betaalde arbeid. Een coördinator van een erkende AMA-begeleider type OCMW benadrukte het belang van het blijvend kunnen schakelen tussen AMA en een activerend traject. Een activerend traject verloopt niet altijd even

[11] Melba = "Merkmale zur Eingliederung von Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit"

vlot en leidt niet noodzakelijk tot onmiddellijk succes. Soms is het nodig dat mensen toch even terug kunnen schakelen om later opnieuw een poging te wagen. AMA biedt in dat opzicht een soort vangnet en een (langdurige) stabiele basis om van te vertrekken.

Dit strookt ook met de ervaring van een coördinator van een erkende AMA-begeleider (beschut wonen). Betaalde arbeid is niet voor iedereen (meteen) aan de orde. Het heeft in dat geval geen meerwaarde om dan krampachtig te willen blijven toewerken naar betaalde arbeid. De coördinator verwees wat dit betreft naar de personen die vanuit GTB worden aangemeld en waarvan men (na een periode) merkt dat betaalde arbeid (nog niet) aan de orde is, maar toch wordt aangespoord om te blijven inzetten op activering. Het zou volgens deze coördinator beter zijn om het traject naar betaalde arbeid na een bepaalde periode (tijdelijk) los te laten en hen AMA te laten doen om eventueel op een later tijdstip nog eens te proberen.

Een coördinator van een erkend AMA-begeleider (OCMW) beschouwt AMA als een ideaal voortraject richting betaalde arbeid. Het zorgt ervoor dat mensen zich beter kunnen voorbereiden op een activerend traject en betaalde arbeid. Er worden o.a. meerdere personen begeleid die nog geen Nederlands spreken. Door AMA te verrichten, kunnen ze arbeidsvaardigheden en -attitudes opdoen, maar hebben ze tegelijkertijd ook nog voldoende tijd om Nederlands te leren via een opleiding én kunnen ze de taal oefenen op de werkplaats. De coördinator gelooft sterk in de combinatie van beide. Het is tevens de ervaring van deze coördinator dat de slaagkansen van kwetsbare mensen in het sociale/reguliere arbeidscircuit verhogen doordat men eerst AMA verricht. De mensen die door deze erkende AMA-begeleider worden begeleid, willen zo snel mogelijk doorstromen naar betaalde arbeid. Een duurzame betaalde tewerkstelling is enkel mogelijk wanneer iemand de taal voldoende beheerst en over de nodige arbeidsattitudes en vaardigheden beschikt. De duur van AMA verschilt dan ook van persoon tot persoon, maar het is wel de ervaring dat AMA ervoor zorgt dat betaalde arbeid op termijn succesvol kan worden aangevat.

Hoewel uit de interviews bleek dat er effectief mensen doorstromen naar betaalde arbeid, lijkt dit volgens de meeste coördinatoren van erkende AMA-begeleiders toch een minderheid te zijn. AMA-medewerkers werden doorgaans omschreven als een minder sterke doelgroep voor wie betaalde arbeid geen evidentie is. Een coördinator van een erkende AMA-begeleider van het type psychiatrisch ziekenhuis vertelde dat er voor de mensen die kunnen doorstromen meteen al een activerend traject wordt opgestart. Voor de AMA-medewerkers die (op termijn) de wil en het potentieel hebben om door te stromen, wordt AMA opgevat als een doorstroombegeleiding richting activering. Het betreft vooral de AMA-medewerkers die relatief zelfstandig taken kunnen uitvoeren en in minder mate begeleiding nodig hebben. Er is echter geen garantie dat deze mensen ook effectief zullen doorstromen. Na afronding van een succesvolle stage wordt het voor sommige mensen toch duidelijk dat ze de intensiteit van het werk moeilijk aankunnen waardoor ze hun dromen op vlak van betaalde arbeid moeten bijstellen. Hetzelfde werd duidelijk uit een gesprek met een coördinator van een erkende AMA-begeleider type beschut wonen. Toch blijkt uit twee andere getuigenissen dat er wel degelijk personen zijn voor wie AMA een goede voorbereiding is geweest op een succesvol activerend traject en een betaalde job.

5 Synthese

Bijna alle erkende AMA-begeleiders die werden geïnterviewd, zijn vrijwel sinds de start van AMA erkend AMA-begeleider. Meerdere organisaties gaven aan dat AMA een vanzelfsprekende aanvulling is op hun werking waarbij het bieden van sociale tewerkstelling, (werk)ervaringen die kunnen bijdragen tot een eventuele activering, opleidingsmogelijkheden en/of een zinvolle dagbesteding wordt aangeboden aan (de meest) kwetsbare personen. Dit houdt in dat er niet noodzakelijk enkel AMA-medewerkers worden begeleid. AMA kadert ook binnen het streven naar inclusie en verbreedt de mogelijkheden aan personen die worden begeleid (bv. in tegenstelling tot vrijwilligerswerk dat beperkt is tot de socio-culturele sector). Financiële overwegingen kunnen eveneens een rol spelen. De subsidies verbonden aan AMA zijn voor sommigen een bijkomende reden om erkend AMA-begeleider te worden.

In de reeks interviews zijn diverse types erkende AMA-begeleiders alsook werkposten betrokken. Er kwamen erkende AMA-begeleiders met enkel een interne werkplaats, enkel (één) externe werkplaats(en) alsook een combinatie van beiden aan het woord. Er werd niet altijd dieper ingegaan op de reden hiervoor. Soms vloeit dit voort uit de oorsprong en manier van werken van een erkend AMA-begeleider. Binnen de reeks interviews is dit bv. het geval voor een erkend AMA-begeleider van waarbij het maatwerkbedrijf ook de enige (interne) werkplaats is. Het kan ook zijn dat een erkend AMA-begeleider in het kader van therapie of andere types trajecten reeds samenwerkte met een bepaalde werkpost en deze samenwerking doortrekt voor AMA. De (bijkomende) keuze voor externe werkposten wordt soms ook ingegeven vanuit de inclusiegedachten. Voor personen met een psychische kwetsbaarheid kan een interne werkpost verbonden aan bv. een psychiatrisch ziekenhuis (tijdelijk) een veilige omgeving bieden, maar anderen ervaren (op een bepaald moment) mogelijks toch de drang naar een werkplaats waar ze ook mensen zonder psychische kwetsbaarheid kunnen ontmoeten. Uit de interviews bleek de overtuiging dat een variëteit aan werkposten ervoor zorgt dat er op maat kan worden gewerkt. Vanuit deze gedachtegang wordt er soms ook ingezet op een combinatie van interne en externe werkposten. Sommige mensen voelen zich gewoon niet aangesproken tot de mogelijkheden binnen een interne werkpost. Het werken met externe werkposten verruimt dan de opties. Een interne werkpost kan soms ook een opstap zijn om vaardigheden, attitudes, stabiliteit en zelfstandigheid te ontwikkelen om vervolgens de stap naar een externe werkpost te zetten. Langs de andere kant biedt het ook mogelijkheden wanneer een externe werkpost niet langer aan iemands wensen of noden voldoet.

Naast de diversiteit aan erkende AMA-begeleiders en werkposten, kwam tijdens de interviews ook de diversiteit aan AMA-medewerkers naar voren. Bevraagde erkende AMA-begeleiders van het type beschut wonen en psychiatrisch ziekenhuis begeleiden in hoofdzaak, maar daarom niet noodzakelijk uitsluitend, AMA-medewerkers met een psychische kwetsbaarheid. Psychische kwetsbaarheid omvat onder meer personen met een verslavingsproblematiek, depressie, schizofrenie, psychoseproblematiek, etc. Een ander erkend AMA-begeleider focust op personen met ASS. Personen met een licht verstandelijke beperking, een lage taalvaardigheid of erkend vluchtelingen behoren ook tot het profiel van de AMA-medewerkers die door de bevraagde erkende AMA-begeleiders en werkposten worden begeleid. Een OCMW dat erkend AMA-begeleider is, begeleidt enkel “eigen” cliënten als AMA-medewerker.

Bijna alle werkpostbegeleiders zijn verbonden aan een interne werkpost van een erkend AMA-begeleider en ook het merendeel van de bevraagde AMA-medewerkers is actief binnen een interne werkpost. Sommigen onder hen worden er al jaren begeleid.

De meerwaarde van AMA werd unaniem erkend door de personen die werden geïnterviewd. AMA is een positief gegeven zowel als zinvolle dagbesteding alsook als een opstap naar betaalde arbeid. AMA biedt mensen de mogelijkheid om hun problematiek aan te pakken, (terug) stabiliteit in het leven te vinden en zelfvertrouwen op te bouwen. Niet iedereen kan meteen (terug) de stap naar betaalde arbeid zetten. Soms hebben mensen voldoende tijd nodig om zich hierop te kunnen voorbereiden. AMA kan een goede voorbereiding zijn voor diegenen die op termijn willen toewerken naar betaalde arbeid.

AMA als zinvolle dagbesteding, zonder dat betaalde arbeid een doel is, wordt eveneens positief onthaald. De meerwaarde die hieraan verbonden is, is divers van aard. In eerste instantie betreft het de latente voordelen verbonden aan arbeid: structuur, sociale contacten, de mogelijkheid om capaciteiten te ontdekken en vaardigheden te leren. Het draagt bij tot hun identiteit en geeft een gevoel van eigenwaarde. Uit contacten binnen de werkplaats kunnen vriendschappen ontstaan en collega's kunnen een bron van steun zijn in moeilijke tijden. AMA kan een motivator zijn om herval te voorkomen of problemen (terug) aan te pakken. Via AMA kunnen mensen een nuttige bijdrage leveren alsook een verschil maken voor anderen. Binnen een werkplaats vormen AMA-medewerkers een schakel binnen een groter geheel. Ze kunnen een bijdrage leveren tot een meer vlotte en efficiënte werking van een organisatie. Naar de samenleving toe kunnen mensen via AMA tonen wat ze kunnen. Op die manier draagt het ook bij tot de destigmatisering van bepaalde problematieken en doelgroepen. Het zorgt voor meer inclusie en maakt het voor AMA-medewerkers mogelijk om hun leefwereld te vergroten.

De interviews met coördinatoren van erkende AMA-begeleiders maakten duidelijk dat de toeleiding vanuit een breed scala aan actoren gebeurt. Op basis van de interviews zijn het vooral voorzieningen binnen de geestelijke gezondheidszorg (psychiatrisch ziekenhuizen, initiatieven voor beschut wonen, etc.). Via organisaties binnen de gehandicaptensector worden ook personen toegeleid. OCMW en trajectbegeleidingsinstanties werden af en toe ook aangehaald. Toeleiding vanuit een justitiehuis, door een justitie-assistent of psychiater kwam occasioneel aan bod. In een interview werd vermeld dat de toeleiding vanuit het GBO in de eigen regio moeizaam verloopt. AMA-medewerkers kunnen ook (voormalige) cliënten of patiënten zijn van de erkende AMA-begeleider. Zoals uit de interviews blijkt, kunnen AMA-medewerkers ook personen zijn die vroeger reeds werden begeleid in de interne werkpost. De bekendheid van bepaalde werkplaatsen zorgt er ook voor dat mensen soms zelf de weg er naartoe vinden. Er zijn ook diverse samenwerkingsverbanden. Op vlak van toeleiding worden er plaatsen vrijgehouden voor personen die via organisaties binnen de regio en/of binnen een ruimer, historisch samenwerkingsverband worden aangemeld. Tijdens een interview waaruit bleek dat men samenwerkt met één specifieke werkpost die men ook financieel ondersteunt op vlak van de begeleiding die op de werkvloer moet worden geboden.

Sommige erkende AMA-begeleiders verwezen naar een specifieke methodiek om de interesses, wensen en mogelijkheden uit te klaren. De hiervoor gehanteerde methodieken zijn divers: "sterk starten-bundel", "huiswerkbundels", etc. Los van het gegeven dat er wel of geen methodiek wordt gebruikt, gaat het steeds om een gezamenlijk proces waarbij de persoon wordt gestimuleerd om over zichzelf na te denken. Dit traject kan variëren in duur gaande van een tijdsintensief traject tot een enkel contact. Sommige personen weten immers meteen welke activiteiten ze waar zouden willen uitvoeren terwijl anderen dit nog voor zichzelf moeten uitmaken.

Eens de interesses, wensen en mogelijkheden zijn uitgeklaard, wordt er gezocht naar een gepaste werkplaats. Dit kan een interne werkplaats zijn van de erkende AMA-begeleider zijn, maar evenzeer een externe werkplaats.

Net zoals bij de fase waarin de interesses, wensen en mogelijkheden werden uitgeklaard, kan de zoektocht naar een externe werkplaats variëren in duur. Uit de interviews met coördinatoren van erkende AMA-begeleiders werd duidelijk dat ook dit een proces op maat is. De wensen en mogelijkheden van de persoon staat hierbij centraal. Enerzijds kan hiervoor worden geput uit een vaste 'poule' van werkplaatsen. Doorheen de jaren en/of op basis van professionele ervaring hebben sommige coördinatoren relevante contacten opgebouwd. Anderzijds zoekt men ook naar nieuwe werkposten. De interviews toonden aan dat coördinatoren van erkende AMA-begeleiders vinden dat potentiële werkplaatsen zich hiervoor doorgaans openstellen, maar evenzeer dat dit door sommigen als geen evidente opdracht wordt beschouwd. De gegeven voorbeelden van werkplaatsen waar AMA-medewerkers actief zijn, zijn divers, maar situeren zich hoofdzakelijk binnen de non-profitsector en sociale economie (bv. Kringwinkel, sociale kruidenier, etc.). De brug slaan naar de profitsector en/of het aantrekken van specifieke werkplaatsen (bv. kapper) blijkt soms moeilijker te zijn. (Onwetendheid over) de problematiek van de persoon kan hierin een remmende factor zijn. Wat dit betreft, werd er expliciet verwezen naar mensen met een psychische kwetsbaarheid. De mate waarin de werkpost zelf begeleiding kan/wil bieden aan de AMA-medewerker alsook de ondersteuning die hierbij wordt geboden door de erkende AMA-begeleider is dan weer een element dat wordt gebruikt om werkplaatsen te overtuigen. De mate waarin een AMA-medewerker zelfstandig activiteiten kan uitvoeren is een aspect dat door sommige coördinatoren van erkende AMA-begeleiders hierbij wordt benadrukt.

Uit de interviews komt de overtuiging naar voren dat een zo groot mogelijke diversiteit in werkplaatsen en activiteiten die kunnen worden uitgevoerd, een troef zijn. Daarnaast bleek tevens dat de combinatie van beschikken over een eigen, interne werkplaats en werken met externe werkplaatsen door enkele coördinatoren ook als een meerwaarde wordt beschouwd. Binnen een interne werkpost kunnen vaardigheden, arbeidsattitudes en zelfstandigheid worden aangescherpt als eventuele "opstap" naar een externe werkpost.

Eens een potentiële werkpost is gevonden, wordt een kennismakingsgesprek ingepland. Tijdens het kennismakingsgesprek wordt de vraag naar AMA gekaderd en wordt bekeken of er effectief een goede (persoonlijke) "match" is. Voor zij die willen toewerken naar betaalde arbeid is het een goede voorbereiding op een later sollicitatiegesprek, maar ook voor de anderen is het essentieel dat ze de mogelijkheid hebben om zichzelf voor te stellen, waarbij ze zelf bepalen hoe gedetailleerd ze dit doen. Dergelijk gesprek wordt voorbereid met de begeleider verbonden aan de erkende AMA-begeleider. Een kennismakingsgesprek kan met meerdere potentiële werkplaatsen worden ingepland alsook met werkplaatsen waarvan men al weet dat de AMA-medewerker er aan de slag kan.

Wanneer iemand opteert om binnen de interne werkplaats van de erkende AMA-begeleider aan de slag te gaan, vindt er ook een vorm van kennismaking plaats. Dit kan een intake, infogesprek of rondleiding binnen de werkplaats zijn.

Enkele interviews maakten duidelijk dat sommige personen al vertrouwd zijn met de werkplaats waar ze AMA zullen verrichten. Dit geldt zowel voor interne werkplaatsen van erkende AMA-begeleiders alsook voor externe werkplaatsen. Soms kennen personen de interne werkplaats van de erkende AMA-begeleider al omdat ze vroeger of nog steeds ook op andere levensdomeinen door deze organisatie worden begeleid. De vertrouwdheid met een externe werkplaats ontstaat doordat men er vroeger in het kader van bv. therapie al activiteiten uitvoerde.

Eens er een geschikte werkplaats is gevonden, konden alle bevraagde AMA-medewerkers vrijwel meteen aan de slag. Naar analogie hiermee vertelden enkele coördinatoren van erkende AMA-begeleiders en een werkpostbegeleider dat AMA-medewerkers inderdaad relatief snel kunnen beginnen. Toch werd ook af en toe opgemerkt dat een “stop” in de toekomst niet uit te sluiten valt. De kwaliteit van de begeleiding moet gegarandeerd blijven en mensen moeten voldoende zinvolle taken hebben om uit te voeren. Sommige werkplaatsen beschikken ook niet over de ruimte en het materiaal om AMA-medewerkers te blijven opstarten. Bepaalde activiteiten of deelwerkingen van interne werkposten zijn meer in trek dan anderen waardoor niet alle AMA-medewerkers er meteen kunnen starten. Uit een interview met een werkpostbegeleider bleek dat er dan wordt gezocht naar alternatieven.

De taken en uren gedurende dewelke AMA wordt verricht, wordt bepaald in overeenstemming met de interesses en capaciteiten van de AMA-medewerker en op basis van de mogelijkheden binnen de werkpost. Soms wordt er ook een korte proefperiode georganiseerd waarbij de AMA-medewerker al doende kan kennismaken met de werkplaats en de taken die er mogelijk zijn om vervolgens op basis daarvan het effectieve takenpakket en uurrooster te bepalen.

Wanneer er wordt gezocht naar een geschikte werkplaats, wordt er steevast rekening mee gehouden dat de taken die er mogelijk zijn ook effectief in lijn liggen van de interesses en mogelijkheden van de persoon die er AMA zal verrichten. De taken die de bevraagde AMA-medewerkers uitvoeren, zijn divers. Het betreft groenonderhoud, activiteiten in een moestuin of semi-industrieel atelier, taken met een creatieve insteek of eerder repetitief werk, etc. De uren die aan AMA worden gespendeerd zijn ook verscheiden. Het uurrooster van de bevraagde AMA-medewerkers varieert van een halve dag tot vijf volledige dagen per week.

Er wordt doorgaans geprobeerd om zo veel mogelijk diverse en zinvolle taken aan te bieden. Dit is zowel het geval wanneer het een interne dan wel externe werkpost betreft. Een coördinator van een erkend AMA-begeleider geeft de voorkeur aan een op voorhand duidelijk vastgelegd takenpakket bij de start van AMA. Dit biedt houvast, maar sluit niet uit dat taken mettertijd kunnen evolueren. Uit de interviews bleek eveneens dat AMA-medewerkers één enkele (deel)taak kunnen uitvoeren, maar evenzeer bij meerdere taken of een bij alle fasen van een productieproces kunnen worden betrokken. Voor zij die willen, zijn er altijd leermogelijkheden.

De begeleiding op de werkvloer wordt opgenomen door een werkpostbegeleider. Binnen de reeks interviews is de werkpostbegeleider doorgaans iemand anders dan de trajectbegeleider, verbonden aan de erkende AMA-begeleider, die samen met de AMA-medewerker de wensen uitklaart en op zoek gaat naar een geschikte werkpost.

Op een uitzondering na zijn alle bevraagde werkpostbegeleiders verbonden aan een interne werkpost van de erkende AMA-begeleider. Ze zijn orthopedagoog van opleiding, hebben zich omgeschoold en/of hebben de specifieke (technische) kennis (bv. tuinieren) die nodig is voor het werk binnen de werkpost gaandeweg eigen gemaakt. De werkpostbegeleider binnen een externe werkpost is medewerker binnen dit bedrijf die deze taak heeft toebedeeld gekregen. Uit interviews met coördinatoren van erkende AMA-begeleiders komt naar voren dat diverse personen werkpostbegeleiders binnen externe werkposten kunnen zijn: een naaste medewerker, een diensthoofd, afdelingsverantwoordelijke, etc.

De personen die als begeleider binnen een externe werkpost worden aangeduid, worden niet noodzakelijk voorbereid op deze taak. Wanneer dit wel gebeurt, gaat het om het verschaffen van informatie m.b.t. (het omgaan met) de problematiek van de AMA-medewerker (bv. ASS, psychische kwetsbaarheid), het geven van tip, etc. Meerdere coördinatoren van erkende AMA-begeleiders gaven

aan dat ze steeds beschikbaar zijn indien de werkpostbegeleiders binnen een externe werkpost vragen hebben of moeilijkheden ervaren.

Zich willen openstellen voor AMA-medewerkers, hen kunnen motiveren, respect voor zowel de mogelijkheden alsook beperkingen zijn kenmerken van een goede werkpostbegeleider. Een goede werkpostbegeleider is tevens aandachtig voor de noden van een AMA-medewerker en is steeds bereid tot een gesprek en is beschikbaar bij vragen of onduidelijkheden. Dit is ook één van de aspecten die duidelijk naar voren kwam tijdens de interviews met de AMA-medewerkers. Activiteiten op maat aanbieden, zorgen voor succeservaringen, vertrouwen bieden door positieve bekrachtiging en opbouwende feedback geven, zijn eveneens typerend voor een goede werkpostbegeleider.

Samenhangend met de aspecten die een goede werkpostbegeleider kenmerken, werd er tijdens een aantal interviews ook dieper ingegaan op elementen die typerend zijn voor een goede werkpost. De "ideale" werkpost is afhankelijk van persoon tot persoon.

De "ideale" werkpost is een veilige omgeving waar mensen tot rust kunnen komen, maar waar ze tegelijkertijd ook worden uitgedaagd in hun persoonlijke groei en, indien gewenst, leerkansen krijgen aangeboden. AMA-medewerkers moeten niet presteren, het vrijblijvende karakter van het werk en hun werktempo moet ten alle tijden worden gerespecteerd binnen de werkpost. Tijdens interviews werd er ook verwezen naar het sociale engagement van werkposten die voldoende flexibiliteit kunnen tonen. De belangrijkste voorwaarde van een goede werkpost is de begeleiding die kan worden geboden.

Een nieuwe AMA-medewerker wordt steeds voorgesteld aan z'n collega's. De AMA-medewerker kan zichzelf voorstellen, maar doorgaans wordt dit opgenomen door de werkpostbegeleider. De introductie van een nieuwe AMA-medewerker gebeurt zo spontaan mogelijk. De nadruk ligt op de persoon en niet de problematiek. Het verschil tussen een AMA-medewerker en andere type medewerkers, wordt soms wel meer benadrukt. De diversiteit in medewerkers op de werkvloer is volgens sommige werkpostbegeleiders een meerwaarde, maar kan volgens anderen ook voor uitdagingen zorgen. Het verschil tussen een AMA-medewerker die niet moet presteren en een collega bij wie dit wel is, moet daarom duidelijk worden gekaderd om eventuele onderlinge frictie te voorkomen. De bevraagde AMA-medewerkers voelen zich allemaal geapprecieerd binnen hun werkplaats. Een spontane babbel, een wenskaart bij een speciale gelegenheid of samen met de AMA-medewerker lunchen, dragen hiertoe bij.

Buiten een verwijzing naar de arbeidszorgmethodiek werd er tijdens de interviews niet gesproken over een specifieke begeleidingsmethodiek. Door samen te werken, wordt de drempel om op een informele manier met elkaar een spontaan gesprek aan te gaan, verlaagd. De werkpostbegeleiders proberen om zo dicht mogelijk bij de AMA-medewerker te staan zodat ze zelf eventuele problemen zo snel mogelijk opmerken, maar ook opdat de AMA-medewerker zich vertrouwd genoeg voelt om dit eventueel zelf aan te kaarten. Een coördinator van een erkend AMA-begeleider omschreef dit als "aanklampende coaching". Begeleiding op de werkvloer houdt ook in dat de werkpostbegeleiders uitleg geven bij de activiteiten die moeten worden uitgevoerd en AMA-medewerkers hierbij helpen indien dit nodig is. De bevraagde werkpostbegeleiders maken in hun manier van begeleiden geen onderscheid tussen een AMA-medewerker of een ander type medewerker. Afhankelijk van de doelstellingen die iemand voor zichzelf stelt, AMA als zinvolle dagbesteding of toewerken naar betaalde arbeid, worden er wel andere accenten gelegd in de begeleiding. Dit laatste houdt in dat er meer aandacht gaat naar het strikter trainen en opvolgen van arbeidsattitudes.

Een paar werkpostbegeleiders omschreven hun werkdag als een aaneenschakeling van allerlei onverwachte gebeurtenissen die de intensiteit van de begeleiding mee beïnvloeden. Een onverwacht crisismoment kan aanleiding zijn voor meer intensieve begeleiding. De begeleidingsintensiteit is een continuüm dat, afhankelijk van persoon, de situatie en het moment tijdens het traject, kan variëren van bijna geen begeleiding tot piekmomenten. De aard van de problematiek van een AMA-medewerker en "zijn rugzak" zijn eveneens aspecten die hierop van invloed kunnen zijn. Sommige mensen met bv. een psychische kwetsbaarheid hebben vaker nood aan een gesprek om de verstoorde balans tussen hun draagkracht en draaglast te herstellen. Voor sommige AMA-medewerkers is de voortdurende aanwezigheid van een werkpostbegeleider aangewezen terwijl anderen relatief snel relatief zelfstandig hun taken kunnen uitvoeren.

Het is niet altijd evident voor werkpostbegeleiders binnen een externe werkpost om AMA-medewerkers intensief te begeleiden. Eén werkpostbegeleider binnen een externe werkpost gaf aan dat ze de begeleiding van de AMA-medewerker bovenop haar eigen takenpakket doet. De andere bevraagde werkpostbegeleiders staan in voor de begeleiding van meerdere medewerkers binnen een interne werkplaats. Ze proberen allemaal zo veel mogelijk tijd te spenderen aan de begeleiding van de AMA-medewerkers, maar sommigen hebben daarnaast ook nog andere verantwoordelijkheden. Binnen een maatwerkbedrijf of een werkplaats waar er in opdracht van anderen producten worden geproduceerd, houdt dit ook het contact in met opdrachtgevers, het aantrekken van nieuwe opdrachten, etc. Uit de interviews bleek dat een werkpostbegeleider soms ook trajectbegeleider kan zijn voor dezelfde AMA-medewerker of dat men werkpostbegeleider is voor AMA-medewerkers binnen de interne werkpost en tegelijkertijd trajectbegeleider voor AMA-medewerkers binnen een externe werkpost.

De input van een werkpostbegeleider als zijnde een directe partner van de AMA-medewerker op de werkvloer is cruciaal voor de evaluatie. Tijdens de evaluatie is ook de AMA-medewerker aanwezig en uit sommige interviews werd duidelijk dat dit (mee) werd opgenomen door de trajectbegeleider. Er worden op regelmatige tijdstippen evaluatiegesprekken ingepland. Het aantal keer een evaluatie per jaar wordt ingepland, varieert. Uit interviews bleek dat er tijdens de beginperiode vaker wordt geëvalueerd en dat dit afneemt naarmate iemand langer AMA verricht. In het begin kunnen evaluaties om de paar weken plaatsvinden. Vervolgens wordt dit om de paar maanden tot één of twee keer per jaar. Hierin is een verschil op te merken tussen de bevraagde werkposten en erkende AMA-begeleiders. Naast de formele evaluatiemomenten zijn er ook informele momenten (bv. op de werkvloer tijdens het uitvoeren van de taken) waarop het functioneren van de AMA-medewerker wordt afgetoetst door de werkpostbegeleider. Evaluatiemomenten kunnen daarnaast ook vraaggestuurd gebeuren. AMA-medewerkers zijn vrij om zelf een evaluatie aan te vragen en zaken aan te kaarten. Inhoudelijk gaan de evaluatiemomenten over de manier waarop de AMA-medewerker AMA ervaart. Dit houdt onder meer in dat er wordt nagegaan of de taken en de uren nog steeds naar wens zijn. Het algemene functioneren binnen de werkplaats wordt besproken (bv. de relatie met andere collega's, beleefdheid, etc.). Afhankelijk van de doelstellingen die de AMA-medewerker voor zichzelf stelt, wordt de evaluatie aangepast aan de persoon in kwestie. Iemand die bv. wil toewerken naar betaalde arbeid wordt ook meer nadrukkelijk geëvalueerd op arbeidsattitudes. Als iemand tijdens AMA specifieke vaardigheden wil verfijnen, wordt hierop ook geëvalueerd. De doelstellingen van een AMA-medewerker worden soms opgenomen in een ontwikkelingsplan. Dit plan vormt bij sommigen de leidraad doorheen de evaluatie. Verder werd er niet expliciet verwezen naar een bepaalde methodiek. Uit de interviews werd vooral duidelijk dat het een constructief gesprek betreft met als doen AMA zo optimaal mogelijk te blijven aanbieden en waaraan de AMA-medewerker een actieve deelnemer is.

De evaluatie is een moment waarop de AMA-medewerker kan aangeven dat hij wil veranderen van werkpost, werkposten wil combineren of andere taken wil proberen. Toch is dit niet gebonden aan een formeel evaluatiemoment. AMA-medewerkers kunnen dit ten allen tijden aangeven. De bevraagde AMA-medewerkers hebben ook effectief de ervaring dat het gemakkelijk is om van uren, taken en/of werkpost te veranderen. Een coördinator van een erkend AMA-begeleider moedigt het veranderen van werkposten ook aan omdat AMA-medewerkers op die manier kunnen putten uit meer en diverse (leer)ervaringen. Dit vooral in functie van een latere doorstroom naar betaalde arbeid.

Hoewel hierop niet in elk interview werd ingegaan, kwam een paar keer naar voren dat het functioneren van een AMA-medewerker, zoals besproken tijdens de evaluatie, wordt teruggekoppeld aan de toeleidende instantie. Dit gebeurt in functie van het behouden van het leefloon, het opvolgen van (onwettige) afwezigheden of om het functioneren van een AMA-medewerker te benadrukken bij andere betrokken hulpverleners. Uit een ander interview bleek echter ook dat de terugkoppeling eerder “een slapend contact” inhoudt en dat er enkel in geval van problemen wordt teruggekoppeld. Uit een ander interview werd duidelijk dat er enkel wordt teruggekoppeld indien de begeleiding bij de toeleidende dienst doorloopt.

Voor wat betreft AMA is de insteek het aanbieden van een zinvolle dagbesteding of toewerken naar betaalde arbeid. Daarnaast zijn er nog andere levensdomeinen waarop AMA-medewerkers mogelijks ondersteuning nodig hebben. Tijdens de trajectbegeleiding en/of begeleiding op de werkvloer probeert men hiervoor aandachtig te zijn en personen, indien gewenst, in contact te brengen met andere hulpverleners of zelf, afhankelijk van het type erkend AMA-begeleider, deze ondersteuning mee op te nemen. Op die manier kan er vanuit een netwerkgedachte worden (samen)gewerkt rond een AMA-medewerker. Deze netwerkvisie houdt ook in dat trajectbegeleiders contacten onderhouden met hulpverleners, deelnemen aan een netwerkoverleg, etc. De trajectbegeleider is de persoon die het ruimere traject van de AMA-medewerker, vanop een grotere afstand dan de werkpostbegeleider, opvolgt. Naast het contact met eventuele andere hulpverleners, kan dit ook het contact met de toeleidende instantie omvatten alsook met eventuele trajectbegeleidingsdiensten in het kader van activerende trajecten. Daarnaast kan een trajectbegeleider ook het aanspreekpunt zijn voor de AMA-medewerker als er problemen zijn.

De reeks interviews maakte duidelijk dat er verschillende redenen zijn om te stoppen met AMA. Een ziekte of herval zijn redenen die het vaakst werden vernoemd. Daarnaast werd er ook verwezen naar mensen die noodgedwongen moeten stoppen omdat ze 65 jaar zijn geworden of omdat ze de interesse in AMA zijn verloren en nood hebben aan iets anders. Een verhuis waardoor de werkplaats niet meer vlot bereikbaar is of een ingrijpende levensgebeurtenis (bv. geboorte van een kind, moeilijker geworden thuissituatie), kunnen eveneens redenen zijn om te stoppen met AMA. De problematiek en daarmee samenhangende kwetsbaarheid van personen kan er ook voor zorgen dat sommigen afhaken. Een enkele keer werd ook aangehaald dat AMA-contracten soms, bij uitzondering, noodgedwongen moeten worden stopgezet. Te vaak afwezig zijn (zonder te verwittigen), niet naleven van gemaakte werkafspraken, steevast aandachtspunten naast zich neerleggen, niet meer ingaan op geboden kansen (bv. het voorstel om te veranderen van taken om terug interesse te wekken), ... kunnen hiervoor uiteindelijk de aanleiding geven.

Alle AMA-medewerkers die werden geïnterviewd, hopen nog lange tijd AMA te kunnen doen. Meerdere onder hen hebben in het verleden betaald gewerkt, maar achten dit omwille van hun problematiek of gezondheidsproblemen niet meer mogelijk. Toch is er ook één bevraagde AMA-medewerker die de droom uitsprak om ooit betaald te kunnen werken. Uit andere interviews werd duidelijk dat de wens

van de AMA-medewerker centraal wordt gesteld. Indien iemand wil toewerken naar betaalde arbeid dan wordt AMA ook opgevat als een eerste voorbereidende stap hierop. Concreet kan dit onder meer inhouden dat het aantal uren AMA wordt verhoogd tot minimaal 20 uur per week en dat er strikter wordt ingezet op het ontwikkelen en naleven van arbeidsattitudes. Zelfs wanneer een AMA-medewerker zelf niet aangeeft eventueel te willen doorstromen naar betaalde arbeid of nog niet klaar is om deze stap te zetten, wordt soms wel geprobeerd om hem op dit vlak vrijblijvend te prikkelen en deze optie regelmatig eens onder de aandacht te brengen. De werkplaats waar iemand AMA verricht, moet in de eerste plaats een veilige omgeving zijn waar de AMA-medewerker zich goed voelt, ongeacht zijn ambities. Betaalde arbeid is bovendien niet voor iedereen (meteen) aan de orde. Dit blijkt ook uit de (soms ruwe) inschattingen van coördinatoren van erkende AMA-begeleiders. Er stromen effectief AMA-medewerkers door naar betaalde arbeid. Volgens een paar coördinatoren van een erkende AMA-begeleider is AMA een ideale voorbereiding op een succesvol activerend traject met uiteindelijk een betaalde job als resultaat. Daar staat tegenover dat het merendeel van de bevraagde coördinatoren op basis van de eigen AMA-medewerkers toch de inschatting maakt dat het om een minderheid gaat.

6 Homogene focusgroepen

Hieronder volgt de bespreking van de drie homogene focusgroepen. Tijdens deze focusgroepen werd er dieper ingegaan op de knelpunten en mogelijkheden ter verbetering van AMA. Het perspectief van zowel coördinatoren van erkende AMA-begeleiders, werkpostbegeleiders en AMA-medewerkers kwam aan bod. De drie perspectieven worden in wat volgt geïntegreerd beschreven. Net zoals bij de individuele interviews is de analyse gebaseerd op de mening en ervaringen van de bevraagde personen. De anonimiteit van de personen die aan de focusgroepen deelnamen, wordt gegarandeerd door in algemene termen over hen te spreken.

En ook hier willen we benadrukken dat dit onderzoek gaat over AMA zoals dit wordt erkend door het Departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.

6.1 AMA als finaliteit en/of opstap richting betaalde arbeid

Elk van de drie focusgroepen maakte duidelijk dat AMA als finaliteit dan wel als opstap richting betaalde arbeid als evenwaardig worden beschouwd. Meerdere coördinatoren van erkende AMA-begeleiders zeiden dat de kracht van AMA schuilt in het gegeven dat het een finaliteit mag zijn en dat doorstroom naar betaalde arbeid geen verwachting is. Bij AMA is er geen druk om te presteren of toe te werken naar doelen die door iemand anders worden vooropgesteld. Dit is het meest aangename aspect aan werken met personen die AMA doen, aldus een werkpostbegeleider. Als begeleider kan ze dan ook investeren in een vertrouwensrelatie met de AMA-medewerker, de persoon beter leren kennen en hem/haar ondersteunen in de wensen die hij/zij voor zichzelf vooropstelt.

6.1.1 AMA als veilige basis boven alles

Voor vele AMA-medewerkers is AMA effectief een finaliteit, aldus een coördinator van een erkend AMA-begeleider. Een andere coördinator merkte op dat AMA-medewerkers doorgaans wel tot een minder sterke doelgroep behoren. Hierbij aansluitend zei een werkpostbegeleider binnen een arbeidszorg-centrum dat er zeker ook AMA-medewerkers zijn voor wie de lat zelfs nog lager zou mogen liggen. Tijdens dezelfde focusgroep werd tevens vermeld dat het aspect “betaalde arbeid” ook niet prioritair

aanwezig is binnen het opzet van AMA. Indien er wordt gedacht aan doorstroom naar betaalde arbeid, wordt er meteen ingezet op activerende trajecten. De doorstroom naar betaalde arbeid kan zeker een optie zijn, maar is vooral geen verplichting. Het is de ervaring van een coördinator van een erkende AMA-begeleider dat vele AMA-medewerkers het vooral zinvol vinden om arbeidsmatig te kunnen bezig zijn.

Een coördinator van een erkend AMA-begeleider die zich binnen de sector van de geestelijke gezondheidszorg situeert, beschouwt AMA als een meerwaarde voor deze specifieke doelgroep. Voordien was er geen enkele vergelijkbare optie voor personen met een psychische kwetsbaarheid. AMA heeft de mogelijkheden voor deze doelgroep verruimt. AMA draagt niet enkel bij aan hun eigenwaarde, maar maakt het voor deze doelgroep ook mogelijk om een langdurig traject aan te gaan bv. na hun therapie, ... Ze moeten zich minder vaak verantwoorden ten aanzien van de mutualiteiten omdat ze een bezigheid hebben, maar ook als begeleidende dienst kan men de personen toch nog “vasthouden” en opvolgen. Een werkpostbegeleider bevestigde dat AMA een geschikte manier is om deze personen niet volledig te hoeven loslaten en continuïteit te kunnen bieden. Het is een manier om hen in het vizier te blijven houden.

Een andere werkpostbegeleider beschouwt AMA als een erkenning van een kwetsbare doelgroep die voordien weinig tot geen andere opties had, maar die nu via AMA hun vaardigheden kunnen tonen en ook effectief op hun eigen tempo een bijdrage mogen leveren.

De doorstroom naar betaalde arbeid wordt deels ook meebepaald door de leeftijd van de AMA-medewerker, aldus een werkpostbegeleider. Binnen de interne werkpost van de erkende AMA-begeleider waaraan deze werkpostbegeleider is verbonden, worden er vooral oudere AMA-medewerkers begeleid. Doorstroom is daardoor ook minder aan de orde. Sommige onder hen hebben in het verleden meerdere jaren gewerkt, maar kunnen dit niet meer aan omwille van hun problematiek. Voor hen is AMA een geschikte afsluiter van hun carrière.

Dat AMA een finaliteit mag zijn, neemt niet weg dat men als begeleider niet aandachtig moet blijven voor de capaciteiten en wensen van de AMA-medewerker. Sommige AMA-medewerkers hebben de capaciteiten om op termijn terug betaalde arbeid te verrichten en anderen kunnen deze capaciteiten na verloop van tijd (terug) ontwikkelen. Er is altijd ruimte voor persoonlijke groei. Eventuele mogelijkheden op vlak van doorstroom worden “warm gehouden”. Er worden hierover af en toe gesprekken aangegaan met de AMA-medewerker, men geeft hen hierover informatie of laat hen, indien gewenst, extra ervaringen opdoen bij andere (externe) werkposten. Wat dit laatste betreft, werd benadrukt dat het om werkposten gaat waar de AMA-medewerker goed kan worden geobserveerd.

Tijdens formele en informele evaluatiemomenten kan de vraag naar betaalde arbeid worden besproken. Het is echter niet zo dat de focus van de evaluatie ligt op de doorstroom naar betaalde arbeid. De evaluatie wordt ruimer bekeken. Tijdens de focusgroepen met coördinatoren en werkpostbegeleiders werd er verwezen naar een persoonlijk ontwikkelingsplan en een begeleidingsplan. In het persoonlijk ontwikkelingsplan worden de doelen van de AMA-medewerker bevraagd, op welke vlakken ze zich nog verder willen ontwikkelen (dit is niet enkel gerelateerd aan het arbeidsmatige aspect, maar ook op persoonlijk vlak), etc. Doorstroom hoeft ook niet noodzakelijk doorstroom naar betaalde arbeid in te houden, maar het kan ook gaan over de mogelijkheden van doorstroom naar een externe werkpost, aldus een coördinator van een erkende AMA-begeleider.

Een werkpostbegeleider vermelde de “AMA-meter”, een instrument dat werd ontwikkeld (en nog wordt verfijnd) als middel om na te gaan in hoeverre een AMA-medewerker “presteert” t.o.v. een betaalde

werkkracht. Er is o.a. aandacht voor de begeleiding die iemand nodig heeft, etc. Aan de hand van dit instrument kan worden bekeken of betaalde arbeid al dan niet aan de orde is. Het biedt inzichten aan zowel de AMA-medewerker, de begeleider, de werkpost, de ouders van de AMA-medewerker, etc.

Dat AMA een veilige basis kan zijn waarop ze steeds kunnen terugvallen, geeft de AMA-medewerkers mentale rust, aldus een coördinator van een erkend AMA-begeleider. Het idee van AMA als "veilig vangnet" kwam meermaals aan bod tijdens de focusgroepen. Doordat AMA-medewerkers weten dat AMA kan blijven duren zo lang ze willen en dit dus een basis is waarnaar ze steeds kunnen terugkeren, halen ze vaker zelf aan dat ze stappen willen proberen te zetten richting betaalde arbeid, aldus een coördinator van een erkende AMA-begeleider. Een werkpostbegeleider beaamde dit. Er zijn inderdaad AMA-medewerkers die AMA beschouwen als een veilige opstap in het verkennen van de eigen mogelijkheden. Ze willen hun eigen grenzen aftasten. Dit werd ook duidelijk uit enkele getuigenissen van AMA-medewerkers. Eén van de AMA-medewerkers vertelde bovendien dat haar begeleider leek aan te voelen dat ze over meer potentieel beschikte en klaar was voor een volgende stap ook al had de AMA-medewerker dit nog niet bij zichzelf opgemerkt. Haar begeleider stelde voor om AMA binnen het interne atelier te combineren met taken binnen een externe werkplaats. De AMA-medewerker apprecieert de opmerkzaamheid van haar begeleider hierin, maar ook de kansen die men haar wil bieden om te kunnen groeien als persoon.

AMA-medewerkers moeten voor zichzelf kunnen beslissen of ze wel dan niet willen proberen toe te werken naar betaalde arbeid. Zowel de coördinatoren als werkpostbegeleiders waren het erover eens dat de wensen van de AMA-medewerker centraal staan. AMA-medewerkers hebben het recht om zelf te ontdekken hoe ver ze zichzelf op vlak van arbeid kunnen ontwikkelen. Dit is ook zo wanneer men als (werkpost)begeleider weet dat betaalde arbeid een moeilijk haalbaar doel zal zijn. Een coördinator van een erkend AMA-begeleider vermelde dat het belangrijk is om zo veel mogelijk succeservaringen te kunnen aanbieden, ook wanneer het mogelijkheden tot doorstroom naar betaalde arbeid betreft.

Een werkpostbegeleider vertelde dat men soms AMA-medewerkers moet behouden om té snel te willen doorstromen naar betaalde arbeid. Soms weet men als begeleider dat een mogelijke doorstroom te vroeg komt of zelfs moeilijk haalbaar zal zijn. Dit wordt dan in een open gesprek met de AMA-medewerker aangekaart met de bedoeling dat bij de AMA-medewerker geleidelijk het besef groeit dat dit moeilijk zal zijn, maar uiteindelijk wordt zijn/haar wens altijd gevolgd. Als iemand echt wil proberen door te stromen, wordt daarin ondersteuning geboden. Een eerste stap hierin kan het opdrijven van het aantal uren AMA zijn. Soms merken AMA-medewerkers dan na een tijd al doende dat betaalde arbeid toch geen haalbare optie is. Een andere werkpostbegeleider zei dat sommige AMA-medewerkers ook maar pas zullen erkennen dat betaalbare arbeid niet tot de mogelijkheden behoort wanneer ze dit zelf hebben ondervonden. Anderzijds gebeurt het soms ook dat AMA-medewerkers, tegen de verwachtingen in, zichzelf en de begeleiders kunnen verbazen en toch slagen in hun opzet van betaalde arbeid, aldus een werkpostbegeleider.

Flexibiliteit tussen AMA en mogelijkheden om toe te werken naar betaalde arbeid werd meermaals aangehaald tijdens de focusgroepen met coördinatoren en werkpostbegeleiders. Het is belangrijk dat AMA een basis is en blijft voor AMA-medewerkers om, in overeenstemming met hun eigen wensen en op hun eigen tempo, kansen te kunnen blijven krijgen om zelf de grenzen van hun eigen mogelijkheden te ontdekken, daarin te "falen", maar ook steeds terug opnieuw te proberen.

Deze gedachtegang wordt ook duidelijk uit de beleving van drie AMA-medewerkers die deelnamen aan de focusgroepen. Hun mening is hieronder terug te vinden.

AMA als finaliteit of opstap naar betaalde arbeid

Perspectief van I, M en Q: AMA-medewerkers

I is een twintiger met een fysieke beperking. Hij werkt in een arbeidscentrum en houdt zich bezig met uiteenlopende taken. Hij is ambitieus en wil graag vooruit in het leven. I. heeft al verschillende taken uitgevoerd en dat verliep telkens vlot. Hij heeft daarom ook reeds de mogelijkheid van betaalde arbeid besproken met zijn trajectbegeleider en werkpostbegeleider. Samen zijn ze recent gestart met het zoeken naar een andere, externe werkplaats (bv. een winkel). Het is de bedoeling dat I. op die manier in een nieuwe setting leert functioneren en ook andere taken kan uitproberen. Zo kan hij gaandeweg ontdekken wat hem goed en minder goed ligt. I. vindt het positief dat hij zichzelf op zijn eigen tempo verder kan ontwikkelen. Een hoger arbeidstempo zou hem momenteel nog te veel afschrikken. I. is tevreden over de begeleiding die hij krijgt. Z'n werkpostbegeleider motiveert en prikkelt hem om zijn grenzen te verleggen. Voor I. mag z'n begeleider hem zelfs nog meer uitdagen. Als I. een nieuwe taak moet uitvoeren, is hij soms wel bang dat het niet zal lukken. Tot nu toe is het hem echter altijd gelukt. Daardoor is hij meer in zichzelf beginnen geloven. Hij kan meer dan hij denkt.

Voor M. is AMA een zinvolle dagbesteding waarvoor hij zich met passie inzet. Een hele dag thuis niets doen, is niet aan hem besteed. Samen met z'n begeleider heeft hij al eens gesproken over betaalde arbeid. M. heeft echter nog niet beslist of hij die weg wil opgaan. Momenteel is hij tevreden over de taken die hij mag uitvoeren en heeft hij het gevoel dat hij nog veel kan leren. Voorlopig blijft AMA voor hem dan ook een zinvolle dagbesteding.

Q. doet AMA in een groendienst en combineert dit met ondersteunende taken in een woonzorgcentrum. Hij is ervan overtuigd dat AMA een goede opstap kan zijn richting betaalde arbeid. Hij beschouwt dit op termijn als een doel. Q. heeft een rijbewijs en dat is ook een meerwaarde als hij later betaald wil werken. Met stress, werkdruk, op tijd komen en "moeten", ondervindt hij nog wel problemen. Q. wil graag stap voor stap de lat voor zichzelf hoger leggen en steeds moeilijkere taken toebedeeld krijgen. Hij wil gaandeweg meer uitgedaagd worden en ook leren om met de aspecten waarbij hij moeilijkheden ervaart, beter om te gaan. Het is de mening van Q. dat iedereen voor zichzelf moet beslissen om AMA te blijven doen of een poging richting betaalde arbeid te wagen.

6.1.2 AMA na 65 jaar?

Doorheen alle focusgroepen werd duidelijk dat er een groot draagvlak is om AMA ook na 65 jaar mogelijk te maken. Hoewel een persoon na 65 jaar niet meer via AMA kan worden gesubsidieerd, wordt duidelijk dat hij of zij bij meerdere erkende AMA-begeleiders, vertegenwoordigd binnen de focusgroepen, verder worden begeleid, maar dan met andere subsidies/financiering. Een werkpostbegeleider verbonden aan een erkende AMA-begeleider (een samenwerking van welzijns- en zorgvoorzieningen erkend door het VAPH) vermelde dat de 65+ AMA-medewerkers dan via RTH-middelen worden gecontinueerd in de vorm van vrijwilligerswerk met begeleiding. Deze "formule" is ook doenbaar voor de erkende AMA-begeleider omdat het om een beperkt aantal personen gaat.

De gemiddelde leeftijd binnen het eigen arbeidszorgcentrum is 47 jaar, zei een werkpostbegeleider. Daarnaast is er geen bovenste leeftijdsgrens. Een AMA-medewerker die wil, kan na 65 jaar ook nog verder worden begeleid, maar dan niet meer via AMA. Het gegeven dat AMA-medewerkers na 65 jaar nog steeds kunnen worden begeleid en dat "AMA" dan via een andere subsidievorm wordt gecontinueerd, is herkenbaar voor meerdere werkpostbegeleiders. De mensen blijven actief binnen de werking en worden daarbij ook nog steeds opgevolgd.

Een werkpostbegeleider verwees naar een aantal personen ouder dan 70 jaar en nog altijd actief binnen de interne werkpost. De werking van deze erkende AMA-begeleider kenmerkt zich door het gecombineerde aanbod van "ontmoeting" en "arbeid". De mensen binnen de ontmoetingsruimte krijgen ook steeds vrijblijvend de mogelijkheid aangeboden om mee in het arbeidsmatige aspect van de werking te stappen.

De mogelijkheid om sociale contacten te kunnen hebben en een netwerk op te bouwen, is een belangrijk aspect van AMA. Vele AMA-medewerkers hebben een beperkt netwerk. Zeker voor oudere personen is deze nood ook duidelijk aanwezig, aldus een werkpostbegeleider. Het is de overtuiging van een andere werkpostbegeleider dat er mogelijks (terug) meer problemen zouden kunnen ontstaan indien het opgebouwde netwerk zou wegvallen wanneer iemand 65 jaar wordt.

Tijdens de focusgroep met werkpostbegeleiders werd ook duidelijk dat het "werk-aspect" van AMA voor sommige AMA-medewerkers eveneens heel belangrijk is. Het is de ervaring van de werkpostbegeleiders dat AMA-medewerkers AMA als hun job beschouwen, ook al zijn ze ouder dan 65 jaar. Het biedt hen voldoening en fierheid. Bovendien kunnen ook oudere AMA-medewerkers nog steeds groeien in hun capaciteiten en als persoon. AMA geeft hen die mogelijkheid daar waar bv. een hobbyclub in dit opzicht niet hetzelfde is als alternatief.

Een coördinator van een erkende AMA-begeleider vertelde dat indien men van mening zou zijn dat bv. een hobbyclub of vrijwilligerswerk het beste zou passen bij de noden van de persoon, men hierop zeker zou inzetten. AMA is voor sommige personen echter de beste optie. Het omvat de latente voordelen van arbeid en voorziet begeleiding en opvolging dewelke voor de AMA doelgroep ook belangrijk is.

Alle AMA-medewerkers die deelnamen aan de focusgroepen waren het er unaniem over eens: AMA na 65 jaar moet een optie zijn. Iedereen zou voor zichzelf moeten kunnen beslissen wanneer hij of zij wil stoppen met AMA. AMA zorgt ervoor dat ze zichzelf nuttig kunnen blijven voelen.

Oudere AMA-medewerkers beschikken soms ook over ervaring die ze kunnen doorgeven aan jongere AMA-medewerkers. Een AMA-medewerker verwees naar haar band met een oudere "collega".

AMA na 65 jaar?

Perspectief van G: AMA-medewerker

G werkt sinds twee jaar in een naaiatelier. Eén van de andere dames die er actief is, is een oudere vrouw. G. omschrijft haar als het "omaatje" van de groep. Deze oudere vrouw gaf haar meteen een welkom gevoel. Dit was belangrijk voor G., want ze kende aanvankelijk niemand in de stad waar ze net was gaan wonen. Haar familie woont in een andere provincie. Dankzij AMA heeft G. in haar nieuwe woonomgeving mensen leren kennen. De oudere dame heeft veel ervaring met naaien. Als G. problemen heeft met haar naaiwerk, wordt ze altijd geholpen door de oudere vrouw. Het is gemakkelijk om iemand te hebben met zo veel ervaring die haar altijd wil helpen, want soms is de werkpostbegeleider even niet beschikbaar. Indien de oudere dame niet meer actief kan zijn in het naaiatelier zou dat een nefaste invloed hebben op haar gezondheid, aldus G. Het naaien, de collega's en de vriendschap die daaruit is voortgevloeid, geeft deze oudere vrouw een doel in het leven, denkt G.

6.1.3 Beperkte vergoeding voor AMA?

De meningen m.b.t. het al dan niet krijgen van een beperkte vergoeding voor AMA zijn verdeeld.

Bij de AMA-medewerkers die deelnamen aan de focusgroep zijn er voor- en tegenstanders. Een aantal onder hen vinden een beperkte vergoeding niet noodzakelijk. AMA is iets dat ze vooral met veel enthousiasme en liefde doen. Daar hoeft geen vergoeding tegenover te staan. De mensen kunnen hun appreciatie ook op een andere manier tonen. Een AMA-medewerker verwees naar de “dank je wel” die hij regelmatig krijgt. Dit doet hem deugd, want hij verzet effectief veel werk. Eén van de AMA-medewerkers benadrukte dat hij er geen goed gevoel aan zou overhouden indien hij beperkt zou worden vergoed voor AMA. Een andere AMA-medewerker vindt het vooral belangrijk dat hij z’n uitkering kan blijven behouden. Dat is zijn bron van inkomsten, niet AMA. Bovendien legt hij zich neer bij de realiteit zoals ze momenteel is. Een andere AMA-medewerker sloot zich hierbij aan, maar zou het wel aangenaam vinden, moest de overheid toch beslissen om een beperkte vergoeding toe te staan. Extra geld komt altijd van pas.

Twee andere AMA-medewerkers zouden wel een beperkte vergoeding als appreciatie willen. Het bedrag mag dan wel niet te hoog zijn. Eén van hen zou dan immers het gevoel hebben dat hij de andere mensen in de maatschappij zou bedriegen. Hij krijgt immers al een uitkering. De andere AMA-medewerker stelde €1 per dag dat AMA wordt gedaan voor. Mogelijks kan dit mensen nog meer motiveren.

Een werkpostbegeleider merkt het tegenovergestelde op. AMA-medewerkers hebben niet noodzakelijk een beperkte vergoeding nodig om AMA op een gemotiveerde en enthousiaste manier uit te voeren. Deze werkpostbegeleider ziet dan ook geen meerwaarde in dergelijke “sociale geste”. Een andere werkpostbegeleider sloot hierbij ook aan door te verwijzen naar het belang van de latente voordelen van arbeid. AMA-medewerkers doen AMA om sociale contacten te kunnen leggen, structuur aan te brengen in hun dag, etc. Dit zijn elementen die belangrijker zijn dan een beperkte vergoeding.

Toch merkte een andere werkpostbegeleider bijkomend op dat hij, op basis van de eigen ervaring, hierin toch een verschil merkt tussen jongere en oudere AMA-medewerkers. De latente voordelen van AMA zijn inderdaad een meerwaarde voor beide groepen, maar de jongeren hebben vaker (nog) meer ambities (om toe te werken naar betaalde arbeid) en zouden wel graag een beperkte vergoeding krijgen voor hetgeen ze doen. De erkende AMA-begeleider waaraan deze werkpostbegeleider verbonden is, is daarom wel een voorstander van het toestaan van een beperkte vergoeding. Deze vergoeding zou kunnen worden verrekend met hun leefloon of uitkering.

Tijdens de focusgroep met coördinatoren van erkende AMA-begeleiders werd een beperkte vergoeding voor AMA eveneens gesuggereerd door een coördinator.

6.2 Subsidiëring

Tijdens de focusgroep met coördinatoren van erkende AMA-begeleiders werd opgemerkt dat ze allen, voor de invoering van AMA, reeds een beroep deden op andere subsidiekanalen. Doordat AMA is ingebed binnen de kansenwerking van het OCMW kan men dit opnemen, aldus een coördinator. De ervaring van een coördinator van een ander OCMW dat erkend AMA-begeleider is gelijkaardig. Het arbeidszorgproject is onderdeel van de dienstverlening die het OCMW aanbiedt. De coördinatoren zijn echter van mening dat het voor een organisatie, die niet over deze basis kan beschikken, niet evident is om te starten met AMA en dit structureel uit te bouwen met de huidige subsidies voor AMA.

Een coördinator van een erkend AMA-begeleider (een initiatief voor beschut wonen) vertelde dat er binnen de eigen organisatie reeds een werkvloer was. Een deel van de subsidies die men vanuit de sector beschut wonen ontvangt, is bedoeld voor activering. De medewerkers die er al waren, worden nu via AMA gesubsidieerd. De subsidies voor AMA worden beschouwd als een welkome surplus, met de kanttekening dat deze zeker zouden mogen worden opgetrokken. Het is de overtuiging van deze coördinator dat de subsidies voor AMA ontoereikend zijn voor de zoektocht naar externe werkposten en de begeleiding die hierbij moet worden voorzien. Niet enkel de zoektocht naar een externe werkpost is tijdsintensief, maar ook de toeleiding en de opvolging zijn dit. Vanuit deze erkende AMA-begeleider zou men graag meer inzetten op externe werkposten, maar idealiter zou men hiervoor dan een medewerker moeten kunnen vrijstellen. Dit is momenteel echter onmogelijk.

Uit andere getuigenissen van coördinatoren van erkende AMA-begeleiders bleek bijkomend dat het bieden van begeleiding eveneens tijdsintensief is (zie ook verder 6.2.3). Een coördinator van een OCMW dat erkend AMA-begeleider is, benadrukte dat AMA-medewerkers tot een kwetsbare doelgroep behoren waarbij het belangrijk is om hen goed te kunnen blijven opvolgen.

Een coördinator van een erkend AMA-begeleider (psychiatrisch ziekenhuis) merkte op dat AMA bieden niet tot de kerntaken van het psychiatrisch ziekenhuis behoort. Toch heeft men er vanuit het beleid nadrukkelijk voor gekozen om hierop volop in te zetten. Men merkt dat dit voor heel wat mensen het verschil kan maken tussen wel of geen opname. Het is een weloverwogen keuze waar echter geen toereikende middelen tegenover staan. Volgens deze coördinator zou het relevant zijn om de vergelijking te maken met de subsidiëring voor begeleid werken die hoger is. Mogelijks kan dit inspiratie bieden voor een aanpassing van de AMA-subsidiëring.

Uit de focusgroep met coördinatoren van erkende AMA-begeleiders bleek dat men het niet evident vond om aan te geven hoe hoog de AMA-subsidies idealiter zouden moeten zijn. Het was voor hen wel duidelijk dat de huidige subsidiehoogte in verhouding tot de intensiteit van de begeleiding te laag is. Een coördinator stelde voor om de personeelskost te subsidiëring omdat deze volgens haar het zwaarst doorweegt. Naast begeleiding mag men ook niet vergeten dat ook de administratie verbonden aan AMA-tijd in beslag neemt.

Eén van de coördinatoren verbonden aan een maatwerkbedrijf dat erkend AMA-begeleider is vertelde dat men wel al eens een berekening heeft gemaakt van de financiële middelen die nodig zouden moeten zijn. Het minimumbedrag dat men voor de begeleiding van de medewerkers op de werkvloer idealiter nodig heeft, is een vermenigvuldiging factor drie.

6.2.1 (Meer) inzetten op externe werkposten

Uit de focusgroepen met coördinatoren en werkpostbegeleiders bleek dat er graag (meer) zou worden gewerkt met externe werkposten. Een coördinator van een erkend AMA-begeleider benadrukte dat men, vanuit de overtuiging dat externe werkposten een meerwaarde kunnen vormen voor bepaalde AMA-medewerkers, bewust inzet op het vinden van meer externe werkposten. Op die manier hoeven niet alle AMA-medewerkers binnen de interne werkplaats actief te zijn. Toch mag volgens deze coördinator niet worden onderschat dat dit een tijdsintensieve zoektocht is. Een andere coördinator van een erkende AMA-begeleider vertelde eveneens dat men, naast de interne groepswerking, ook meer probeert in te zetten op externe werkplaatsen, maar het wordt als een moeilijke zoektocht ervaren.

Enkele werkpostbegeleiders vertelden dat het aandeel externe werkposten eerder beperkt is binnen de erkende AMA-begeleider waaraan men verbonden is. Als iemand de vraag naar een externe werkpost

stelt, wordt hiermee wel aan de slag gegaan, maar er wordt niet gericht op ingezet. Tijdens de focusgroep met werkpostbegeleiders werd verwezen naar dichtslibbende wachtlijsten voor de interne werkplaats. Meer kunnen inzetten op externe werkplaatsen zou hierin al een verschil kunnen maken. Net als bij meerdere andere werkpostbegeleiders en coördinatoren kwam ook hier het tijdsintensieve aspect van zoeken naar en begeleiden van mensen binnen externe werkplaatsen naar voren. De werkpostbegeleider is van mening dat hiervoor momenteel niet voldoende personeel beschikbaar is.

De relatief kleine organisatie met een beperkt team waaraan een werkpostbegeleider is verbonden, vormt een hindernis om meer in te zetten op het zoeken naar en het bieden van begeleiding binnen externe werkplaatsen. Onlangs stelde iemand de vraag om binnen een externe werkpost AMA te kunnen doen. De werkpostbegeleider omschreef deze persoon als iemand die veel begeleiding nodig heeft. Omwille van de té grote nood aan begeleiding werd beslist dat men voor deze AMA-medewerker niet op zoek zou gaan naar een externe werkpost. Indien de begeleidingsintensiteit lager zou hebben gelegen, zou AMA binnen een externe werkpost wel een optie zijn geweest. De wil om meer in te zetten op externe werkplaatsen is er wel, maar dan is er nood aan meer subsidiëring zodat er hiervoor meer personeel kan worden vrijgemaakt.

Een werkpostbegeleider verwees bovendien ook naar de hoge werkdruk binnen externe werkposten zoals woonzorgcentra, kinderdagverblijven, scholen, etc. Het is niet evident voor het personeel om bovenop het eigen takenpakket als werkpostbegeleider op te treden. De werkpostbegeleider sprak de vrees uit dat AMA-medewerkers die meer nood hebben aan begeleiding hierdoor mogelijks uit de boot zouden kunnen vallen.

Een deelnemer aan de focusgroep met werkpostbegeleiders is jobcoach. Dit houdt in dat hij meerdere AMA-medewerkers binnen diverse externe werkposten “opleidt” en hun traject opvolgt. Hij vertelde dat hij steeds probeert om een win-win situatie te creëren. Dit houdt in dat de tijd die een werkpost investeert in de begeleiding van de AMA-medewerker in verhouding staat tot hetgeen de AMA-medewerker, zonder te moeten presteren, kan bijdragen. Bij de opstart van een AMA-traject staat hij als begeleider de AMA-medewerker bij binnen de werkpost. Hij helpt hem/haar bij het uitvoeren van de taken, brengt arbeidsattitudes bij, zorgt dat hij/zij de collega’s leert kennen, etc. Op die manier zorgt hij ervoor dat de AMA-medewerker zo zelfstandig mogelijk kan functioneren binnen de werkpost. Dit is een intensief één-op-één proces waarvan de duur varieert. Sommige AMA-medewerkers zijn na een week klaar om relatief zelfstandig AMA te verrichten waarbij dit bij anderen een paar maanden kan duren. De begeleider gaf ook mee dat hij de werkpost bijstaat als er problemen zijn. Hij is altijd bereikbaar en helpt indien nodig ook met het opstellen van een werkschema, etc. Hij blijft ook regelmatig, iedere maand, zelf contact opnemen met de werkpost. De persoon die binnen de werkpost vervolgens als werkpostbegeleider wordt aangeduid, is iemand die taken aan de AMA-medewerker geeft, complimenteert wanneer hij/zij iets goed heeft gedaan, etc. Het is niet de bedoeling dat deze persoon de intensieve begeleiding van de beginperiode op zich neemt.

Doorheen de focusgroepen met coördinatoren met erkende AMA-begeleiders en werkpostbegeleiders werd het belang van een goede “match” tussen de AMA-medewerker en de werkpost duidelijk. Het “op maat” aspect van AMA kwam nadrukkelijk naar voren. Dit werd ook duidelijk uit hetgeen de AMA-medewerkers die deelnamen aan de focusgroep als noodzakelijk ervaarden. Hun wensen zouden steeds centraal moeten staan en er zou altijd rekening moeten worden gehouden met hetgeen waarbij ze zich wel en niet goed voelen bij de zoektocht naar een geschikte werkpost en de activiteiten die ze er doen. Allen vinden ze dat dit momenteel het geval is. Een illustratie:

AMA op maat

Perspectief van G en J: AMA-medewerkers

Voor G. is het enorm belangrijk dat haar wensen en tempo worden gerespecteerd door haar begeleider. Ze heeft het nog steeds moeilijk door hetgeen ze in het verleden heeft meegemaakt. G. is het slachtoffer geworden van partnergeweld. Haar begeleider weet dat ze nog steeds liever niet te veel contact heeft met mannen. Samen met haar begeleider probeert ze hiermee om te gaan, maar het weegt nog zwaar op haar. Samen zoeken ze naar manieren om "haar wonden te helen". AMA draagt hiertoe bij. Bij de keuze van de werkposten werd ervoor gezorgd dat ze nergens terechtkwam waar er ook mannen actief zijn. Ze verricht AMA in het naaiatelier van de erkende AMA-begeleider. Slechts occasioneel sluit er een man aan. Daarnaast verricht ze sinds kort ook AMA bij een bakker. Daar werken enkel vrouwen.

J verricht van 's morgens tot 's avonds AMA in een houtatelier. Dit is de interne werkplaats verbonden aan een psychiatrisch ziekenhuis dat erkend is als AMA-begeleider. J. werkt graag zelfstandig. Hij vindt het niet nodig dat er altijd een werkpostbegeleider aanwezig is. Zijn wens wordt ook gerespecteerd. J. is regelmatig zelfstandig aan de slag in het atelier. Hij doet dan onder meer het voorbereidende werk. Hij is van mening dat andere medewerkers niet steeds bij het minste probleem de hulp van de werkpostbegeleider moeten inroepen. "Je plan proberen te trekken", is zijn visie. Waar hij kan, probeert hij anderen wel te helpen en daaruit haalt hij veel voldoening.

Een werkpostbegeleider zei dat men de keuze voor de interne dan wel externe werkpost steeds aan de AMA-medewerker zelf laat. Zowel interne als externe werkposten hebben voordelen. Het voordeel van een interne werkpost is dat ze als werkpostbegeleider de AMA-medewerker beter kent, maar het geeft tevens voldoening om te merken dat een AMA-medewerker ook binnen een externe werkpost goed wordt onthaald en er zijn/haar plaats kan vinden. Het komt er volgens een coördinator van een erkend AMA-begeleider, gebaseerd op de eigen praktijk, op neer om een goede balans te vinden tussen interne en externe werkposten.

Een coördinator van een erkend AMA-begeleider uitte wel de bezorgdheid dat er, vooral wat betreft werkposten binnen de profitsector, zeker moet worden gezorgd dat men niet van de AMA-medewerker zal profiteren. Het is volgens haar mogelijks een vage grens die toch enige waakzaamheid vraagt. Het moet worden bewaakt dat een AMA-medewerker niet wordt ingezet als een extra werkkracht.

Een andere coördinator van een erkend AMA-begeleider (psychiatrisch ziekenhuis) nuanceerde deze bezorgdheid vanuit de eigen ervaring dat werkposten binnen de profitsector waardevolle werkposten kunnen zijn, specifiek met de "eigen" doelgroep in gedachten. Het verruimt hun wereld, heeft een positieve impact op hun eigenwaarde en geeft mensen de mogelijkheid om even uit de zorgcontext te zijn. Er wordt daarom ook bewust geprobeerd om meer in te zetten op externe werkplaatsen.

6.2.2 Subsidiëren van externe werkposten

Momenteel ontvangen de werkposten geen vergoeding. Dit kwam tijdens de focusgroep met coördinatoren van erkende AMA-begeleiders als knelpunt naar boven. Er werd opgemerkt dat bv. een Kringwinkel waar personen vrijwilligerswerk doen wel een subsidie krijgen. Dit moet zou ook mogelijk moeten zijn bij AMA.

Bovendien zouden werkposten zich mogelijks ook meer openstellen voor AMA-medewerkers indien ze hiervoor ook een subsidie zouden kunnen ontvangen. Daarnaast zou het ook de onderlinge samenwerking tussen erkende AMA-begeleiders (met interne werkposten) kunnen bevorderen (zie 3.4.5.1).

Er werd opgemerkt dat werkposten AMA-medewerkers vanuit een sociaal engagement kansen willen geven, maar het is niet altijd evident om een werkpost, zeker binnen de profitsector, te vinden die wil/kan investeren in het bieden van voldoende begeleiding en ondersteuning dewelke noodzakelijk is om van AMA een positieve ervaring te maken.

6.2.3 Begeleiding en evaluatie

Uit de drie focusgroepen komt duidelijk naar voren dat begeleiding een cruciaal aspect van AMA is.

6.2.3.1 Verhouding begeleider – AMA-medewerker

Uit zowel de focusgroep met coördinatoren van erkende AMA-begeleiders als deze met werkpost-begeleiders bleek een grote nieuwsgierigheid naar de verhouding werkpostbegeleiders – AMA-medewerkers.

De coördinatoren van erkende AMA-begeleiders vroegen zich af hoeveel AMA-medewerkers er gemiddeld door één werkpostbegeleider zouden kunnen worden begeleid. Hierbij werd ook meteen opgemerkt dat dit mede afhankelijk is van de taken die door de werkpostbegeleider worden opgenomen. Staat deze persoon enkel in voor de begeleiding op de werkvloer of is hij/zij ook verantwoordelijk voor andere taken zoals bv. de trajectbegeleiding, de administratie verbonden aan AMA of andere taken die binnen de organisatie moeten gebeuren en/of de verdeling van de taken tussen de verschillende (werkpost)begeleiders. In dit opzicht vertelde een werkpostbegeleider dat hij zich niet uitsluitend richt op de begeleiding op de werkvloer. Het is zijn mening dat het werk van een werkpostbegeleider onvoorspelbaar kan zijn. Iedere dag is anders. Enkele andere werkpostbegeleiders beaamden dit. Eén van de personen die deelnam aan de focusgroep is werkpostbegeleider in een interne werkplaats waar er onder andere wordt geproduceerd in opdracht van bedrijven. Als er een vrachtwagen materiaal komt lossen, moet hij zich meteen vrijmaken om te helpen. Op die momenten kan hij even niet aanwezig zijn binnen de werkpost.

Daarnaast wordt een evenwichtig verhouding werkpostbegeleiders - AMA-medewerkers eveneens mede beïnvloed door de aard van de arbeidsmatige activiteiten, de samenstelling van de groep AMA-medewerkers (bv. mensen met een gelijkaardige problematiek of diverse problematieken in één groep), de “sterkte” van de individuele AMA-medewerker, etc. Er zijn AMA-medewerkers die relatief zelfstandig kunnen werken terwijl anderen relatief veel begeleiding nodig hebben.

Een deelnemer aan de focusgroep met werkpostbegeleiders begeleidt 12 AMA-medewerkers in een naaiatelier. Hoewel dit soms inspannend kan zijn, valt de werkdruk er momenteel mee. Het aantal medewerkers is er toegenomen, maar dit geldt ook voor het aantal begeleiders. Het is een verhouding die volgens deze werkpostbegeleider steeds in evenwicht zou moeten zijn.

Uit de praktijkvoorbeelden die tijdens beide focusgroepen werden gegeven, blijkt dat er verschillen zijn in de verhouding werkpostbegeleiders – AMA-medewerkers, maar ook in het aantal AMA-medewerkers die er worden begeleid. Hierbij dient ook te worden opgemerkt dat de getuigenissen hoofdzakelijk betrekking hebben op interne werkplaatsen.

Een werkpostbegeleider vertelde dat men er een vijftigtal AMA-medewerkers actief zijn binnen de interne werkpost en in totaal vier werkpostbegeleiders die niet enkel instaan voor de begeleiding, maar ook andere verantwoordelijkheden opnemen. Men probeert om steeds effectief twee à drie werkpostbegeleiders op de werkvloer beschikbaar te hebben.

Een andere werkpostbegeleider sprak over drie werkpostbegeleiders voor ongeveer 60 medewerkers. Veel van de door deze organisatie ervaarde knelpunten zouden kunnen worden verholpen doordat er meer begeleiders zouden kunnen worden ingezet, aldus de mening van deze persoon.

Uit de focusgroepen werd duidelijk dat de begeleiding die wordt geboden kwaliteitsvol is, maar dat er, met meer begeleiding, (nog) meer zou kunnen worden ingezet op het opbouwen van een vertrouwensband met de AMA-medewerker. Er zou bv. meer tijd zijn om meteen een gesprek aan te knopen met de AMA-medewerker wanneer hij/zij aangeeft hieraan nood te hebben. Sommige werkpostbegeleiders vertelde dat men dit gesprek soms noodgedwongen op een later tijdstip moet aangaan.

Omwille van de COVID-19 crisis begeleidt een werkpostbegeleider momenteel minder AMA-medewerkers dan voorheen. De werkgroepen zijn immers noodgedwongen gereorganiseerd. Dat ze nu minder AMA-medewerkers begeleidt, ervaart ze als een verademing, maar dit is doorgaans niet de realiteit.

Niet enkel de werkpostbegeleiders, maar ook de coördinatoren van erkende AMA-begeleiders wisselden tijdens de focusgroep ervaringen uit m.b.t. het maximale aantal (AMA) medewerkers die (zouden kunnen) worden begeleid door één werkpostbegeleider. Voor de eigen werking (OCMW) stelde een coördinator dat één werkpostbegeleider een 15-tal AMA-medewerkers zou moeten kunnen begeleiden. Deze berekening is gebaseerd op de vier voltijdse begeleiders en de 60 AMA-medewerkers (met een gemiddelde van 13u AMA per week) die door de eigen organisatie momenteel worden begeleid.

Een maximum aantal van 20 à 25 AMA-medewerkers per werkpostbegeleider werd door een andere coördinator aangehaald. Dit maximum is te meer van toepassing wanneer er bijkomend wordt ingezet op externe werkposten, want dat is het meest tijdsintensieve aspect van AMA. De huidige AMA-subsidies zijn dan te laag om een voltijdse begeleider hiervoor te kunnen inzetten.

Binnen het arbeidscentrum van een initiatief voor beschut wonen zijn er 114 mensen actief. Daarnaast zijn er ook een 20-tal personen die extern AMA verrichten. De coördinator van deze erkende AMA-begeleider die deelnam aan de focusgroep vertelde dat er vier voltijdse werkpostbegeleiders zijn en dat ze zelf de administratieve opvolging op zich neemt van de 114 AMA-medewerkers die intern aan de slag zijn.

6.2.3.2 Noodzakelijke aspecten verbonden aan begeleiding

De AMA-medewerkers die deelnamen aan de focusgroep spraken over de goede band die ze hebben met hun (werkpost)begeleiders. Ze hebben allemaal het gevoel dat ze altijd bij de (werkpost)begeleider(s) terecht kunnen. De zaken die ze met hen kunnen bespreken, zijn heel uiteenlopend. Uit de getuigenissen bleek dat er niet enkel wordt gesproken over hetgeen AMA inhoudt en ondersteuning hierbij, maar ook problemen, onzekerheden, ... in de privésfeer kunnen tijdens een gesprek aan bod komen.

Communicatie is cruciaal, aldus een AMA-medewerker. Deze AMA-medewerker vertelde dat ze over bepaalde zaken zelfs beter kan praten met haar (werkpost)begeleider dan met haar ouders of vrienden. Ze is van mening dat AMA een context creëert waarbinnen veel facetten van het leven gemakkelijk bespreekbaar worden. Binnen de reguliere arbeidsmarkt is hiervoor geen ruimte.

Een goed gesprek en een luisterend oor zijn voor de AMA-medewerkers aspecten van AMA die zeker moet worden behouden omdat het ervoor zorgt dat ze zich goed (blijven) voelen. Eén van de AMA-medewerkers vertelde dat hij het noodzakelijk vond dat de (werkpost)begeleider dicht bij hem staat. Een andere deelnemer sloot zich hierbij aan en nuanceerde verder dat een goede (werkpost)begeleider

de stress en druk die hij soms ervaart, kan wegnemen. Niet elke dag verloopt voor hem even vlot, maar een goede (werkpost)begeleider kan hiervoor begrip tonen. “Er samen voor zorgen dat alles vlot blijft verlopen”, verwoordde een deelnemer aan de focusgroep de band met z’n werkpostbegeleider.

Er hoeft niet enkel over moeilijkheden te worden gepraat. Gesprekken met (werkpost)begeleiders en collega’s mogen ook een speelser karakter hebben, aldus een AMA-medewerker. Hij vertelde dat er op de werkvloer regelmatig grappen worden gemaakt. Het zorgt voor een aangename sfeer.

Tijdens de focusgroep met AMA-medewerkers werd niet enkel de goede band met de (werkpost)begeleiders benadrukt, maar het onderlinge respect, waardering en de betrokkenheid binnen een team van collega medewerkers. In overeenstemming hiermee vertelde een werkpostbegeleider dat AMA zorgt voor een sociaal netwerk op de werkvloer.

Tijdens de COVID-19 crisis hebben de (werkpost)begeleiders ook een extra inspanning geleverd om het onderlinge contact te bewaren, aldus twee AMA-medewerkers. Ze vertelden hoe hun (werkpost)begeleiders hen regelmatig opbelden. Eén van deze AMA-medewerkers vertelde over de eenzaamheid die ze tijdens deze periode voelde. Af en toe samen wandelen en fietsen met haar werkpostbegeleider zorgde ervoor dat ze zich niet aan haar lot overgelaten voelde.

Uit de focusgroep met de werkpostbegeleiders bleek ook duidelijk het besef van het belang van de onderlinge vertrouwensband. Deze focusgroep toonde ook aan dat hierin nadrukkelijk wordt geïnvesteerd. Een werkpostbegeleider verklaarde dat het essentieel is om voldoende tijd en nabijheid te kunnen bieden aan de AMA-medewerkers. Als werkpostbegeleider moet men geloven in de personen die worden begeleid, hen stimuleren in hun persoonlijk groeiproces en doorheen dit traject als partner naast hen staan.

Een jobcoach benadrukte dat hij samen met de AMA-medewerker zo goed mogelijk probeert uit te zoeken wat de interesses en talenten zijn opdat op basis daarvan een AMA-context kan worden gecreëerd waarin de persoon in kwestie optimaal tot zijn/haar recht komt en goed ondersteunt wordt. Zelf blijft hij steeds bereikbaar.

Niet zozeer de specifieke kennis m.b.t. een bepaalde problematiek, maar veeleer een bepaalde basisattitude kenmerkt een goede werkpostbegeleider. Dergelijke basisattitude houdt volgens een werkpostbegeleider in dat men het eigen referentiekader van functioneren kan wegdenken in de omgang met een AMA-medewerker en zich bewust blijft van de kwetsbaarheid van deze doelgroep.

6.2.3.3 Evaluatie

Zoals eerder al werd aangehaald, zijn er zowel informele als formele evaluatiemomenten. Bovendien sluit de ene “formule” de andere niet noodzakelijk uit, maar is het eerder een samengaan van beiden.

Een paar werkpostbegeleiders zeiden dat evaluaties vaak tijdsintensief zijn. Een werkpostbegeleider verwees naar het ICF[12]-evaluatie instrument waarbij de verschillende facetten van een persoon worden belicht en dat een aanzet geeft tot een onderlinge dialoog. Het vergt veel tijd om dit instrument in te vullen, mede ook omdat het tempo van het evaluatieproces meebepaald wordt door de AMA-medewerker zelf, aldus een werkpostbegeleider.

Een andere persoon die deelnam aan de focusgroep met werkpostbegeleiders merkte op dat er inderdaad veel informatie wordt verzameld in het kader van de evaluatie. Deze informatie moet worden

12 ICF = International Classification of Functioning, Disability and Health.

ingevuld in een evaluatieformulier, maar als men de AMA-medewerker goed kent en regelmatig op een informele manier met hen een gesprek aanknoopt, is dit minder tijdsintensief. Als begeleider kan je op basis van de kennis over de AMA-medewerker al bepaalde zaken invullen. Enkel de nog ontbrekende informatie moet dan nog worden formeel bevraagd bij de AMA-medewerker.

De informele gesprekken met de AMA-medewerkers tijdens het uitvoeren van AMA zijn een belangrijke bron van informatie. Dit werd meerdere keren aangehaald tijdens de focusgroep met de werkpostbegeleiders. Een werkpostbegeleider is van mening dat deze informele momenten minstens even belangrijk zijn als de formele, geplande evaluatiemomenten.

Toch mag niet worden vergeten dat formele evaluatiemomenten relevant zijn, aldus een andere werkpostbegeleider. Niet alle AMA-medewerkers zijn even mondig of praten veel tijdens de activiteiten. Door enkel in te zetten op informele evaluatiemomenten bestaat de kans dat de minder mondige personen over het hoofd worden gezien. Dit moet worden vermeden. Door ook in te zetten op formele evaluatiemomenten krijgt iedere AMA-medewerker effectief regelmatig een forum om gehoord te worden.

Een werkpostbegeleider vertelde dat men probeert om elke AMA-medewerker toch minstens één keer per week te beluisteren op een informele manier. Daarnaast probeert ook meer te investeren in de formele evaluatiemomenten. Mede omdat er dan ook een verslag wordt gemaakt dat een leidraad vormt voor de verdere opvolging van die personen.

Tijdens de focusgroep vroeg één van de werkpostbegeleiders zich, los van de informele momenten van aftoetsen, wel af of een formeel jaarlijks evaluatiemoment noodzakelijk is bij de AMA-medewerkers die al jaren AMA verrichten en waarbij alles vlot verloopt. Een andere deelnemer vertelde dat de jaarlijkse evaluaties zijn opgenomen in de statuten van de organisatie.

Een AMA-medewerker vertelde dat er inderdaad regelmatig een gesprek wordt ingepland met z'n werkpostbegeleider om na te gaan of alles nog naar wens verloopt. Er wordt besproken wat goed en minder goed gaat. Met het oog op zijn eigen persoonlijke groei vindt deze AMA-medewerker het ook belangrijk dat men hem durft te wijzen op verbeterpunten.

Voor alle AMA-medewerkers die deelnamen aan de focusgroep is flexibiliteit binnen AMA essentieel. Het moet volgens hen gemakkelijk zijn om van werkplaats te veranderen, meer of minder uren AMA te verrichten of eens andere taken uit te proberen wanneer ze hiertoe de behoefte voelen. Dit kan worden aangekaart tijdens een evaluatiemoment, maar zou eveneens op andere momenten bespreekbaar moeten zijn. Dit is voor hen allen ook het geval.

6.3 Uitdagingen van een interne werkpost en het type organisatie dat erkend is als AMA-begeleider

Een coördinator van een erkend AMA-begeleider met een interne werkvloer waar er in opdracht wordt geproduceerd merkte op dat het niet evident is om deze inkomsten te kunnen (blijven) verwerven. Deze inkomsten zijn echter noodzakelijk om een deel van de gemaakte onkosten te kunnen betalen. Specifiek voor de interne werkplaats betreft het onder meer de aankoop van materiaal, elektriciteit, etc. Tegelijkertijd mag men echter niet vergeten dat het AMA-medewerkers worden gekenmerkt door een mindere productiviteit. Soms wordt een deel van de AMA-subsidies gebruikt om mee de onkosten te dekken. In dat opzicht zorgen deze subsidies voor financiële ademruimte, maar kunnen ze niet worden

ingezet voor het aantrekken van een extra personeelslid die zich kan focussen op het aantrekken van externe werkplaatsen (zie ook 6.2).

Binnen dezelfde gedachtegang werd door een andere coördinator van een erkend AMA-begeleider met eveneens een interne werkplaats aangehaald dat er moet worden vermeden dat men de productiviteit in het eigen atelier moet opdrijven om kostendekkend te zijn. Dit zou leiden tot een contradictorische situatie waarin mensen voor wie presteren geen doelstelling is toch meer zouden moeten proberen te produceren. Deze persoon verwees in dit opzicht eveneens naar de te lage subsidies voor AMA.

Het arbeidszorgproject van een OCMW dat erkend AMA-begeleider is, bestaat uit twee ateliers (een naaiatelier en een inpakatelier). De opdrachten voor het naaiatelier lopen vlot binnen, maar voor het inpakwerk is het moeilijker om werk te blijven vinden. In de eigen regio zijn er namelijk meerdere organisaties die dit soort repetitief werk aanbieden aan kwetsbare personen (niet noodzakelijk binnen het kader van AMA). Al deze organisaties hebben dergelijke opdrachten nodig om hun werking te kunnen blijven garanderen, waardoor men enigszins in een concurrentiële positie terechtkomt. De coördinator verbonden aan deze erkende AMA-begeleider vindt het een uitdaging om voldoende opdrachten te blijven vinden zodat de AMA-medewerkers ook effectief op een zinvolle manier aan de slag kunnen blijven.

6.4 Bekendheid

Heldere en meer transparante communicatie naar alle partijen waarop AMA van toepassing is, werd als aandachtspunt naar voren geschoven tijdens de focusgroep met coördinatoren van erkende AMA-begeleiders.

6.4.1 Bekendheid bij toeleidende organisaties

Een coördinator van een erkende AMA-begeleider was van mening dat AMA bekender zou mogen worden gemaakt bij toeleidende organisaties. De AMA-medewerkers die door deze erkende AMA-begeleider (een maatwerkbedrijf) worden begeleid, zijn voornamelijk personen die al gekend waren binnen de eigen organisatie. Voor meerdere personen die door deze erkende AMA-begeleider worden begeleid, geldt dat ze vanuit een ander traject zijn overgestapt naar AMA of is AMA een vervolg op een eerder traject.

Hierbij aansluitend, is het de mening van een andere coördinator dat de overheid vooral het omzetten van andere types overeenkomsten naar AMA heeft gestimuleerd. Het is pas sinds één à anderhalf jaar dat er “nieuwe” AMA-medewerkers beginnen toestromen.

6.4.2 Bekendheid bij potentiële AMA-medewerkers

Uit de focusgroep met coördinatoren van erkende AMA-begeleiders bleek dat de overtuiging bestaat dat er nog een groep mensen is, die momenteel nog niet worden bereikt (bv. omdat ze niet worden begeleid door een erkende AMA-begeleider of toeleidende organisatie), maar voor wie AMA wel een interessante optie zou kunnen zijn.

Tijdens de focusgroep met coördinatoren van erkende AMA-begeleiders werd in dit opzicht mede verwezen naar de informatie m.b.t. AMA die op de website van de Vlaamse overheid beschikbaar is. De informatie die er is terug te vinden, is voornamelijk gericht aan organisaties die erkend AMA-begeleider willen worden of reeds zijn. Een coördinator vindt dat de website zich ook zou moeten richten op

potentiële AMA-medewerkers. Via de website zouden ook zij moeten worden geïnformeerd over AMA als optie, hetgeen AMA is, wat het kan betekenen voor hen en met welke erkende AMA-begeleiders ze contact kunnen opnemen indien ze AMA willen opstarten. Een coördinator is ervan overtuigd dat er ook meerdere personen zijn die op eigen initiatief, zonder een toeleidende organisatie, de weg naar een erkende AMA-begeleider kunnen vinden.

6.4.3 Bekendheid bij potentiële werkposten

Een coördinator van een erkende AMA-begeleider heeft de indruk dat AMA nog te weinig bekend is bij potentiële werkposten. Vanuit de eigen organisatie en met het oog op het aantrekken van externe werkplaatsen heeft ze zelf folders, ... opgesteld die dan werden verdeeld bij bakkers, kleine bedrijven, etc. De terughoudendheid die ze soms nog opmerkt, is volgens deze coördinator vooral terug te brengen tot de angst voor het onbekende.

Een andere coördinator van een erkende AMA-begeleider sloot zich hierbij aan. Er zou zeker meer kunnen worden ingezet op het bekender maken van AMA bij potentiële werkposten. Momenteel proberen erkende AMA-begeleiders, elk op hun eigen manier, zichzelf en AMA bekender te maken, maar de wens bestaat toch dat er ook vanuit de koepelorganisaties en/of de overheid hierop wordt ingezet. Dit kan bv. door meer informatie over AMA, specifiek gericht aan potentiële werkplaatsen, op te nemen op de website of door folders te ontwikkelen en verspreiden. Dit zorgt voor eenduidigheid en een centrale gedragenheid.

Daarnaast is AMA slechts één van vele subsidievormen. De verschillende subsidies en voorwaarden die daaraan verbonden zijn, zijn complex en divers. Dit kan potentiële werkplaatsen ook afschrikken, want ze zijn niet noodzakelijk vertrouwd met al de mogelijke subsidiestromen en de verschillen hierin (bv. voor wat de doelgroep betreft). Het kan voor potentiële werkplaatsen moeilijk zijn om hierop een duidelijk zicht te krijgen, zeker wanneer ze door verschillende organisaties worden gecontacteerd m.b.t. personen die bij hen aan de slag wil gaan. Een eenduidige, centraal opgestelde folder waarin het onderscheid tussen de verschillende subsidievormen duidelijk wordt gesteld, zou hierin al voor een meerwaarde kunnen zorgen. Net zoals bij het bekender maken van AMA, gaf een coördinator van een erkende AMA-begeleider aan dat men vanuit de eigen organisatie al heeft geprobeerd om zo'n folder op te stellen, maar dat het een "initiatief op een eiland" blijft. Dergelijke informatieverspreiding zou breder moeten worden uitgedragen, vanuit een overkoepelende instantie of overheid. Een werkpostbegeleider is van mening dat er naar de toekomst toe zelfs zou mogen worden toegewerkt naar één enkel "statuut".

6.4.4 Bekendheid bij uitbetalingsinstanties

Meerdere coördinatoren van erkende AMA-begeleiders ervaren knelpunten die gerelateerd zijn aan de uitbetalingsinstanties, meer specifiek de mutualiteiten. Hoewel ook werd vermeld dat er op dit vlak ondertussen ook al enige vooruitgang is geboekt, is men van mening dat er toch nog progressie mogelijk is. AMA was aanvankelijk onvoldoende gekend bij de mutualiteiten hetgeen soms tot schrijnende situaties heeft geleid. Er zijn AMA-medewerkers waarbij de uitbetaling van hun uitkering hierdoor (tijdelijk) werd geschorst. Een AMA-medewerker die werd bevraagd, heeft dit zelf meegemaakt. Dit was het geval bij de opstart van AMA alsook bij de herziening na het eerste jaar. Hij heeft het financieel niet breed en een maand zonder uitkering hakt er dan wel in. Het zorgt voor stress en was zodanig frustrerend dat hij op een bepaald moment zelfs overwoog om te stoppen met AMA.

Een coördinator merkte echter ook een pluspunt op. Sinds personen via AMA de mogelijkheid hebben om “actief” te zijn, worden ze minder vaak opgeroepen door de mutualiteiten waardoor ze meer mentale rust krijgen.

Toch moet hierbij ook nog een nuancering worden toegevoegd. Een coördinator van een erkende AMA-begeleider (psychiatrisch ziekenhuis) merkte op dat AMA-medewerkers die binnen de profitsector AMA verrichten vaker voor een kortere periode een goedkeuring krijgen dan wanneer ze in de non-profitsector AMA doen. Dit inzicht is gebaseerd op de eigen ervaring waarbij er zowel AMA-medewerkers binnen bedrijven worden begeleid alsook bij vzw’s. Het is niet omdat iemand binnen een bedrijf AMA verricht dat hij/zij per definitie kan doorstromen naar betaalde arbeid. Dit wijst er volgens deze coördinator eveneens op dat er nog te veel onwetendheid is bij de mutualiteiten en dat meer sensibilisering aan de orde is. Goedkeuringen voor een kortere periode hebben tevens tot gevolg dat er relatief snel opnieuw documenten in orde moeten worden gemaakt om verlengingen aan te vragen. Dit sluit ook aan op de vraag naar administratieve vereenvoudiging om efficiënter te kunnen werken (zie 6.5).

Daarnaast werd tijdens de focusgroep door iemand ook opgemerkt dat mutualiteiten AMA-medewerkers die voorzichtige stappen proberen te zetten richting betaalde arbeid opnieuw vaker lijken te contacteren. Vanuit de mutualiteiten worden AMA-medewerkers dan soms aangespoord tot activering en stappen op dit vlak te ondernemen. Dit zorgt voor onrust bij AMA-medewerkers.

6.4.5 Bekendheid tussen erkende AMA-begeleiders

Uit zowel de focusgroep met de coördinatoren van erkende AMA-begeleiders alsook de focusgroep met werkpostbegeleiders werd duidelijk dat de deelnemers het interessant vonden om elkaars ervaringen met AMA te beluisteren. Ieder onder hen heeft AMA op z’n eigen manier en naar eigen goeddunken aangepakt. Daarnaast werd ook duidelijk dat men (gelijkaardige) problemen heeft ondervonden (bv. omtrent administratie – zie 3.3) die mogelijks gemakkelijker zouden kunnen verholpen zijn indien deze vanuit het “collectief” van erkende AMA-begeleiders zouden zijn aangekaart. Nu heeft men de indruk dat deze moeilijkheden eerder versnipperd werden gesignaleerd.

Zowel coördinatoren van erkende AMA-begeleiders als werkpostbegeleiders erkennen dat het inspirerend zou zijn om vrijblijvend ervaringen en inzichten met elkaar te kunnen delen. Bovendien zijn de types organisaties die erkend zijn als AMA-begeleider ook divers en zou het een meerwaarde zijn om elkaar, over de verschillende sectoren heen, beter te leren kennen. De overtuiging is er dat men veel van elkaar zou kunnen leren. Een werkpostbegeleider verwees naar de mogelijkheid van een “online” ontmoetingsruimte of webinars. Op die manier moet je als werkpostbegeleider niet inboeten op begeleidingstijd en kan het werk binnen de werkpost sneller worden hervat.

Er werd ook verwezen naar de mogelijkheid van een forum of website waar methodieken, voorbeeld-documenten, ... zouden kunnen worden gedeeld zodat hieruit inspiratie kan worden geput.

De coördinatoren van de erkende AMA-begeleiders die deelnamen aan de focusgroepen zijn van mening dat meer, maar ook meer gedifferentieerde werkposten ervoor kunnen zorgen dat er nog meer op maat van de AMA-deelnemer kan worden gewerkt. De coördinatoren hebben ondertussen contacten opgebouwd met potentiële werkposten en blijven steeds op maat zoeken naar een geschikte combinatie van werkpost en AMA-deelnemer. Dit sluit echter niet uit dat ze het relevant zouden vinden om (per provincie) een overzicht te hebben van de werkposten waar AMA-medewerkers actief zijn. Het zou zeker ook een meerwaarde kunnen zijn voor organisaties die pas erkend zijn als AMA-begeleider.

Meer en meer gedifferentieerde werkposten zorgen ervoor dat er meer op maat van de AMA-medewerker kan worden gewerkt. Dit neemt niet weg dat alle deelnemers aan de focusgroepen doorheen de jaren wel contacten hebben opgebouwd met (potentiële) werkposten. Toch zou het relevant zijn om, per provincie, een overzicht te hebben van werkposten waarop de andere erkende AMA-begeleiders een beroep doen. Zo'n overzicht bevat mogelijks werkposten waaraan men zelf niet zou hebben gedacht en kan dus inspireren.

Wat betreft het delen van kennis omtrent de manier van begeleiden benadrukte een coördinator dat dit toch vooral een proces op maat is en moet blijven. De manier waarop een AMA-medewerker wordt begeleid, is mede ingegeven door hoe deze persoon het beste kan worden benaderd. Er is geen "one fits all" methodiek.

Een werkpostbegeleider vertelde dat men op vlak van evaluatie nog steeds zoekende is naar een gepaste methodiek. De focusgroep werd alvast als een interessante gelegenheid ervaren om kennis te maken met de manier waarop anderen dit organiseren. Een andere werkpostbegeleider verwees in dit opzicht naar de "AMA-meter", een evaluatie-instrument dat men, in samenwerking met de provincie, heeft ontwikkeld en nog verder aan het verfijnen is. Het is een instrument dat vrij beschikbaar is voor iedereen die hierin geïnteresseerd is.

Een coördinator van een erkende AMA-begeleider merkte op dat er geen standaard AMA-overeenkomst is. Het zou interessant kunnen zijn indien er een voorbeeld van zo'n overeenkomst op de website van de Vlaamse overheid zou terug te vinden zijn waarmee de erkende AMA-begeleiders aan de slag kunnen gaan. Dit zou zeker nuttig kunnen zijn voor organisaties die pas erkend zijn als AMA-begeleider. Een andere coördinator zei dat een koepelorganisatie tijdens de opstartfase van AMA veel ondersteuning heeft geboden. Onder meer door een draaiboek, een voorbeeldovereenkomst, ... te voorzien. Deze ondersteuning werd als relevant ervaren. De coördinatoren betreuren het dan ook dat deze ondersteuning gaandeweg is verminderd.

Een andere coördinator verwees naar een provinciaal platform rond arbeidszorg waar maandelijks vergaderingen werden georganiseerd met als doel ervaringen op een informele manier tussen collega's uit te wisselen. Dit platform bestaat niet meer, maar wordt wel gemist. Deze coördinator ervaart een leemte op een overkoepelend niveau.

Enkele werkpostbegeleiders en coördinatoren van erkende AMA-begeleiders verwezen naar momenten van afstemming met andere organisaties die zich op hetzelfde of gelijkaardige doelpubliek richten. Een werkpostbegeleider binnen een arbeidszorgcentra vertelde dat er al relatief veel contacten zijn met andere arbeidszorgcentra in de regio. Een andere werkpostbegeleider zei dan weer dat de erkende AMA-begeleider waarvoor hij werkt enkele jaren geleden is ontstaan doordat verschillende zorgvoorzieningen binnen de VAPH-sector zich hebben verenigd. Ondertussen is er in elke provincie een gelijkaardige organisatie. Samen vormen ze een netwerk van organisaties die op regelmatige basis ervaringen en kennis uitwisselen. Deze onderlinge afstemming wordt als nuttig ervaren, te meer omdat het delen van expertise en inzichten het mogelijk maakt om efficiënter te werken.

Een coördinator van een erkend AMA-begeleider vermeldde dat de eigen begeleiders af en toe nood hebben aan momenten van kennisdeling (bv. om de eigen competenties m.b.t. begeleiding aan te scherpen, rond een bepaalde problematiek, etc.). Men is echter een kleinschalige organisatie (OCMW) en niet alle begeleiders hebben dezelfde noden of interesses wat betreft kennisdeling. Hierdoor is het moeilijk om zo'n momenten zelf intern te organiseren. Het zou daarom meer aangewezen zijn om te kunnen aansluiten bij dergelijke momenten die overkoepelend of door andere organisaties worden

georganiseerd. In het verleden hebben de begeleiders wel een inspiratie-dag omtrent arbeidszorg bijgewoond die vanuit een organisatie voor begeleid werken werd georganiseerd.

6.4.5.1 Samenwerking

Een coördinator van een erkende AMA-begeleider vertelde dat men bewust verbinding probeert te maken met andere organisaties uit de eigen regio. Hierbij zet men ook in op verbinding over de verschillende sectoren heen en wil men bijdragen aan ontschotting. Dit streven zou echter nog meer ingang mogen vinden en gestimuleerd worden.

Daarnaast werd door een andere coördinator verwezen naar de stroeve regionale samenwerking tussen verschillende erkende AMA-begeleiders die men ervaart. Deze coördinator merkt dat andere erkende AMA-begeleiders, met interne werkposten, niet altijd bereid zijn om de werkplaats te zijn voor een AMA-medewerker die door een andere erkende AMA-begeleider wordt begeleid. Op dat vlak is er volgens deze coördinator nog verbetering mogelijk. Het gebrek aan subsidiëring voor de werkposten zelf vormt hierin echter een drempel. Indien er ook subsidies zouden kunnen worden voorzien voor de werkposten zou hierin mogelijks al meer openheid zijn.

6.5 Administratie

Tijdens de focusgroep met erkende coördinatoren van AMA-begeleiders werd de nood aan administratieve vereenvoudiging aangekaart. Door administratieve vereenvoudiging zou men efficiënter kunnen werken. Een aantal specifieke aspecten werden tijdens de focusgroepen aangehaald.

Een coördinator van een erkend AMA-begeleider vroeg zich af of een verklaring van onbezoldigde activiteit en goedkeuring hiervoor noodzakelijk is, net als de jaarlijkse hernieuwing hiervan. Dat AMA een onbezoldigde activiteit betreft, is immers ook opgenomen in de aanvraag om AMA op te starten. Indien deze verklaring noodzakelijk zou blijven, pleit deze coördinator ervoor dat het RIZIV-formulier (zodat dit reeds bij de aanvraag voor goedkeuring mee doorgestuurd worden) hiervoor door alle mutualiteiten wordt aanvaard.

Uit andere ervaringen van coördinatoren van erkende AMA-begeleiders bleek tevens de complexiteit inzake administratie voor de AMA-medewerkers zelf, maar ook de moeizame communicatie die ze zelf ervaarden alsook problemen m.b.t. de opvolging van formaliteiten. Soms werden administratieve documenten naar het thuisadres van de AMA-medewerker gestuurd die de inhoud en het doel van deze documenten niet altijd begreep, maar dit evenmin liet weten aan de erkende AMA-begeleider. Deze documenten konden daardoor niet op tijd worden terugbezorgd aan de mutualiteiten met de nodige gevolgen. Een coördinator van een erkend AMA-begeleider verwees ook naar documenten die te laat door de mutualiteit werden verstuurd waardoor ze onmogelijk tijdig terugbezorgd konden worden. Een coördinator van een erkend AMA-begeleider verwees naar één specifieke mutualiteit waar er zich vaker problemen voordoen.

Momenteel moet ook een wijziging van het aantal uren dat iemand AMA verricht, worden aangepast in de overeenkomst. Het is de ervaring van de deelnemers aan de focusgroep met coördinatoren van erkende AMA-begeleiders dat het niet ongewoon is dat AMA-medewerkers regelmatig van uurrooster veranderen. Het telkens aanbrengen en doorgeven van deze wijzigingen wordt dan ook als een tijdsintensief proces ervaren. Bij voorkeur zou men dit niet elke keer opnieuw hoeven aan te passen.

De Dimona aangifte wordt ook als een knelpunt ervaren door meerdere deelnemers aan de focusgroep met coördinatoren van erkende AMA-begeleiders. Dit kwam eveneens (beperkter) ter sprake tijdens de focusgroep met werkpostbegeleiders. De Dimona aangifte vormt volgens meerdere deelnemers aan de focusgroepen een hindernis bij het motiveren van externe werkposten om AMA-medewerkers een kans te geven. Grotere organisaties zijn vertrouwd met de Dimona aangifte. Bovendien is er dan veelal ook een personeelsdienst die dit aspect kan opvolgen. Kleinere organisaties of zaken (bv. eenmanszaken, kleine ondernemers) zijn hiermee minder vertrouwd, maar voelen zich ook minder geneigd om zo'n aangifte te doen. Aangezien meerdere deelnemers aan de focusgroepen van mening zijn dat dit net ideale werkposten voor AMA-medewerkers zouden kunnen zijn, is men voorstander om de huidige noodzaak van een Dimona aangifte naar de toekomst toe te schrappen.

7 Synthese

Uit de reeks focusgroepen bleek duidelijk dat AMA zowel een opstap naar betaalde arbeid kan zijn alsook een finaliteit mag zijn. Zowel coördinatoren van erkende AMA-begeleiders, werkpostbegeleiders en AMA-medewerkers zijn deze mening toegedaan. De kracht van AMA schuilt volgens hen in het gegeven dat er niet moet worden gepresteerd en dat betaalde arbeid geen noodzakelijke doelstelling hoeft te zijn. Werkpostbegeleiders vinden het aangenaam om mensen te kunnen begeleiden die vooral veel "goesting" hebben om zichzelf te tonen.

Doordat AMA een finaliteit mag zijn, zorgt het voor een veilige basis. Dit wordt tevens als een essentiële voorwaarde voor AMA beschouwd. Het is een context waarbinnen kwetsbare personen een plaats op maat vinden en op hun eigen tempo, zonder verplichtingen, verder kunnen ontwikkelen.

Het bestaan van AMA wordt ervaren als een erkenning van het bestaan van een kwetsbare doelgroep die voordien weinig tot geen andere opties had. Er werd onder meer verwezen naar personen met een psychische kwetsbaarheid voor wie de mogelijkheid van AMA een meerwaarde vormt. Een bijkomend voordeel van AMA houdt in dat men (ex)-patiënten/cliënten niet helemaal hoeft los te laten en hen in het vizier kan blijven houden.

AMA als finaliteit of niet wordt mede bepaald door de leeftijd van de AMA-medewerkers. Uit getuigenissen bleek dat meerdere AMA-medewerkers in het verleden hebben gewerkt, maar waarbij dit in de toekomst, omwille van hun problematiek, niet meer mogelijk is. AMA is dan een "afsluiter" van hun carrière.

De doorstroom naar betaalde arbeid is geen prioritair aspect van AMA. Dit houdt in dat coördinatoren van erkende AMA-begeleiders en werkpostbegeleiders hierop ook niet de nadruk leggen. Dit neemt echter niet weg dat men steeds aandachtig is voor de capaciteiten, het potentieel en (vooral) de wensen van de AMA-medewerker. Zoals ook bleek uit de focusgroep, zijn er AMA-medewerkers die graag hun grenzen willen aftasten. Werkpostbegeleiders hebben hiervoor ook steeds aandacht en proberen AMA-medewerkers hierin te prikkelen en te ondersteunen bij hun keuzes. Binnen AMA is er bovendien steeds ruimte voor groei op persoonlijk, maar ook eventueel op professioneel vlak. In dit opzicht moedigen sommige erkende AMA-begeleiders ook de doorstroom van een interne werkpost naar een externe werkpost aan omdat het eveneens zorgt voor nieuwe opportuniteiten om vaardigheden te ontwikkelen en ervaringen op te doen.

Desalniettemin zou AMA-altijd een veilige basis moeten zijn waarop AMA-medewerkers kunnen terugvallen. Het gegeven dat men AMA kan blijven doen zo lang men wil, geeft mentale rust aan de

AMA-medewerkers. Uit de focusgroepen bleek dat het net deze mentale rust en het daaraan verbonden gevoel van veiligheid is waardoor AMA nog meer hun mogelijkheden willen verkennen. Ze kunnen proberen om stappen richting externe werkposten en/of betaalde arbeid te zetten, ze mogen falen en terug opnieuw proberen waarbij AMA het vangnet is dat er altijd zal zijn. Dit veronderstelt ook de nodige flexibiliteit.

Uit de focusgroepen bleek een grote eensgezindheid om AMA ook na 65 jaar te continueren. Uit enkele getuigenissen bleek dat AMA-medewerkers die ouder dan 65 jaar zijn, nu soms ook al hun activiteiten verderzetten en blijvend begeleid worden. Dit wordt dan wel op een andere manier gefinancierd. Redenen om AMA na 65 jaar verder te zetten, zijn terug te brengen tot de mogelijkheid om een sociaal netwerk op te bouwen op de werkvloer en de begeleiding die voor velen onder hen noodzakelijk blijft ongeacht hun leeftijd. Wat dit laatste betreft, kan AMA niet op een gelijke voet worden gezet met een hobby of vrijwilligerswerk.

Met betrekking tot een vergoeding voor AMA waren de meningen wel verdeeld. AMA-medewerkers halen de grootste voldoening uit een “dank je wel” en andere tekenen van appreciatie. Geld is niet hun belangrijkste drijfveer om AMA te doen. Bovendien bestaat hun inkomen uit hun uitkering. Ze vinden het vooral belangrijk om deze niet te verliezen. Toch wordt ook de mogelijkheid van een beperkte “sociale geste” door sommige deelnemers aan de focusgroepen niet uitgesloten.

Subsidiëring is een aspect dat nadrukkelijk werd besproken tijdens de focusgroepen. De erkende AMA-begeleiders waaraan de coördinatoren en werkpostbegeleiders verbonden zijn, vergaarden reeds via verschillende kanalen subsidies en financiering. In dit opzicht zijn de AMA-subsidies een welkome toevoeging. Dit neemt niet weg dat er ook werd geopperd dat de subsidies eigenlijk te laag zijn. Zeker voor organisaties die willen beginnen met AMA.

Een exact bedrag waarmee de subsidies idealiter zouden moeten worden verhoogd, kon men niet geven. Externe werkposten worden als waardevol beschouwd. Sommige deelnemers aan de focusgroepen benadrukten ook dat men hierop graag meer zou inzetten, maar dat het een tijdsintensief proces is. Niet enkel de zoektocht naar een externe werkplaats, maar ook de opvolging en begeleiding nemen veel tijd in beslag. Er zijn momenteel niet genoeg middelen om hiervoor een medewerker vrij te stellen of een extra iemand aan te werven. Dit wordt als een knelpunt ervaren.

Meer inzetten op externe werkplaatsen kan ervoor zorgen dat er nog meer op maat van de AMA-medewerker kan worden gewerkt en dat er meer ruimte komt voor dichtslibbende wachtlijsten voor interne wachtlijsten. Toch werd ook opgemerkt dat het niet altijd evident is voor personeel van een externe werkplaats om een AMA-medewerker, bovenop het eigen takenpakket te begeleiden. Eén van de deelnemers aan de focusgroep met werkpostbegeleiders is jobcoach en begeleidt de AMA-medewerkers binnen de externe werkplaats tot ze daar zelfstandig genoeg kunnen functioneren. De werkplekbegeleider die vervolgens binnen de organisatie wordt aangeduid, moet dan niet zelf de intensievere begeleiding in de beginperiode op zich nemen.

Door ook werkplaatsen te subsidiëren, zou het voor externe werkplaatsen mogelijks een “trigger” kunnen zijn om (meer) AMA-medewerkers te verwelkomen en hen vergoeden voor de tijd die ze in de begeleiding investeren. Externe werkplaatsen geven AMA-medewerkers een kans vanuit een sociaal engagement, maar men mag niet vergeten dat begeleiding veel tijd in beslag neemt. De subsidiëring van werkposten zou ook de samenwerking tussen erkende AMA-begeleiders (met interne werkplaatsen) kunnen vergemakkelijken daar waar dit momenteel soms een gevoelige kwestie is. Het is niet altijd evident voor een erkende AMA-begeleider om een AMA-medewerker een plaats te geven in de eigen

interne werkplaats en begeleiding te bieden terwijl de subsidie voorzien is voor de erkende AMA-begeleider die de opvolging op zich neemt.

Begeleiding is één van de meest cruciale aspecten van AMA. Uit de focusgroepen bleek een onderlinge nieuwsgierigheid naar het aantal AMA-medewerkers dat door één werkpostbegeleider wordt begeleid. Hierbij moet ook worden opgemerkt dat er in hoofdzaak werkpostbegeleiders deelnamen die AMA-medewerkers binnen een interne werkplaats ondersteunen. Idealiter is er een goede balans tussen het aantal AMA-medewerkers en werkpostbegeleiders. Er zijn verschillende factoren die deze balans mee bepalen: de zelfstandigheid van een AMA-medewerker, de problematiek(en) van de AMA-medewerkers, eventuele andere verantwoordelijkheden van de werkpostbegeleider en de wijze waarop deze verantwoordelijkheden tussen collega's zijn verdeeld.

Om een goede werkpostbegeleider te kunnen zijn, kan men idealiter voldoende tijd investeren in de AMA-medewerker om een onderlinge vertrouwensband op te bouwen. Zowel de werkpostbegeleiders als AMA-medewerkers vinden het belangrijk dat ze regelmatig met elkaar een gesprek kunnen aangaan waarbij alles bespreekbaar is. Een werkpostbegeleider is een partner die naast de AMA-medewerkers staat en hen ondersteunt bij een vlot traject zodat de AMA-medewerkers optimaal tot hun recht kunnen komen.

Informele gesprekken tijdens het uitvoeren van de activiteiten of tijdens pauzes gebeuren ook in het kader van evaluaties. Het zijn spontane momenten waarop wordt gepolst wat goed gaat en wat beter kan. Daarnaast zijn er ook formele evaluatiemomenten die als zinvol worden ervaren. Het geeft de zekerheid dat iedere AMA-medewerker effectief regelmatig gehoord wordt en een verslag hiervan biedt een goede leidraad voor de verdere opvolging. Toch kwam ook wat dit betreft af en toe naar voren dat het een tijdsintensief gegeven is.

Tijdens de formele en informele (evaluatie)gesprekken kunnen de AMA-medewerkers steeds te kennen geven dat ze graag meer of minder uren AMA willen doen, van werkplek willen veranderen, nieuwe taken willen uitproberen, etc. Deze flexibiliteit is voor de AMA-medewerkers heel belangrijk. Tijdens de andere focusgroepen werd ook benadrukt dat AMA een proces op maat is en moet blijven.

Als verbeterpunten werd verwezen naar meer aandacht voor bekendmaking van AMA en een heldere communicatie hierover naar alle betrokken partijen: de toeleidende organisaties, potentiële AMA-medewerkers, potentiële werkposten en uitbetalingsinstanties.

Tijdens één van de focusgroepen werd aangehaald dat er nog een groep mensen is die mogelijks gebaat zou zijn met AMA, maar die hiervan momenteel niet op de hoogte zijn. Er werd voor gepleit om meer informatie over AMA, gericht aan potentiële AMA-medewerkers, op te nemen op de website van de Vlaamse overheid. Er zijn immers ook mensen die op eigen initiatief contact kunnen opnemen met een potentiële erkende AMA-begeleider.

AMA zou ook bekender mogen worden gemaakt bij potentiële werkposten. Sommige erkende AMA-begeleiders leveren inspanningen op dit vlak door zelf folders te ontwikkelen, maar een centraal gedragen initiatief zou meer aangewezen zijn.

Bovendien werd ook opgemerkt dat de verschillende vormen van subsidiëring die bestaan de complexiteit verhogen. Een duidelijke en heldere communicatie over de verschillende vormen van subsidiëring (bv. in de vorm van een overzichtelijke folder) zou hierin meer duidelijkheid kunnen scheppen voor potentiële werkposten.

Meerdere erkende AMA-begeleiders gaven aan problemen te hebben ervaren met (bepaalde) uitbetalingsinstanties. Er werd onder meer verwezen naar een soms moeizame communicatie en opvolging van formaliteiten alsook tijdelijke schorsingen van uitbetalingen van de uitkering. Deze problemen zijn ondertussen grotendeels verholpen, maar de overtuiging bestaat dat er toch nog progressie mogelijk is. Er zouden nog meer inspanningen kunnen worden geleverd om uitbetalings-instanties vertrouwder te maken met wat AMA precies is. Enerzijds worden personen die AMA verrichten minder vaak gecontacteerd door de uitbetalingsinstanties, maar anderzijds, wanneer AMA-medewerkers voorzichtige stappen richting betaalde arbeid proberen te zetten via AMA of binnen de profitsector actief zijn, soms ook vaker terug worden gecontacteerd en gestimuleerd richting activering dewelke voor onrust zorgt bij deze personen.

Uit de focusgroepen bleek dat zowel de coördinatoren van erkende AMA-begeleiders als werkpost-begeleiders het interessant zouden vinden indien er mogelijkheden zouden worden voorzien om ervaringen uit te wisselen en kennis met elkaar te delen. In het verleden, en vooral bij de invoering van AMA, werd een dergelijk forum aangeboden door een koepelorganisatie of vanuit de provincie, maar dit is momenteel niet meer het geval.

Het voorbeeld van vrijblijvende webinars of voorbeelddocumenten (zoals een AMA-overeenkomst, evaluatieformulieren, etc.) die door koepelorganisatie of de Vlaamse overheid op de website ter beschikking worden gesteld. De overtuiging leeft dat men inspiratie bij elkaar kan halen. Daarnaast zou een overzicht met werkposten per provincie ook zinvol kunnen zijn.

Op vlak van administratie werd er gepleit voor administratieve vereenvoudiging waardoor er efficiënter zou kunnen worden gewerkt. Daarnaast was men ook voorstander van de afschaffing van de Dimona aangifte.

Hoofdstuk 3
Overkoepelende conclusies en aanbevelingen

In dit slothoofdstuk worden de resultaten van alle onderzoeksfasen samengebracht in een overkoepelende conclusie. De overkoepelende conclusie is afgetoetst en verder verfijnd aan de hand van input uit de heterogene focusgroep. Op basis van de geïntegreerde onderzoeksresultaten reflecteerden de onderzoekers vanuit een meta-blik, en bijkomend gesterkt vanuit de eigen opgebouwde expertise, over de context voor beleidsaanbevelingen. De concrete beleidsaanbevelingen zijn ook in dit hoofdstuk terug te vinden.

1 Overkoepelende slotconclusies en bijhorende aanbevelingen

1.1 Een goed initiatief met een duidelijke meerwaarde: AMA als blijver

1.1.1 Een veelheid aan positieve effecten voor…

Het uitvoeringsbesluit van het decreet van 25 april 2014 houdende de werk- en zorgtrajecten dateert van 2 februari 2018. Bij afloop van dit onderzoek zal AMA dus drie jaar in voege zijn. **Uit dit onderzoek kunnen we concluderen dat dit initiatief positief wordt onthaald.** Deze positieve ingesteldheid ten aanzien van AMA is terug te vinden bij zowel coördinatoren van erkende AMA-begeleiders, werkpost-begeleiders en AMA-medewerkers. Bovendien kan worden gesteld dat deze positieve teneur unaniem is. Dat AMA als een positief initiatief wordt onthaald, is te verklaren door de meerwaarde die eraan verbonden is. De meerwaarde van AMA wordt zichtbaar door dit onderzoek.

De meerwaarde van AMA is in eerste instantie verbonden met de latente voordelen van arbeid. Het biedt AMA-medewerkers de mogelijkheid om structuur aan te brengen in hun dag/week. Het geeft hen een doel. Uit getuigenissen van AMA-medewerkers werd duidelijk dat ze zichzelf zinvol willen voelen. Via AMA kunnen ze een nuttige bijdrage leveren aan de werkplaats waar ze actief zijn. AMA geeft hen de mogelijkheid om mee het verschil te maken. De fierheid die wordt ervaren m.b.t. de producten die ze maken, het positieve effect dat ze kunnen hebben op het leven van anderen, ... straalde van meerdere bevraagde AMA-medewerkers af. Er werd vol trots gesproken over het "*managen*" van een tweede-handsmagazijn in fietsonderdelen, het tijdens corona uitdelen van soep aan bewoners van een woon-zorgcentrum omdat deze mensen het extra moeilijk hebben of het ervoor zorgen dat minder mobiele personen kunnen blijven genieten van een mooi onderhouden tuin. Dat een bevraagde AMA-medewerker foto's neemt van de therapeutische knuffeldieren die door hem worden genaaid om ze te kunnen tonen aan zijn moeder is hier eveneens een sprekend voorbeeld van. Het toont ook aan dat AMA een positief effect heeft op de eigenwaarde van de AMA-medewerkers. AMA-medewerkers laten graag zien wat ze kunnen.

Een ander latent voordeel van arbeid is de mogelijkheid om nieuwe dingen te leren. Zoals vastgesteld binnen dit onderzoek is ook dit aspect duidelijk aanwezig bij AMA. AMA-medewerkers vertelden over hetgeen ze hebben bijgeleerd, maar ook begeleiders spraken over de leerkansen die ze AMA-medewerkers willen bieden door hen kennis bij te brengen en vaardigheden aan te leren. Binnen AMA kan er veel worden bijgeleerd: gaande van leren werken met bepaalde machines tot het voor het eerst

oogsten van groenten. AMA biedt mensen ook de mogelijkheid om te groeien in hun manier van zijn. Van het aanvankelijk moeilijk contacten kunnen leggen tot het leren aangaan van een spontane babbel, is een voorbeeld van een persoonlijke drempel die kan worden overwonnen. Vaak zijn het kleine zeges op zichzelf. Dingen die voor vele andere mensen vanzelfsprekend zijn, maar een grote betekenis hebben in het leven van een AMA-medewerker. Positieve ervaringen van allerlei aard sterken AMA-medewerkers in het geloof dat ze meer kunnen dan ze aanvankelijk zelf dachten. AMA heeft een positieve impact op het zelfvertrouwen van de AMA-medewerker en draagt bij tot empowerment.

Tot slot is sociaal contact ook één van de latente voordelen van arbeid dat nadrukkelijk naar voren komt bij AMA. Dit is een belangrijk aspect van AMA omdat AMA-medewerkers niet altijd een uitgebreid sociaal netwerk hebben. Soms monden sociale contacten binnen de werkplaats ook uit in een hechte vriendschap. Verbondenheid, maar vooral ook samen plezier maken, kwam regelmatig naar voren tijdens de bevraging van AMA-medewerkers en werkpostbegeleiders. AMA biedt een context waarin de persoon zichzelf kan zijn, met een openheid en erkenning voor alsook ondersteuning bij de moeilijkheden die hij/zij ervaart. In dit opzicht onderscheidt AMA zich van het sociale contact dat ontstaat tijdens vrijwilligerswerk of een vrijetijdsbesteding.

Naast de latente voordelen van arbeid, levert AMA een belangrijke bijdrage in het streven naar inclusie. Dat AMA ook mogelijk is bij bedrijven en zelfstandige ondernemers is eveneens inclusieversterkend. De mogelijkheid om AMA te doen, draagt niet enkel bij tot de eigen identiteit en de manier waarop een AMA-medewerker zichzelf ziet, maar zorgt ook voor een positieve beeldvorming van deze doelgroep binnen de maatschappij. AMA zorgt er mee voor dat ze zich in de maatschappij kunnen begeven en zich kunnen tonen. Het toont de maatschappij dat er mensen zijn voor wie betaalde arbeid niet mogelijk is, maar dat iedereen, naar zijn eigen kunnen, iets kan bijdragen. AMA als initiatief is dus een erkenning voor deze doelgroep.

Specifiek voor personen met een psychische kwetsbaarheid werd aangehaald dat AMA de destigmatisering van deze doelgroep bevordert. Daarenboven kan het een verschil maken tussen wel of geen (her)opname en kan AMA ook worden gelinkt aan een herstelgerichte visie. AMA biedt stabiliteit en een houvast. AMA biedt een laagdrempelige context waarin problematieken bespreekbaar kunnen worden gemaakt. Dit is zeker ook het geval voor personen met een verslavingsproblematiek. AMA is niet de oplossing voor de verslaving, maar kan wel een motivator zijn om de verslaving te willen aanpakken en onder controle houden.

Daarnaast ligt de meerwaarde van AMA voor erkende AMA-begeleiders die AMA-medewerkers begeleiden in de mogelijkheid om voeling te blijven houden met kwetsbare personen, zoals bv. personen met een psychiatrische kwetsbaarheid wiens therapie bijna afgelopen is, doordat men hen niet volledig moet “loslaten”. Het biedt de mogelijkheid om enige continuïteit in ondersteuning te kunnen blijven bieden.

De COVID-19 crisis heeft duidelijk gemaakt hoe belangrijk AMA in het leven van AMA-medewerkers is. Dat AMA door de lockdown tijdelijk niet meer mogelijk was, heeft bij velen voor een gemis gezorgd.

Overkoepelend aan al deze positieve effecten kan worden gesteld dat AMA een initiatief is dat het mogelijk maakt om mensen in hun kracht te (her)stellen, (opnieuw) te laten openbloeien en/of een volwaardige plaats in de samenleving te laten (blijven) opnemen ongeacht de moeilijkheden en/of beperkingen die ze (hebben) ervaren.

1.1.2 … een diverse doelgroep

AMA-medewerkers omvatten een diverse doelgroep. Dit blijkt uit de diversiteit in AMA-medewerkers die deelnamen aan een interview of focusgroep, maar ook de resultaten van de kwantitatieve bevraging van de AMA-medewerkers toont dit duidelijk aan. Op basis van informatie verzameld over 741 AMA-medewerkers die tussen 1 september en 29 februari 2020 AMA hebben verricht, kunnen we stellen dat er iets meer mannen dan vrouwen aan AMA doen. Toch is het onderlinge verschil niet van die mate om van een onevenwichtige verhouding te spreken. Hoewel uit de onderzoeksbevindingen blijkt dat het merendeel van de AMA-medewerkers tussen 40 en 59 jaar is (57,9%) – met een gemiddelde van 44 jaar - zijn er binnen alle leeftijdscategorieën tussen 18 en 65 jaar personen die AMA doen. Zo goed als de helft van de 741 AMA-medewerkers is alleenwonend (49,4%). Voor een aanzienlijk aandeel van de AMA-medewerkers is er geen informatie beschikbaar over het hoogst behaalde diploma (40%). Voor een derde van de groep AMA-medewerkers waarover een uitspraak kan worden gedaan, is dit een diploma middelbaar onderwijs.

De specifieke problematiek van de AMA-medewerkers werd bewust niet bevraagd. Op basis van het kwalitatief onderzoeksonderdeel is het toch mogelijk om hierover een algemeen beeld te schetsen. Coördinatoren van erkende AMA-begeleiders en werkpostbegeleiders spraken in algemene termen over de doelgroep waarop men zich richt. Daarnaast gaven sommige AMA-medewerkers een openhartige inkijk hun problematiek. Op basis hiervan kan worden vastgesteld dat de diverse doelgroep voor wie AMA bedoeld is, ook effectief wordt bereikt. AMA wordt verricht door personen met een psychische kwetsbaarheid (waaronder personen met een depressie, schizofrenie, psychoseproblematiek, etc.), personen met ASS, een licht verstandelijke of fysieke beperking, erkende vluchtelingen en personen met een lage taalvaardigheid, personen met beperkte sociale contacten, personen met een verslavingsproblematiek, etc.

Een kenmerk dat deze diversiteit tussen de AMA-medewerkers overschrijdt, is de dankbaarheid en motivatie om AMA te doen. Werkpostbegeleiders die in het kader van dit onderzoek aan het woord kwamen, omschreven AMA-medewerkers als een aangename doelgroep om mee aan de slag te gaan.

<u>Context voor de aanbevelingen</u>

AMA is een geslaagd initiatief dat door alle betrokkenen als waardevol wordt ervaren. Gezien de vele positieve effecten die ook effectief in realiteit worden ervaren door de doelgroep voor wie AMA is bedoeld, raden we aan om AMA te continueren. AMA heeft niet enkel een positieve impact op het leven van kwetsbare personen. Het is onzes inziens een cruciale schakel in het streven naar inclusie. Het biedt personen de mogelijkheid om hun plaats in de samenleving te (blijven) opnemen. Inclusie is niet enkel ervoor zorgen dat iedereen een volwaardige plaats krijgt en blijft hebben in de samenleving, maar is ook het streven naar een samenleving die begrijpt en erkent dat niet iedereen hetzelfde is en kan. Op vlak van maatschappelijke bewustwording geeft AMA dan ook een belangrijk signaal.

AMA is bedoeld voor een diverse doelgroep. Er wordt ook effectief een diverse doelgroep bereikt en we stellen voor dat er blijvend wordt ingezet op deze verscheidenheid in kwetsbaarheden en het bieden van een context om hen te versterken.

Personen met een verslavingsproblematiek worden reeds bereikt, maar het lijkt ons aangewezen om hierop nog meer in te zetten. Er zijn momenteel geen centra voor verslavingszorg erkend als AMA-begeleider terwijl ze zich specifiek richten op een groep mensen voor wie AMA een bijdrage zou kunnen leveren bij het "tackelen" van de verslaving. Personen die kampen met een verslaving zijn niet altijd

gemakkelijk te bereiken en "vast te houden". Vandaar dat het des te belangrijker is dat ook organisaties die zich specifiek op deze doelgroep richten erkend AMA-begeleider zouden worden.

Aanbevelingen voor het beleid:

- *Aanbeveling: AMA als beleidsinitiatief dient verder te worden gecontinueerd.*
- *Aanbeveling: AMA blijft een beleidsinitiatief dat gericht is op een verscheidenheid aan kwetsbare personen met diverse problematieken en moeilijkheden waardoor het voor hen op middellange termijn niet, nog niet of niet meer mogelijk is om betaalde beroepsarbeid, met of zonder ondersteuning, uit te voeren.*
- *Aanbeveling: Het aanbod organisaties dat erkend AMA-begeleider is, zou moeten worden uitgebreid met organisaties die zich specifiek richten op personen met een verslavingsproblematiek.*

1.2 Een veilige omgeving om grenzen te verleggen en…

Een veilige omgeving: dat is de manier waarop meerdere coördinatoren van erkende AMA-begeleiders en werkpostbegeleiders AMA omschreven. AMA voorziet in een omgeving waar "mogen" en niet "moeten" de voertaal is. Dit onderzoek laat toe vast te stellen dat er in de praktijk naar gestreefd wordt om AMA-medewerkers zo veel mogelijk succeservaringen te bieden, positief te bekrachtigen, maar waarbij ook eventuele werkpunten niet uit het oog worden verloren met als doel mensen te stimuleren in hun persoonlijk groeiproces. AMA biedt een kader waarbinnen er voortdurend mag worden geprobeerd om de stappen te blijven zetten die mensen voor zichzelf vooropstellen.

Dit houdt ook verband met het flexibel vormgeven van AMA in functie van de (veranderende) wensen van de AMA-medewerker zelf (zie ook 1.3). Daarnaast slaat deze flexibiliteit ook op het flexibel moeten kunnen schakelen tussen AMA als zinvolle bezigheid en een eventuele opstap, dan wel effectief traject naar betaalde arbeid én terug indien gewenst.

Een veilige omgeving stelt gerust. Zoals af te leiden uit een paar getuigenissen is het ook deze conditie die maakt dat AMA-medewerkers net meer geneigd zijn om het uiterste van de eigen grenzen te proberen aftasten, wetende dat AMA de basis is die er altijd zal zijn. Een gerust gevoel wordt mede ingegeven door financiële zekerheid. Voor AMA-medewerkers is hun uitkering belangrijk. Uit de bevraging van de AMA-medewerkers bleek dat dit doorgaans over een leefloon van het OCMW, arbeidsongeschiktheidsuitkering of inkomensvervangende tegemoetkoming gaat. Personen die moeten leven van een uitkering hebben het doorgaans ook niet breed. Financiële onzekerheid zorgt voor stress.

Een veilig gevoel wordt ook ingegeven door een goede relatie met de werkpostbegeleider. Indien er sprake zou zijn van een conflict of de AMA-medewerker heeft het gevoel dat hij/zij niet meer (met alles) bij de werkpostbegeleider terecht kan, vinden AMA-medewerkers binnen een interne werkpost doorgaans gemakkelijk de weg naar andere werkpostbegeleiders die er aanwezig zijn. Indien de werkpostbegeleider en trajectbegeleider binnen een interne werkpost verschillende personen zijn, kan de trajectbegeleider ook steeds worden aangesproken in het geval van een conflict tussen AMA-medewerker en werkpostbegeleider. De trajectbegeleider is eveneens de persoon die kan worden aangesproken indien er zich een conflict binnen een externe werkpost voordoet. De trajectbegeleider kan ook diegenen zijn die erover waakt dat men binnen een externe werkpost geen prestaties gaat verwachten van een AMA-medewerker, dat het takenpakket aangepast blijft, etc. Bij eventuele conflicten tussen collega medewerkers kunnen werkpostbegeleiders en/of trajectbegeleiders eveneens

bemiddeld optreden. Binnen AMA zijn er altijd andere betrokken partijen kunnen worden aangesproken; hetzij andere werkpostbegeleiders indien deze er zijn, hetzij de trajectbegeleider.

De insteek van AMA is het bieden van een zinvolle dagbesteding dewelke een finaliteit mag zijn. Daarnaast kan AMA voor personen die deze wens uiten, een mogelijke opstap zijn richting betaalde arbeid. AMA als finaliteit dan wel als eventuele opstap zijn beide evenwaardig én zinvol.

1.2.1 (nog steeds) zinvol bezig te zijn

Bevindingen uit de interviews en focusgroepen staven de conclusie dat AMA-medewerkers **de nood ervaren om zinvol bezig te zijn**. Hoewel AMA geen betaalde arbeid is, voelt het voor sommigen wel aan als “hun werk”. Uit dit onderzoek kwam ook naar voren dat mensen de vraag naar AMA stellen net omwille van die arbeidsmatige insteek, zonder dat presteren hierbij aan de orde is.

Getuigenissen laten tevens toe om te concluderen dat AMA voor AMA-medewerkers die vroeger betaalde arbeid hebben verricht een mooie afsluiter kan zijn van hun professionele carrière. Hoewel ze niet meer betaald kunnen werken, kunnen ze nog wel vanuit deze insteek hun dagen vullen. Uit dit onderzoek kan worden afgeleid dat voor een groot deel van de personen die AMA doen, betaalde arbeid, inclusief binnen de sociale economie, geen realistische mogelijkheid is omdat hun problematiek hen daarin te veel belemmert. Dankzij AMA kunnen ze toch, net zoals iedereen, ’s morgens de deur uitgaan met het gevoel dat ze naar “hun werk” vertrekken.

1.2.2 mogelijks proberen door te stromen naar betaalde arbeid

AMA is onbezoldigde arbeid voor personen voor wie betaalde beroepsarbeid op middellange termijn niet, nog niet of niet meer mogelijk is. Dit focus ligt niet bij de doorstroom naar betaalde arbeid, maar op het bieden van een zinvolle dagbesteding waarbij het voor AMA-medewerkers mogelijk is om zichzelf, op hun eigen tempo, verder te ontwikkelen op persoonlijk en, indien gewenst, op professioneel vlak. Dit is ook de insteek die duidelijk werd uit de gesprekken met coördinatoren van erkende AMA-begeleiders en werkpostbegeleiders.

AMA kan een goede voorbereiding kan zijn op een eventuele doorstroom naar betaalde arbeid. Uit enkele getuigenissen werd bijvoorbeeld duidelijk dat activering voor bepaalde personen té vroeg in hun persoonlijke traject komt. Ze staan nog niet (terug) stabiel genoeg in het leven, beschikken nog niet over basisattitudes, spreken de taal nog niet, ... AMA kan een goede basis vormen voor een (meer) succesvol activerend traject. Uit een interview bleek dat een OCMW AMA bewust als “voortraject” inzet voor personen die op termijn zouden moeten doorstromen naar betaalde arbeid (bv. erkende vluchtelingen). In tegenstelling tot een activerend traject biedt AMA meer flexibiliteit om noodzakelijke vaardigheden op te doen. Bovendien is AMA ook een context waarbij iemand ook effectief alle tijd kan nemen die hiervoor nodig is waardoor de activering op termijn succesvoller kan zijn. In dit onderzoek werd het voorbeeld gegeven van iemand die geen Nederlands spreekt. Zo iemand kan AMA combineren met intensieve taallessen om de taal goed te leren beheersen alvorens meteen in een activeringstraject te stappen.

In dit opzicht is AMA een goed kader voor personen die nog vele “zachte” stappen richting betaalde arbeid moeten zetten. Binnen de context van AMA, hetzij wanneer het een finaliteit is hetzij voor zij die willen proberen door te stromen naar betaalde, staat het eigen tempo altijd centraal.

Tijdens een interview omschreef een coördinator van een initiatief voor beschut wonen de interne werkplek als een arbeidsgerichte werkvloer waar er veel mogelijkheden zijn om bij te leren. Deze

insteek, de mogelijkheid om steeds nieuwe dingen bij te leren, kwam ook tijdens andere gesprekken naar voren. Op basis hiervan kan worden geconcludeerd dat er steeds aandacht is voor het potentieel van de AMA-medewerker. De wensen van de AMA-medewerker worden van nabij opgevolgd, ook op vlak van eventuele doorstroom naar betaalde arbeid.

Zoals uit dit onderzoek duidelijk werd, zijn er AMA-medewerkers die zelf de ambitie uitspreken om op termijn te willen doorstromen naar betaalde arbeid. Enkele jongere AMA-medewerkers die werden bevraagd, hebben luidop de wil uitgesproken om ooit betaald te werken. Ze willen geprikkeld en uitgedaagd worden om zichzelf naar een hoger niveau te kunnen tillen. Uitspraken gedaan door coördinatoren van erkende AMA-begeleiders en werkpostbegeleiders tonen ook aan dat men daarin meegaat. Dit onderzoek geeft duidelijk weer dat de wens van de AMA-medewerker steeds centraal staat en dat hierbij altijd ondersteuning wordt geboden. Zelfs bij AMA-medewerkers waarvan begeleiders inschatten dat betaalde arbeid een moeilijk haalbare optie zal zijn, wordt de persoon, indien hij/zij dit echt wil, zo goed mogelijk omkaderd om daar een succeservaring van te maken. Sommige AMA-medewerkers ervaren al doende dat ze de lat voor zichzelf toch te hoog hebben gelegd, terwijl anderen tegen de verwachtingen in zichzelf en hun begeleiders kunnen verbazen. Zoals eerder (1.2) reeds werd benadrukt, is AMA de ideale context om steeds te blijven proberen. De zin “Het is niet omdat iets nu niet lukt, dat het nooit zal lukken” werd een paar keer tijdens dit onderzoek uitgesproken.

Wanneer de ambitie om te proberen doorstromen naar betaalde arbeid is uitgesproken, zal de AMA-medewerker meer kritisch worden opgevolgd. Men zal meer van hem/haar gaan verwachten. Er wordt meer nadruk gelegd op het verwerven van arbeidsattitudes, het contact met collega’s, de manier waarop wordt omgegaan met constructieve feedback, op tijd komen, verwittigen bij afwezigheid, zelfstandigheid, etc. Uit getuigenissen blijkt dat het aantal uren AMA wordt opgedreven naar minimaal halftijds AMA verrichten[13].

Hierbij aansluitend tonen de resultaten van de bevraging van AMA-medewerkers echter aan dat het gros van hen minder dan halftijds AMA per week doet (83,9%). Het gemiddelde aantal uren dat AMA-medewerkers per week spenderen aan AMA is 12,6 uren. Zoals, bij uitzondering, bleek uit de verzamelde data, maar ook uit een beperkt aantal getuigenissen van AMA-medewerkers zijn er personen die voltijds AMA doen. Het feit dat iemand relatief veel uren per week aan AMA spendeert of het zelfs op voltijdse basis doet, betekent echter niet noodzakelijk dat deze persoon ook effectief (nog) kan doorstromen. Het mag niet worden vergeten dat AMA-medewerkers doorgaans een lager arbeidstempo hebben. Bijkomend moet ook worden genuanceerd dat de taken die een AMA-medewerker uitvoert niet noodzakelijk van dezelfde aard zijn als iemand die betaald werkt. Een AMA-medewerker kan iemand zijn die de verantwoordelijkheid van een productieproces op zich neemt, maar evenzeer een persoon die elke dag in de moestuin het onkruid wiedt en bladeren bij elkaar harkt. Er zijn AMA-medewerkers die zelfstandig kunnen werken, maar er zijn evenzeer personen die voortdurend supervisie nodig hebben, zelfs al voeren al geruime tijd elke week dezelfde taken uit.

AMA onderscheidt zich van betaalde arbeid doordat AMA-medewerkers **op hun eigen tempo actief kunnen zijn**. In tegenstelling tot betaalde arbeid is “presteren” niet aan de orde wat onder meer maakt dat personen die stressgevoelig zijn niet onder druk komen te staan of de grenzen van hun fysieke of mentale kunnen, niet overschrijden. Tot slot mag het effect van het wegvallen van begeleiding ook niet

13 We merken op dat het ook mogelijk is om gedurende een zeer beperkt aantal uren per week betaald werk uit te voeren. De financiële haalbaarheid hiervan is echter een afweging ten aanzien van de uitkering/tegemoetkoming die de persoon in kwestie ontvangt.

worden onderschat. Een begeleider kent de mogelijkheden van de AMA-medewerker, maar ook zijn/haar beperkingen en valkuilen die daaraan verbonden zijn.

Gebaseerd op (soms losse) inschattingen van de eigen praktijk gemaakt door bevraagde coördinatoren van erkende AMA-begeleiders en werkpostbegeleiders stroomt de meerderheid van de AMA-medewerkers die ze begeleiden niet door naar betaalde arbeid. Betaalde arbeid is niet meer aan de orde of niet evident voor de AMA-medewerkers die ze begeleiden.

1.2.3 Uiteenlopende redenen om te stoppen, maar vooral veel zin om het ook na 65 jaar te blijven doen

Tussen 1 september 2019 en 29 februari 2020 werden 446 AMA-overeenkomsten stopgezet. Dit getal is gebaseerd op de informatie die 69 erkende AMA-begeleiders hebben gegeven via een websurvey. Het grootste aandeel van deze 446 stopgezette AMA-overeenkomsten is terug te vinden bij de psychiatrisch ziekenhuizen (29,4%), OCMW's (28,9%) en initiatieven voor beschut wonen (20%). Uit de bevraging van de erkende AMA-begeleiders kan worden geconcludeerd dat er verschillende redenen zijn om te stoppen met AMA. De vaakst voorkomende reden is herval in de ziekte/problematiek (19,3%).

De doorstroming naar betaalde arbeid is eveneens een reden om een AMA-overeenkomst stop te zetten (18,4%). De mogelijkheid tot doorstroom als reden voor het stopzetten van de AMA-overeenkomsten, was het duidelijkst aanwezig bij de OCMW's. Hieraan kan een bevinding worden gelinkt uit een interview met een OCMW waaruit duidelijk werd dat AMA (mede) wordt ingezet als "voortraject" voor mensen die op termijn zouden moeten kunnen doorstromen naar betaalde arbeid (bv. erkende vluchtelingen) (zie ook 1.2.2). Dit kwam uit één interview naar voren en kan dus wel niet zonder meer worden doorgetrokken naar andere OCMW's.

Bij uitzondering worden AMA-overeenkomsten stopgezet omwille van attitude problemen. De resultaten uit de bevraging van de erkende AMA-begeleiders, maar ook een paar getuigenissen van coördinatoren van erkende AMA-begeleiders bevestigen dit. Dit onderzoek stelt vast dat AMA-overeenkomsten niet zomaar worden stopgezet, maar dat er vaak vele pogingen aan vooraf zijn gegaan om de persoon in kwestie kansen te blijven bieden.

Een verhuis, een zwangerschap en bevallingsrust, ... zijn andere redenen om te stoppen met AMA. Dit geldt ook voor het niet langer gemotiveerd zijn. Dit is de reden die het vaakst werd aangehaald door de AMA-medewerkers die in het kader van dit onderzoek werden bevraagd. De motivatie om AMA te doen, was bij allen nog steeds heel groot. Meerdere onder hen spraken ook expliciet de hoop uit om nog lang AMA te kunnen blijven doen.

In overeenstemming met de regelgeving wordt de AMA-overeenkomst voor AMA-medewerkers die de pensioenleeftijd hebben bereikt, stopgezet. De bevraging van de erkende AMA-begeleiders toont dit ook aan. Zoals uit interviews en focusgroepen echter duidelijk werd, betekent dit niet altijd noodzakelijk dat de persoon in kwestie niet langer aan de slag kan blijven binnen de werkplaats, noch dat hij/zij niet meer wordt begeleid. Uit meerdere getuigenissen bleek dat de activiteiten en begeleiding van deze personen, zij het met een andere overeenkomst/financiering, verder worden gecontinueerd. Dit is ingegeven vanuit de meerwaarde die AMA heeft op het leven van deze personen. Het sociaal netwerk dat AMA biedt, zou bij stopzetting wegvallen. Bovendien hebben ook oudere personen nog steeds de nood en het potentieel om zichzelf verder te ontplooien. Vrijwilligerswerk of een andere vrijetijds-besteding vormt geen gelijkwaardig alternatief omdat de begeleiding die bij AMA wordt geboden, ontbreekt. Voor bepaalde personen verdwijnt de nood aan begeleiding niet wanneer men 65 jaar wordt.

Uit de focusgroep met AMA-medewerkers bleek bovendien dat ze graag zelf zouden willen beslissen wanneer ze zouden stoppen met AMA, voor of na 65 jaar. Daarnaast bleek de overtuiging dat oudere AMA-medewerkers omwille van hun ervaring (met de taken/activiteiten die ze uitvoeren) jongere, minder ervaren AMA-medewerkers kunnen helpen. Sommige AMA-medewerkers gaven ook aan dat ze voldoening halen uit het feit dat ze collega medewerkers kunnen bijstaan met praktische tips en adviezen.

Context voor de aanbevelingen

Boven alles zou AMA steeds een veilige omgeving moeten zijn. Een veilige omgeving is laagdrempelig, legt geen verplichtingen op en laat op een positieve en constructieve manier "proberen" telkens opnieuw toe. Aangezien AMA-medewerkers moeten leven van een uitkering is het cruciaal dat deze financieel meer kwetsbare doelgroep altijd duidelijkheid blijft hebben over het behoud van hun inkomen. Een veilig gevoel uit zich ook in de relatie die er is met collega medewerkers en werkpostbegeleiders met inbegrip voor de mogelijkheid om eventuele conflicten "veilig" aan te pakken. Het voordeel van AMA is dat er steeds meerdere personen rond de AMA-medewerker staan: andere werkpostbegeleiders en/of een trajectbegeleider die hierin een rol kunnen opnemen indien nodig.

AMA is vooreerst en vooral een zinvolle dagbesteding. Daarnaast, en steeds op aangeven van de AMA-medewerker zelf, kan het een opstap zijn richting betaalde arbeid. AMA kan een finaliteit zijn. Meer nog AMA mag een finaliteit zijn. Voor de ene persoon blijft AMA steeds een zinvolle dagbesteding en voor de andere persoon zal het misschien ooit een opstap naar betaalde arbeid worden. Het ene sluit het andere niet uit en het ene is ook niet meer waardevol dan het andere.

Het gegeven dat AMA voor heel veel mensen een eindstation blijkt te zijn, toont duidelijk aan dat er nood was aan een initiatief zoals AMA dat zich ook duidelijk onderscheidt van andere vormen van vrijetijds-besteding.

Doorstromen naar betaalde arbeid zou nooit mogen worden gepusht wat niet wegneemt dat er steeds aandacht moet blijven voor de wensen en het potentieel van AMA-medewerkers. Of iemand wel dan niet zou kunnen doorstromen naar betaalde arbeid zou ook nooit uitsluitend afhankelijk mogen zijn van het aantal uren dat iemand AMA verricht en waarbij wordt verondersteld dat iemand die meer uren AMA per week doet, gemakkelijker zou moeten kunnen doorstromen. Er zijn veel meer factoren die hierin een rol spelen. Bovendien vallen de beschermende aspecten verbonden aan AMA-begeleiding, het eigen tempo, niet moeten presteren – weg wanneer wordt gesproken over betaalde arbeid.

Het is terecht dat er meer mag worden verwacht van AMA-medewerkers die op termijn willen proberen doorstromen naar betaalde arbeid. In tegenstelling tot AMA zijn daar wel eisen waaraan moet kunnen worden voldaan opdat betaalde arbeid succesvol kan zijn. In de verzamelde getuigenissen werd hierop doorgaans niet dieper ingegaan, maar het lijkt ons ook belangrijk dat begeleiders voor personen die aangeven te willen doorstromen naar betaalde arbeid ook contact (blijven) opnemen met organisaties die zich (ook) op activering toespitsen om deze vraag verder (mee) te exploreren en om op dit vlak verdere stappen te initiëren. Het is niet de bedoeling dat het betrekken van zo'n organisatie als bedreigend wordt ervaren door de AMA-medewerker, maar dat dit wordt gekaderd als een ondersteuning om de ambitie naar eventuele betaalde arbeid te helpen verwezenlijken. Sommige type organisaties, bv. een OCMW, hebben deze kennis en focus ook al "in huis".

AMA zou echter altijd de basis moeten zijn waarnaar kan worden teruggekeerd. Het is net die conditie die maakt dat mensen willen (blijven) proberen om het beste uit zichzelf te halen. Dat is waar voor ons,

onderzoekers, de essentie van AMA schuilt: in alle veiligheid groeikansen bieden, eender welke richting deze ook uitgaan.

De insteek "arbeid" is bij AMA aanwezig, maar in hoofdzaak gaat het om welzijn, zorg, participatie en het versterken van mensen. De vele positieve effecten van AMA die eerder reeds werden benoemd, stoppen niet bij de leeftijd van 65 jaar. De noden die bepaalde AMA-medewerkers ervaren, verdwijnen evenmin op die leeftijd. Integendeel, mogelijks komen bepaalde noden, zoals de nood aan sociaal contact om eventuele eenzaamheid te verdrijven, net meer bovendrijven. Niet in het minst op vlak van begeleiding en opvolging onderscheidt AMA zich bovendien van andere vrijetijdsbezigheden. We pleiten er dan ook met aandrang voor om AMA ook na 65 jaar mogelijk te maken.

Aanbevelingen voor het beleid:

- *Aanbeveling: Bij AMA moet de nadruk blijven liggen op het bieden van een zinvolle dagbesteding.*
- *Aanbeveling: AMA zou altijd een finaliteit moeten kunnen zijn, net zoals het ook als opstap mag dienen naar betaalde arbeid. Beide mogelijkheden zijn goed en blijven evenwaardig.*
- *Aanbeveling: Het aantal uren dat iemand AMA verricht zou nooit een bepalende factor mogen zijn om te veronderstellen dat een AMA-medewerker mogelijks kan doorstromen naar betaalde arbeid. De AMA-medewerker als individu met zijn eigen specifieke kenmerken, mogelijkheden en beperkingen dient steeds voor ogen te worden gehouden.*
- *Aanbeveling: AMA-medewerkers dienen ten allen tijden duidelijkheid te behouden m.b.t. hun uitkering.*
- *Aanbeveling: AMA zou ook na 65 jaar mogelijk moeten worden gemaakt.*

Aanbevelingen voor de praktijk:

- *Aanbeveling: In geval van een conflict of moeizame relatie met collega medewerkers of begeleider is het aangewezen ervoor te zorgen dat er altijd andere personen zijn waarbij de AMA-medewerker in alle vertrouwen terecht kan. Dit zijn andere werkpostbegeleiders en/of de trajectbegeleider. Hierbij is het eveneens aangewezen om dit bij de start van AMA ook duidelijk kenbaar te maken aan de AMA-medewerker.*
- *Aanbeveling: Dat de nadruk bij AMA ligt op het bieden van een zinvolle dagbesteding neemt niet weg dat het een relevante opstap naar betaalde arbeid kan zijn. Het is echter essentieel dat de keuze van de AMA-medewerker hierin bepalend blijft en steeds wordt gerespecteerd.*
- *Aanbeveling: Begeleiders van erkende AMA-begeleiders en werkpostbegeleiders dienen aandachtig te blijven voor het potentieel van AMA-medewerkers en hen, steeds vrijblijvend, groeikansen blijven aanbieden en prikkelen (bv. persoonlijke groei, arbeidsvaardigheden, etc.) en hen hierin op een positieve en constructieve manier ondersteunen.*
- *Aanbeveling: In geval een AMA-medewerker aangeeft te willen proberen doorstromen naar betaalde arbeid dient contact te worden opgenomen met een organisatie die zich (ook) richt op activering zodat deze vraag verder kan worden geëxploreerd en verdere stappen kunnen worden ondernomen.*
- *Aanbeveling: Erkende AMA-begeleiders kunnen andere mogelijkheden om de vrije tijd in te vullen en organisaties die in dit verband kunnen worden gecontacteerd onder de aandacht brengen van personen die beslissen om te stoppen met AMA.*

1.3 “Op het lijf geschreven”: het belang van een traject op maat

“Op maat” zijn de twee woorden die zo mogelijk het vaakst in de mond werden genomen tijdens dit onderzoek. “Op maat” kwam naar voren wanneer het ging over het proces waarbij de interesses, wensen en mogelijkheden van de AMA-medewerker worden uitgeklaard, maar ook voor wat betreft de zoektocht naar een geschikte werkplaats, de taken die de AMA-medewerker kan doen en de begeleiding. Zoals af te leiden uit dit onderzoek houdt een traject op maat in dat er wordt gezocht naar een zo perfect mogelijke “match”. “Op maat” is de rode draad doorheen AMA, vanaf de opstart tot het stopzetten. Het belang van een traject op maat wordt unaniem erkend door coördinatoren van erkende AMA-begeleiders, werkpostbegeleiders en AMA-medewerkers.

De variabele duur van het proces waarbij de interesses, wensen en mogelijkheden worden uitgeklaard, is een eerste bewijs dat er effectief op maat wordt gewerkt. Sommige AMA-medewerkers hebben reeds een duidelijk beeld van hetgeen ze graag zouden willen doen. Bij andere personen moet dit nog worden achterhaald waardoor dit proces meer tijd in beslag neemt. Hoe divers de manieren, die niet noodzakelijk als een specifieke methodiek worden benoemd, en “tools” ook zijn, de insteek is bij elke bevraagde erkende AMA-begeleider hetzelfde: mensen stimuleren om over zichzelf na te denken zodat ze voor zichzelf kunnen nagaan wat ze kunnen, wat ze graag zouden doen, wat hun talenten zijn, etc. Dit is telkens een krachtgericht proces dat samen met de AMA-medewerker wordt aangegaan. Dat dit een gezamenlijk proces is, bewijst eveneens dat er op maat wordt gewerkt.

Op basis van de interesses, wensen en mogelijkheden wordt gezocht naar een geschikte werkplaats. Getuigenissen laten toe te stellen dat begeleiders bereid zijn om veel moeite te doen om een werkplaats te vinden die zo goed mogelijk aansluit bij hetgeen de AMA-medewerker kan en wil. Hetzelfde geldt voor het takenpakket waarbij een voorbeeld uit de praktijk duidelijk maakte dat men soms zelfs out-of-the-box wil denken zodat men steeds zinvolle taken kan aanbieden die het best aansluiten bij de wensen en de mogelijkheden van de AMA-medewerker. Dit biedt opnieuw het bewijs dat er in realiteit ook effectief op maat van de AMA-medewerker wordt gewerkt, maar dat dit ook een tijdsintensief proces kan zijn.

Uit gesprekken met werkpostbegeleiders stellen we vast dat ze elk, mede afhankelijk van hun eigen persoonlijkheid, een eigen begeleidingsstijl en manier van omgaan met AMA-medewerkers hebben waarbij ze ook rekening proberen te houden met het karakter van de AMA-medewerker. Zoals later in dit slothoofdstuk (1.5) nog meer uitgebreid aan bod zal komen, hebben begeleiders steeds aandacht voor de noden van de AMA-medewerker en proberen ze steeds om hier zo goed mogelijk op in te spelen. Het volledige proces dat met een AMA-medewerker wordt aangegaan, werd tijdens één van de focusgroepen passend omschreven als “samen met de mensen zo goed mogelijk uitpluizen waar hun talenten liggen om op basis daarvan de mogelijkheden te onderzoeken en mee een situatie te creëren waarin ze ten volle tot hun recht kunnen komen”.

Situaties, wensen en interesses kunnen veranderen. Om op maat te kunnen blijven werken, is flexibiliteit dan ook belangrijk. Bevraagde AMA-medewerkers benadrukten dat het voor hen gemakkelijk moet zijn om van werkplaats te veranderen, meer of minder uren AMA te doen of eens andere taken uit te proberen als ze hieraan behoefte hebben. Ervaringen van AMA-medewerkers doen ons besluiten dat dit in realiteit ook effectief mogelijk is en dat ze hierbij tot op heden nog geen problemen hebben ervaren. Veelal werd aangehaald dat ze dit enkel dienen te melden bij hun begeleider. Dit kan ter sprake worden

gebracht tijdens een informeel moment tijdens het werk, maar evenzeer tijdens een formeel evaluatiemoment. Bevraagde coördinatoren van erkende AMA-begeleiders en werkpostbegeleiders bevestigden dit ook.

Zowel formele evaluatiemomenten als informele momenten van afstemming zijn waardevol om op de hoogte te blijven van hoe de AMA-medewerker zich voelt en AMA ervaart. Informele afstemmingsmomenten maken het mogelijk om hiernaar spontaan te polsen. Uit interviews en focusgroepen blijkt dat men vooral op die manier voortdurend de vinger aan de pols houdt. Arbeid, samen de handen uit de mouwen steken, is een ideaal middel om te blijven communiceren met elkaar. Het is niet enkel de insteek bij het begeleiden, maar ook in functie van evalueren en afstemmen.

Formele evaluaties en afstemmingsmomenten worden op regelmatige tijdstippen ingepland, maar uit de kwalitatieve bevraging kwam eveneens naar voren dat de frequentie van evalueren, verschilt per werkposten en erkende AMA-begeleiders. De frequentie van evalueren, varieert van één keer per jaar tot maandelijkse afstemmingsmomenten, soms wordt er bij de opstart van AMA ook vaker afgestemd waarbij de frequentie van deze momenten afneemt naargelang iemand langer AMA verricht. Gesprekken gevoerd in het kader van dit onderzoek maakten ook duidelijk dat er een openheid tussen AMA-medewerkers en begeleiders is om met elkaar te communiceren. De AMA-medewerkers hebben het gevoel dat ze eender wanneer een gesprek kunnen aanknopen met een begeleider over hoe ze AMA ervaren. Bij de begeleiders is er een grote bereidheid om zo'n gesprekken aan te gaan en wordt deze bereidheid soms ook expliciet benadrukt naar de AMA-medewerker toe. Evaluaties en afstemming gebeurt dus niet enkel op initiatief van de begeleider, maar wordt daarnaast ook vraaggestuurd opgevat.

Uit de finale focusgroep kan worden geconcludeerd dat er nood is aan toch minstens één formeel evaluatiemoment per jaar. Hoewel er doorheen het jaar constant aandacht is voor hoe een AMA-medewerker zich voelt, biedt een formele evaluatie de AMA-medewerker een moment dat specifiek voor hem/haar wordt ingepland. Het woord "evaluatie" is ongelukkig gekozen. Het kan bij sommige AMA-medewerkers stress teweegbrengen. Het is daarom aan de erkende AMA-begeleiders en werkposten om het formele evaluatiemoment goed te kaderen. Uit een praktijkvoorbeeld bleek dat een erkend AMA-begeleider ervoor kiest om de evaluatie, waarnaar wordt verwezen als een jaarlijkse bevraging, te laten doorgaan in een plezierige omgeving zoals op café.

Bovendien is de evaluatie geen evaluatie in de strikte zin van het woord. Er wordt niet nagegaan hoe "goed" iemand AMA doet. Tijdens de heterogene focusgroep zei een werkpostbegeleider dat het veeleer een evaluatie van de erkende AMA-begeleider/werkpost is. Kan men nog altijd de AMA-medewerker bieden wat hij/zij nodig heeft? Kan men nog altijd aan de verwachtingen en wensen van de AMA-medewerker voldoen en zo niet hoe en op welke vlakken is dan bijsturing nodig? Hierbij aansluitend zei een coördinator van een erkend AMA-begeleider tijdens een interview dat het erom draait elkaar een spiegel voor te houden. Hieruit blijkt opnieuw dat AMA op maat wordt aangepakt.

Inhoudelijk wordt er tijdens een evaluatiemoment steeds gevraagd of AMA nog steeds aansluit bij de wensen van de AMA-medewerker (werkpost, taken, uren, etc.). Daarnaast wordt tijdens de evaluatie ook aandacht besteed aan aspecten die voor de AMA-medewerker in kwestie belangrijk zijn. Er zijn bijvoorbeeld AMA-medewerkers die graag bepaalde technische vaardigheden beter willen leren beheersen. Tijdens de evaluatie kan hiervoor dan ook aandacht zijn door bijvoorbeeld een "test" te voorzien. Er kunnen eveneens personen zijn die graag vlotter zouden leren omgaan met andere mensen en ook hieraan kan dan aandacht worden besteed tijdens een evaluatie door te bevragen of de AMA-medewerker vindt dat hij/zij op dit vlak een evolutie bij zichzelf opmerkt, hoe dit kan worden

doorgetrokken, hoe de begeleiding hem/haar hierin verder kan helpen ondersteunen, etc. Sommige erkende AMA-begeleiders hanteren een persoonlijk ontwikkelingsplan dat hierbij als leidraad kan dienen. Tijdens evaluatiemomenten kan er niet enkel worden nagegaan hoe de AMA-medewerker evolueert op vlak van de doelen die hij/zij voor zichzelf heeft vooropgesteld, maar is er ook ruimte om nieuwe doelen te stellen. Daarnaast, en zoals hierboven (1.2.2) reeds werd aangehaald, wordt er kritischer geëvalueerd op bepaalde aspecten als personen aangeven te willen doorstromen naar betaalde arbeid.

Context voor de aanbevelingen

Net zoals coördinatoren van erkende AMA-begeleiders, werkpostbegeleiders en niet in het minst de AMA-medewerkers zelf, benadrukken ook wij het belang van een traject op maat. Dit houdt in dat er tijdens elke fase van AMA op maat van de persoon die AMA wil doen of reeds doet, wordt gewerkt. We stellen vast dat dit in realiteit ook effectief gebeurt en onderstrepen dat dit ook steeds moet kunnen gegarandeerd blijven.

"Op maat" houdt ook in dat AMA telkens opnieuw op het individu wordt afgestemd. Dit veronderstelt dat er niet op voorhand kan worden bepaald wat het minimum dan wel maximum aantal sessies is om de interesses, wensen en mogelijkheden uit te klaren, dat er ook geen tijdslimiet kan worden gekoppeld aan het vinden van een geschikte werkplaats, etc. De kracht van AMA schuilt erin dat er een individueel traject kan worden aangeboden. Tegelijkertijd zou men ook niet blind mogen zijn voor het feit dat dit een organisatorische uitdaging inhoudt. Op maat werken, is tijdsintensief.

"Op maat" werken houdt eveneens in dat AMA telkens opnieuw met het individu wordt afgestemd zodat AMA in overeenstemming met de persoonlijke wensen en mogelijkheden is, maar vooral ook blijft. Dit vraagt om de nodige openheid om dit bespreekbaar te houden en flexibiliteit om dit, indien nodig, te kunnen aanpassen.

Op een informele manier en voortdurend "de vinger aan de pols houden", is hierbij onzes inziens een goede methode. Tegelijkertijd vinden we dat dit zou moeten samengaan met een minimum aan formele evaluatiemomenten. Zoals we eerder (zie 1.2) al aanraden, zou AMA altijd een veilige omgeving moeten zijn. Een formeel evaluatiemoment zou niet voor stress of angst mogen zorgen.

Inhoudelijk zijn er een aantal elementen die volgens ons steeds zouden moeten worden aangehaald tijdens een formele evaluatie. We denken hierbij aan de zaken waaruit kan worden afgeleid of AMA nog steeds goed aansluit bij hetgeen de AMA-medewerker wil. Een evaluatie is daarnaast ook een geschikt moment om de eventuele doelen die de AMA-medewerker voor zichzelf heeft vooropgesteld, op te volgen en eventueel bij te sturen, bijkomende of nieuwe doelen te stellen, etc. Erkende AMA-begeleiders zouden hierbij de vrijheid moeten kunnen blijven behouden om dit telkens afhankelijk van het individu concreet in te vullen.

Aanbevelingen voor het beleid:

- *Aanbeveling: AMA blijft een beleidsinitiatief waarbij er telkens opnieuw met én voor het individu kan worden afgestemd wat haalbaar en wenselijk is. Er dient door de overheid hiertoe een kader te worden gecreëerd zodat AMA een context blijft waarbinnen:*
    - *AMA-medewerkers veel vrijheid en mogelijkheden blijven hebben (bv. aantal uren AMA, de werkposten waar AMA wordt gedaan, welke taken kunnen worden uitgevoerd, combinaties van werkposten, etc.)*
    - *Erkende AMA-begeleiders en werkposten de nodige flexibiliteit aan iedere AMA-medewerker kunnen blijven bieden (geen opgelegde begeleidingsmethodieken of*

"tools", maar ondersteuning afgestemd op wat werkt voor de persoon in kwestie, geen minimum aantal sessies om interesses, wensen en mogelijkheden uit te klaren, etc.)

Aanbevelingen voor de praktijk:

- *Aanbeveling: Het "op maat" aspect van AMA dient als uitgangspunt te worden genomen, in elke fase van AMA: tijdens het uitklaren van de interesses, wensen en mogelijkheden, tijdens het zoeken naar een geschikte werkplaats, bij het bepalen van een aangepast takenpakket, tijdens de evaluatie, etc.*
- *Aanbeveling: "Op maat" werken, in eender welke fase, veronderstelt dat de persoon in kwestie actief wordt betrokken en een evenwaardige gesprekspartner is.*
- *Aanbeveling: Het moet voor AMA-medewerkers mogelijk blijven dat ze gelijk wanneer kunnen aangeven dat ze een wijziging van AMA wensen.*
- *Aanbeveling: Het dient mogelijk te blijven dat er flexibel wordt ingespeeld op veranderende wensen en situaties van AMA-medewerkers. Een aanpassing van het uurrooster, werkplaats, takenpakket, ... zou steeds vlot moeten blijven verlopen, rekening houdend met de mogelijkheden van de organisatie.*
- *Aanbeveling: Werkpostbegeleiders en trajectbegeleiders zouden voortdurend aandacht moeten blijven hebben voor de noden en wensen van de AMA-medewerker. Informele afstemming is en blijft hierbij een leidraad.*
- *Aanbeveling: Er zou moeten worden voorzien in minstens één formeel evaluatiemoment per jaar per AMA-medewerker. Hierbij dienen de erkende AMA-begeleiders de vrijheid te blijven hebben om meerdere momenten te organiseren afhankelijk van AMA-medewerker tot AMA-medewerker en moment tot moment (bv. meer opvolging en afstemming in de beginperiode en nadien in afnemende frequentie).*
- *Aanbeveling: Bevragen of AMA nog steeds in overeenstemming is met de wensen van de AMA-medewerker (bv. tevredenheid op vlak van de werkpost, de begeleiding, het aantal uren, de taken, etc.) zou de insteek moeten blijven van een evaluatie. Daarnaast, vrijblijvend vorm te geven door de erkende AMA-begeleider en steeds in overeenstemming met het individu en de doelen die hij/zij voor zichzelf vooropstelt, kunnen er tijdens de evaluatie bijkomende zaken worden aangekaart.*
- *Aanbeveling: Opdat een evaluatiemoment door de AMA-medewerker niet als een stressvol moment wordt ervaren, is het aangewezen om de evaluatie goed te kaderen en/of op een niet té formele manier te organiseren.*

1.4 Veelheid en diversiteit in werkplaatsen en taken is een absolute troef

1.4.1 Verschillende mogelijkheden qua werkplaatsen en taken

Zoals de vaststellingen hierboven (1.3) aantonen, wordt er telkens op maat van de AMA-medewerker gezocht naar een geschikte werkplaats en takenpakket. Dit resulteert in een brede waaier van werkplaatsen en taken die door AMA-medewerkers worden uitgevoerd. Dit wordt duidelijk uit de resultaten van de kwantitatieve bevraging van de erkende AMA-begeleiders alsook uit gesprekken en focusgroepen.

De kwantitatieve bevraging van erkende AMA-begeleiders toonde aan dat de volgende taken door AMA-medewerkers worden uitgevoerd: keukenhulp, huishoudelijke taken, semi-industriële taken, administratieve taken, land- en tuinbouw, kinderverzorging, dierenverzorging en groenonderhoud. Dit zijn algemene categorieën en verdere specificering maakt de diversiteit in taken zo mogelijk nog duidelijker: flyers uitdelen, vervoer van oudere personen, wandelen met rusthuisbewoners, winkelrekken vullen, dozen plooien, wenskaarten maken, prior en non-prior post sorteren, documenten klasseren, de

cafetaria van een woonzorgcentrum mee bemannen, bakkershulp, fietsen helpen herstellen, auto's kuisen, Nederlandse les geven, leesmama zijn, assistentie bieden bij de taxidermie van insecten, etc.

Op basis van de resultaten uit de kwantitatieve bevraging van erkende AMA-begeleiders kwam ook duidelijk naar voren dat AMA-medewerkers binnen verschillende werkposten actief zijn. Een derde van de 69 erkende AMA-begeleiders die deelnamen aan deze bevraging begeleiden personen die AMA verrichten binnen een maatwerkbedrijf. Tussen telkens 20% en 30% van deze erkende AMA-begeleiders begeleiden ook AMA-medewerkers actief binnen welzijns- en zorgvoorzieningen, scholen, (zorg)boerderijen, kinderopvang en initiatieven voor beschut wonen. OCMW's, psychiatrisch ziekenhuizen en horeca werden eveneens regelmatig aangehaald als werkposten. En ook wat dit betreft, wordt de diversiteit nog meer duidelijk uit verdere specificering: de brandweer, de politie, een bibliotheek, een sportvereniging, supermarkten, kringloopwinkels, de voedselbank, een wasserij, een boekbinderij, een strijkatelier, een schoonheidsinstituut, een museum, etc.

Een opvallende vaststelling op basis van bevindingen uit de kwantitatieve bevraging is het gegeven dat een aanzienlijk aandeel van bepaalde types organisaties erkend als AMA-begeleider (ook) personen begeleiden die binnen hetzelfde type werkpost AMA doen. Dit valt het meest op voor de welzijns- en zorgvoorzieningen erkend door het VAPH/Jongerenwelzijn, de initiatieven voor beschut wonen, de OCMW's, psychiatrisch ziekenhuizen en maatwerkbedrijven. Bijvoorbeeld vier vijfde van de welzijns- en zorgvoorzieningen die deelnamen aan de bevraging begeleidt AMA-medewerkers binnen werkposten van het type welzijns- en zorgvoorziening. Deze vaststelling moet wel bijkomend worden gekaderd. In de kwantitatieve bevraging werd niet gevraagd hoeveel, maar of men AMA-medewerkers binnen de in de bevraging opgegeven types werkposten begeleidt. Het is dus onmogelijk te zeggen over hoeveel dit van het totaal aantal personen dat men begeleidt, gaat. Bovendien is het niet noodzakelijk zo dat men uitsluitend binnen dit type werkpost AMA-medewerkers begeleidt. De erkende AMA-begeleiders die deelnamen aan de kwantitatieve bevraging konden meerdere types werkposten aanduiden. Uit de resultaten blijkt trouwens ook dat men ook binnen andere sectoren AMA-medewerkers begeleidt.

1.4.2 De dominantie van AMA in de non-profitsector

De resultaten van de kwantitatieve bevraging van erkende AMA-begeleiders geven duidelijk de dominantie van de non-profitsector weer. Bijna alle 69 erkende AMA-begeleiders die deelnamen aan de bevraging gaven aan AMA-medewerkers binnen de non-profitsector te begeleiden (94,2%). Het aandeel van de erkende AMA-begeleiders die (ook) AMA-medewerkers begeleiden die binnen de publieke dan wel profitsector actief zijn, is gelijkaardig (39,1%). Het is duidelijk dat het aandeel aanzienlijk beperkter is. Getuigenissen uit de kwalitatieve bevraging, interviews en focusgroepen, bevestigen deze constatering.

Sommige coördinatoren van erkende AMA-begeleiders vinden het niet evident om de profitsector (meer) te betrekken bij AMA. Tijdens de heterogene focusgroep kwam naar voren dat de overheid op dit vlak zou kunnen helpen door AMA binnen de profitsector bekender te maken (zie verder ook 1.8).

Hoewel het als moeilijker wordt ervaren om werkposten binnen de profitsector te bereiken, wordt uit dit onderzoek wel duidelijk dat dit als potentieel interessante werkposten worden beschouwd. Er werd onder meer verwezen naar kleine zelfstandigen en eenmanszaken. Enerzijds is bijvoorbeeld zo'n eenmanszaak een geschikte omgeving om nabijheid te bieden aan een AMA-medewerker. Anderzijds komt dan ook het spanningsveld tussen ook effectief kunnen investeren in begeleiding/ondersteuning

en tegelijkertijd productiedeadlines blijven halen, naar voren. Dit kan een belemmerende factor zijn, net zoals de noodzaak van een Dimona aangifte (zie 1.8).

1.4.3 De wil om (meer) in te zetten op externe werkplaatsen

Op basis van onderzoeksresultaten kan worden vastgesteld dat AMA zowel binnen interne dan wel externe werkplaatsen worden gedaan. Iets meer dan een derde van de 69 erkende AMA-begeleiders die deelnamen aan de kwantitatieve bevraging (37,7%) begeleidt enkel personen die binnen een interne werkpost AMA doen. Het aandeel maatwerkbedrijven is hierin het grootst. Een kleine minderheid (8,7%) werkt enkel met externe werkposten. Ruim de helft van de 69 erkende AMA-begeleiders die deelnamen aan de kwantitatieve bevraging zet in op zowel interne alsook externe werkposten. De onderzoeks-resultaten laten echter niet toe een uitspraak te doen over het aantal externe werkposten waar AMA-medewerkers actief zijn. Uit interviews en focusgroepen kwam naar voren dat men naast de interne werkplaats, maar een paar personen extern begeleid.

Verschillende redenen liggen aan de basis voor de keuze om te werken met enkel interne, dan wel externe werkposten of een combinatie van beiden. Dit kan te maken hebben met de historiek van een organisatie. Een maatwerkbedrijf dat erkend is als AMA-begeleider heeft sinds het ontstaan altijd enkel personen begeleidt op de eigen werkvloer. De visie van een organisatie speelt hierbij ook een rol. Een psychiatrisch ziekenhuis heeft er bewust vanuit de inclusiegedachte voor gekozen om enkel in te zetten op een externe werkvloer. Andere erkende AMA-begeleiders hebben een interne werkvloer, maar zetten daarnaast ook in op externe werkplaatsen. Het streven naar inclusie, het nog meer een aanbod op maat kunnen aanbieden en de mogelijkheden daarin verbreden, zijn hiervoor drijfveren. Hoewel dit topic niet systematisch ter sprake werd gebracht tijdens interviews en focusgroepen, werd een enkele keer toch verteld dat er bij interne werkplaatsen (of bepaalde “populaire” ateliers van een interne werkplaats) soms wachttijden zijn (hoewel dit zeker niet voor iedereen die hierover een uitspraak deed het geval is). Meer inzetten op externe werkplaatsen werden als een mogelijke oplossing hiervoor gezien. Sommige coördinatoren van erkende AMA-begeleiders hebben tijdens dit onderzoek ook expliciet de wens uitgesproken om (nog) meer te willen inzetten op externe werkplaatsen.

1.4.3.1 De zoektocht naar externe werkplaatsen

De zoektocht naar een geschikte externe werkplaats is een proces dat elke keer opnieuw anders is. Er wordt elke keer opnieuw gezocht naar een “nieuwe” werkplaats. Toch kan op basis van gesprekken ook worden geconcludeerd dat de meeste coördinatoren van erkende AMA-begeleiders een relatief goed overzicht hebben van potentiële externe werkplaatsen waar AMA zou kunnen worden gedaan. Dit is gebaseerd op hun professionele ervaring en de werkposten die ze in het verleden al eens hebben aangesproken. Sommigen hebben niet enkel een goed overzicht van potentiële werkplaatsen, maar ook van de taken die er mogelijk zijn. Het zou echter verkeerd zijn te concluderen dat er elke keer zonder meer gewoon wordt teruggegrepen naar de werkposten waarmee men vertrouwd is. Het zijn opties waarnaar kan worden teruggegrepen en voorgesteld aan de persoon die AMA wil doen indien ze zouden aansluiten bij zijn/haar wensen. Aangezien AMA een individueel iets is, wordt er ook heel vaak gezocht naar “nieuwe” werkposten. Soms kennen de personen die AMA willen doen zelf al iemand met een winkel, bedrijf, ... waar ze graag AMA zouden doen. Dit vergemakkelijkt de zoektocht daar waar het anders een tijdsintensief proces kan zijn waarbij soms meerdere potentiële werkposten worden gecontacteerd. Het gegeven dat het zoeken naar externe werkplaatsen, maar zeker ook de begeleiding daaraan verbonden (zie verder 1.4.3.2), tijdsintensief is en hiervoor momenteel niet altijd personeel

beschikbaar is, draagt bij tot de vaststelling dat dit als een hindernis wordt ervaren om ook effectief (meer) in te zetten op externe werkplaatsen.

Enerzijds is het zoeken naar een geschikte werkplaats altijd een vraaggestuurd gegeven. De persoon die AMA wil doen, geeft aan wat wel/niet gewenst is en daarmee wordt aan de slag gegaan. Anderzijds werd uit de focusgroep ook duidelijk dat het bijkomend ook interessant zou kunnen zijn indien organisaties, bedrijven, ... zichzelf alvast zouden kunnen opgeven als potentiële werkplaatsen en dat erkende AMA-begeleiders ook hierop een beroep zouden kunnen doen bij het zoeken naar een goede werkplaats in de regio.

Mobiliteit is een factor die mee bepaalt of een werkplaats geschikt is. Een geschikte werkplaats is vlot bereikbaar en niet te ver verwijderd van de woonplaats van de AMA-medewerker. Daarnaast wordt een goede werkplaats gekenmerkt door het aanbieden van een zinvol takenpakket, voldoende flexibiliteit, leermogelijkheden en nabijheid. Dit zijn allemaal aspecten die ook nauw verweven zijn met de kwaliteit van begeleiding (zie verder 1.5).

1.4.3.2 Het motiveren van externe werkplaatsen om AMA aan te bieden

Dit onderzoek stelt vast dat coördinatoren van erkende AMA-begeleiders doorgaans een grote openheid wordt ervaren van werkposten om AMA-medewerkers te laten meedraaien in hun werking. Sociaal engagement is een belangrijke drijfveer voor externe werkplaatsen.

Toch wordt uit dit onderzoek ook duidelijk dat er ook een aantal knelpunten worden ervaren die het moeilijk maakt om externe werkposten (meer) te betrekken. Onwetendheid omtrent bepaalde problematieken (in dit onderzoek werd verwezen naar personen met psychische aandoeningen) kan soms voor een barrière zorgen. Aangezien AMA draait om het bieden van een zinvolle dagbesteding en moeten presteren niet aan de orde is, is de “return” voor een werkpost beperkter. Dit onderzoek geeft echter weer dat er zo veel mogelijk wordt geprobeerd om een win-win situatie te creëren waarbij de AMA-medewerker zinvolle taken kan uitvoeren die tevens zinvol zijn binnen de werking van de werkpost.

Begeleiding is een cruciaal aspect binnen AMA (zie 1.5) zowel binnen een interne werkplaats, maar zeker ook voor externe werkplaatsen. De belangrijkste verwachting ten aanzien van een externe werkpost is het willen/kunnen investeren in begeleiding/ondersteuning binnen de werkplaats. Dit is echter niet altijd evident als dit bovenop het eigen takenpakket komt (zeker wanneer de werkdruk al hoog is zoals bijvoorbeeld in woonzorgcentra), er productiedeadlines moeten worden gehaald, etc. Sommige erkende AMA-begeleiders proberen externe werkposten over de streep te trekken door ervoor te zorgen dat AMA-medewerkers relatief zelfstandig kunnen werken, voldoende basisattitudes hebben en soms ook al over vaardigheden beschikken die relevant zijn om binnen een externe werkplaats bepaalde activiteiten uit te voeren. De hogere zelfredzaamheid van een AMA-medewerker zorgt er voor dat externe werkplaatsen zelf minder tijd moeten investeren in het ondersteunen van de AMA-medewerker op de werkvloer. Dit neemt uiteraard niet weg dat men steeds aandachtig moet blijven voor de noden van een AMA-medewerker, nabijheid moet kunnen bieden en zich beschikbaar moet kunnen/willen opstellen.

Voor erkende AMA-begeleiders is het begeleiden van personen die extern AMA doen ook intensiever. Sommige erkende AMA-begeleiders nemen in de beginperiode de intensieve begeleiding van de AMA-medewerker op zich. Een “eigen” werkpostbegeleider (jobcoach, technisch instructeur, ...) vergezelt de AMA-medewerker en leert hem/haar de taken aan die binnen de externe werkpost zullen worden

uitgevoerd. De duur van dit proces kan variëren van een paar dagen tot meerdere weken. Tegelijkertijd wordt er binnen de werkpost gezocht naar een vertrouwenspersoon die het aanspreekpunt wil zijn voor de AMA-medewerker. Nadien blijft men vanuit de erkende AMA-begeleider ook steeds beschikbaar voor de externe werkpost en volgt men het verloop van AMA op regelmatige basis mee op (telefonisch contact, bezoek ter plaatse). Dit onderzoek toont aan dat het niet voor alle erkende AMA-begeleiders mogelijk is om AMA binnen een externe werkpost op deze manier aan te pakken. Zelfs al wordt de, soms, meer intensieve ondersteuning in het begin niet door een "eigen" begeleider opgenomen, dan nog is het nodig om regelmatig bij de verschillende externe werkposten voor opvolging langs te gaan. Hoe meer personen extern werken, hoe meer tijd hiervoor moet kunnen worden vrijgemaakt. Het grootste probleem is het tekort aan begeleiders die hiervoor zouden kunnen worden vrijgemaakt.

1.4.4 Samenwerking tussen erkende AMA-begeleiders (met interne werkposten)

Dit onderzoek toont aan dat er al wordt samengewerkt tussen erkende AMA-begeleiders en dat deze samenwerkingen op verschillende manieren kunnen worden vormgegeven. Er zijn bijvoorbeeld erkende AMA-begeleiders waarvan de AMA-medewerkers waarvoor ze zelf de subsidie ontvangen terecht kunnen in de interne werkplaats van een andere erkende AMA-begeleider. Dergelijke samenwerkingen bestaan niet overal of verlopen niet even vlot. Dit kwam als een knelpunt uit de focusgroepen naar voren. Soms kunnen de taken die binnen de interne werkpost van de ene erkende AMA-begeleider geschikt zijn voor de persoon die door een andere erkende begeleider wordt begeleid, maar staat men hier soms weigerachtig tegenover. Uit een focusgroep blijkt de overtuiging dat meer/beter samenwerken mee kan bijdragen aan een voldoende en in diversiteit gebalanceerd totaal aanbod van AMA in functie van de AMA-medewerker.

<u>Context voor de aanbevelingen</u>

De veelheid aan werkplaatsen waar personen AMA doen en de diversiteit van de taken die worden uitgevoerd, tonen aan dat er effectief "voor elk wat wils" kan worden geboden. Het wordt daarom door ons niet als problematisch ervaren dat personen AMA verrichten binnen eenzelfde type werkpost als het type organisatie dat erkend is als AMA-begeleider en hen hierbij ondersteunt.

Ingegeven vanuit het streven naar inclusie is het onze overtuiging dat er, naast interne werkplaatsen, wel (nog) meer zou moeten worden ingezet op externe werkplaatsen. Zeker ook de ondervertegenwoordiging van externe werkplaatsen in de profitsector vraagt onzes inziens om een extra inspanning. Zoals we bij 1.1 al hebben geconcludeerd, schuilt één van de voordelen van AMA er net in dat AMA ook in de profitsector mogelijk is. Dit is één van de inclusieversterkende facetten van AMA, maar in realiteit wordt dit echter nog te weinig gerealiseerd. Het (meer) (kunnen) inzetten op externe werkposten vereist volgens ons acties op vlak van bekendmaking, het wegwerken van administratieve drempels, het voldoende kunnen inzetten van personeel en het voorzien van (meer) subsidiëring. Concrete aanbevelingen hieromtrent worden daarom ook bij 1.8 en 1.9 geformuleerd waar deze aspecten binnen een ruimere context meer in detail worden besproken. Daarnaast lijkt het ons interessant om ook niet-financiële incentives te bieden aan externe werkposten. Zoals uit dit onderzoek blijkt, is sociaal engagement een drijfveer. Dit sociaal engagement dat organisaties, bedrijven, ... willen opnemen, mag zeker ook in de kijker worden gezet. Dit sluit ook naadloos aan bij het Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen, het opnemen van de eigen verantwoordelijkheid inzake de maatschappelijke uitdagingen alsook bij het streven naar vermaatschappelijking en zorgzame buurten. "Zichtbare" incentives kunnen ook een sneeuwbaleffect teweegbrengen waarbij steeds meer organisaties, bedrijven, ... bekend worden met AMA, zich hiervoor ook willen openstellen en zich sociaal willen profileren.

AMA is steeds een vraaggestuurd proces en zo dus ook voor wat betreft het zoeken naar een geschikte werkpost en takenpakket. Het voor ons dan ook belangrijk dat er elke keer opnieuw wordt gezocht in functie van de wensen en mogelijkheden van de persoon die AMA wil doen. Dit neemt volgens ons echter niet weg dat er initiatieven kunnen worden genomen om de efficiëntie van deze zoektocht mee te bevorderen. Vraaggestuurd werken, blijft de norm, maar daarnaast zou een overzicht van potentiële externe werkplaatsen die hun werkvloer willen openstellen voor AMA-medewerkers de zoektocht naar een geschikte werkplaats mogelijks vergemakkelijken.

Het kunnen participeren in de samenleving is verbonden met de mobiliteit van mensen. Een voldoende aanbod aan werkplaatsen, zowel intern als extern, in de eigen regio is voor ons essentieel opdat AMA ook effectief voor iedereen die dit wenst een toegankelijke optie is. Vandaar eveneens de nadruk die we leggen op het belang van (meer) externe werkplaatsen.

(Meer) inzetten op externe werkplaatsen betekent voor ons niet dat interne werkplaatsen onbelangrijk zijn. Personen die AMA willen doen, zouden de keuze moeten hebben om AMA in een interne dan wel bij een externe werkplaats te doen. Hierbij moet het ook mogelijk blijven dat iemand zowel binnen een interne alsook een externe werkpost tegelijkertijd AMA doet of daarin varieert afhankelijk van de eigen wensen en noden. Interne werkplaatsen zijn verbonden aan erkende AMA-begeleiders en samenwerking tussen erkende AMA-begeleiders lijkt volgens ons op basis van dit onderzoek nog voor verbetering vatbaar. We denken dat hiervoor een stimulans zou kunnen worden gegeven door ook werkposten te subsidiëren (concrete aanbevelingen hieromtrent bij 1.9 waar er dieper wordt ingegaan op de subsidiëring van AMA).

Aanbevelingen voor het beleid:

- *<u>Aanbeveling:</u> Er wordt aanbevolen om na te gaan hoe het mogelijk kan worden gemaakt opdat organisaties, bedrijven, zelfstandigen, ... zichzelf kunnen aanbieden als potentiële werkpost voor een AMA-medewerker. Dit zou bijvoorbeeld kunnen door een gerichte oproep te lanceren (o.a. met meer informatie over wat AMA is en wat er van een werkpost wordt verwacht) en op de website van de overheid een pagina aan te maken waar geïnteresseerden zichzelf kunnen aan- dan wel opnieuw afmelden. Het zou ook interessant zijn, moesten ze hierbij een beschrijving kunnen geven van hun werking of bijvoorbeeld een link kunnen leggen naar hun bedrijfswebsite, ...*
- *<u>Aanbeveling:</u> Opmaak van een online platform[14] waar potentiële externe werkposten hun interesse kenbaar kunnen maken. Dit kan per regio beschikbaar worden gesteld voor de erkende AMA-begeleiders (bv. een afgeschermde pagina op de website van de overheid die enkel voor erkende AMA-begeleiders toegankelijk is).*
- *<u>Aanbeveling:</u> Er wordt aanbevolen in een overzicht van erkende AMA-begeleiders met interne werkposten te voorzien, met inbegrip van het type activiteiten die er kunnen worden uitgevoerd. In dit overzicht zou ook duidelijk moeten zijn in welke regio deze interne werkposten zich bevinden. Dit overzicht kan bijvoorbeeld beschikbaar worden gesteld op de website van de overheid.*
- *<u>Aanbeveling:</u> Er wordt aanbevolen na te gaan wat de mogelijkheden zijn op vlak van niet-financiële incentives om organisaties, bedrijven, ... te motiveren om hun werkvloer open te stellen voor een AMA-medewerker: bv. een label als erkenning van hun sociaal engagement dat door hen kan worden gebruikt ("inclusieve of sociale werkgever"), etc.*

---

14 Een voorbeeld van een good practice waaruit inspiratie zou kunnen worden geput, heft betrekking op de "European disability card" - https://eudisabilitycard.be/nl/de-partners-van-de-european-disability-card

Aanbevelingen voor de praktijk:

- *Aanbeveling: Bij het zoeken naar een geschikte werkplaats blijft vraaggestuurd werken de norm. Dit houdt in dat er elke keer opnieuw vanuit de wensen en mogelijkheden van de persoon die AMA wil doen wordt vertrokken en in functie hiervan mogelijke werkplaatsen worden voorgesteld.*

1.5 Begeleiding als een cruciaal ingrediënt

Begeleiding is onlosmakelijk verbonden met AMA. Uit dit onderzoek komt unaniem naar voren dat begeleiding als essentieel wordt ervaren. Een AMA-medewerker omschreef een begeleider als een partner die er samen met hem voor zorgt dat AMA vlot blijft verlopen. Dit is zowel van toepassing op de trajectbegeleiding als de begeleiding op de werkvloer.

1.5.1 Verscheidenheid in de praktijk

Wie neemt de taak van werkpostbegeleider dan wel werkpostbegeleider op zich? Uit dit onderzoek wordt duidelijk dat het onmogelijk is om hierop een antwoord te bieden dat geldt voor alle erkende AMA-begeleiders en werkposten. De praktijk wordt op dat vlak gekenmerkt door een grote verscheidenheid. Enerzijds is er de rol van een begeleider die het ruimere traject van de AMA-medewerker opvolgt, indien nodig contact onderhoudt met andere betrokken hulpverleners en administratie m.b.t. AMA opvolgt. Anderzijds is er ook de rol van begeleider op de werkvloer. De persoon die de AMA-medewerker ondersteunt bij het uitvoeren van de activiteiten. De traject-begeleiding en werkpostbegeleiding van een AMA-medewerker kan zowel door dezelfde als een verschillende persoon worden opgenomen. Iemand kan werkpostbegeleider zijn voor personen die intern AMA verrichten alsook trajectbegeleider voor diegenen die bij externe werkposten AMA doen. Er zijn personen die het traject van de AMA-medewerker opvolgen en tegelijkertijd ook de begeleiding bij de externe werkpost gedurende de eerste dagen of weken op zich nemen. Soms worden de rollen ook niet benoemd als zijnde trajectbegeleider of werkpostbegeleider, maar eerder als jobcoach of technisch instructeur. Voor sommige werkpostbegeleiders (bij externe werkposten) vormt de begeleiding van een AMA-medewerker een surplus op het eigen takenpakket en voor anderen is het effectief hun job (interne werkposten). Wat dit laatste betreft, is het bovendien niet noodzakelijk zo dat iedere werkpostbegeleider zich uitsluitend kan focussen op de begeleiding. Afhankelijk van de werkpost kunnen er ook nog andere verantwoordelijkheden zijn waaraan de werkpostbegeleider moet voldoen zoals bijvoorbeeld het opvolgen van bestellingen, laden en lossen van vrachtwagens, etc. In dit onderzoek kwam dit naar voren bij maatwerkbedrijven of arbeidszorgprojecten waar er in opdracht van derden producten worden gemaakt.

Doorheen de verscheidenheid op vlak van de organisatie van de traject- dan wel werkpostbegeleider loopt een rode draad. Dit onderzoek laat toe vast te stellen dat er niet altijd naar een specifieke begeleidingsmethodiek wordt verwezen. Er wordt evenmin een onderscheid gemaakt in de begeleiding die aan een AMA-medewerker wordt geboden dan wel aan bijvoorbeeld een begeleid werken. Uit dit onderzoek wordt duidelijk dat er soms verschillende “types” medewerkers aan de slag zijn op de werkvloer en dat de begeleiding die aan hen allen wordt geboden gelijkaardig is. De insteek is overal dat arbeid een middel tot communicatie is. Door samen bezig te zijn, wordt een band opgebouwd en kan er overal allerlei zaken worden gepraat.

1.5.2 Verschillende factoren beïnvloeden de intensiteit van de begeleiding

De verscheidenheid in de praktijk op vlak van begeleiding uit zich ook doordat sommige begeleiders op de interne werkvloer een grotere dan wel kleinere groep van medewerkers begeleiden. Getuigenissen tonen aan dat hierin verschillen zijn. Getuigenissen laten eveneens de vaststelling toe dat sommige werkpostbegeleiders als enige een groep AMA-medewerkers ondersteunen tijdens de activiteiten, daar waar anderen proberen om met meerdere begeleiders tegelijkertijd aanwezig te zijn binnen de interne werkplaats zodat ze samen alle medewerkers kunnen ondersteunen. Wat dit laatste betreft, werd uit een paar getuigenissen van AMA-medewerkers duidelijk dat ze zich ook effectief vrij voelen om eender welke werkpostbegeleider die aanwezig is, aan te spreken. Er is dan niet noodzakelijk één werkpost-begeleider die ze als "hun eigen" werkpostbegeleider beschouwen.

Tijdens dit onderzoek zijn vooral werkpostbegeleiders van interne werkplaatsen betrokken. Personen die AMA-medewerkers extern begeleiden, zijn minder aan bod gekomen. Uit een enkele getuigenis en het beeld dat sommige coördinatoren van erkende AMA-begeleiders hiervan hebben gegeven, is het mogelijk om ook voor de externe werkposten te stellen dat werkpostbegeleiders (of vertrouwens-figuren) er één-op-één begeleiding bieden (bijvoorbeeld omdat er maar één AMA-medewerker is) dan wel grotere groepen van medewerkers (waaronder bv. ook vrijwilligers) ondersteunen.

De nieuwsgierigheid naar de verhouding AMA-medewerkers en werkpostbegeleiders bij een andere dan de eigen werkpost was tijdens de homogene focusgroep groot. Net zoals tijdens de interviews reeds werd aangehaald, kwam ook tijdens de focusgroepen duidelijk naar voren dat de intensiteit van de begeleiding door verschillende factoren wordt beïnvloed. Tijdens de heterogene focusgroep werd duidelijk onderstreept dat het hierdoor onmogelijk is om te spreken van een "ideale" verhouding in het aantal AMA-medewerkers ten opzichte van het aantal werkpostbegeleiders.

De intensiteit van de begeleiding wordt grotendeels bepaald door het "rugzakje" van de AMA-medewerkers. Wat is de problematiek van de persoon? Is de groep samengesteld uit AMA-medewerkers met diverse problematieken? Hoe zelfstandig kan iemand werken? Hoe vaak heeft iemand nood aan een gesprek, nabijheid en/of uitleg bij de taken die moeten worden uitgevoerd? Is de voortdurende aanwezigheid van de werkpostbegeleider vereist? De ene AMA-medewerker is de andere niet. Getuige-nissen tonen dit duidelijk aan. Bovendien blijkt dit ook uit de verscheidenheid in AMA-medewerkers die bij dit onderzoek betrokken waren. Er zijn AMA-medewerkers die na een paar dagen al zelfstandig hun taak kunnen uitvoeren en hierbij geen ondersteuning van een werkpostbegeleider nodig hebben. Anderen voelen zich dan weer zo onzeker dat ze het liefst hebben dat een begeleider naast hen staat. Sommigen hebben dan weer vaker nood aan een gesprek om te kunnen ventileren. Crisismomenten maken de begeleiding op bepaalde momenten ook intensiever. Dit geldt doorgaans ook voor de eerste dagen/weken dat iemand met AMA begint.

Op vlak van begeleiding – hoe de taken van een begeleider worden verdeeld, wie welke rol opneemt, het aantal AMA-medewerkers dat iemand alleen of samen met andere werkpostbegeleiders onder-steunt, eventuele bijkomende verantwoordelijkheden versus de volledige focus op begeleiding, etc. – wordt de praktijk gekenmerkt door een verscheidenheid tussen erkende AMA-begeleiders en types werkposten. De verscheidenheid wordt niet als een knelpunt ervaren. Het laat net toe dat het zodanig kan worden georganiseerd opdat dit het beste aansluit bij de eigen werking. Een veel crucialer aspect is het kunnen blijven garanderen van een kwaliteitsvolle begeleiding. Dit wordt door coördinatoren van erkende AMA-begeleiders en werkpostbegeleiders ook beschouwd als een absolute succesvoorwaarde.

1.5.3 Kwaliteitsvoorwaarden van een goede begeleiding

Doorgaans omschreven werkpostbegeleiders binnen een interne werkpost hun dagtaak als een aaneenschakeling van onverwachte gebeurtenissen waarop moet worden ingespeeld. Bovendien heeft iedere AMA-medewerker z'n eigen persoonlijkheid, noden en wensen. Een goede (werkpost)begeleider is iemand die hiervoor altijd aandacht heeft en hierop kan inspelen zodat een omgeving kan worden gecreëerd waarin de AMA-medewerker zichzelf goed kan (blijven) voelen. "AMA op maat" zoals eerder al werd benadrukt (zie 1.3) komt dus ook wat betreft begeleiding nadrukkelijk naar voren. Een kwaliteitsvolle begeleiding zorgt er (mee) voor dat AMA een positieve beleving wordt voor de AMA-medewerker.

Een eerste, zo mogelijks belangrijkste, kenmerk van een kwaliteitsvolle begeleiding is de beschikbaarheid van de werkpostbegeleider. Getuigenissen maken duidelijk dat werkpostbegeleiders steeds bereid zijn om een gesprek aan te gaan. De duurtijd van zo'n gesprek speelt geen rol. Indien een AMA-medewerker nood heeft aan een gesprek dat een uur of langer duurt, wordt hieraan tegemoetgekomen. Omwille van tijdsdruk en/of andere verantwoordelijkheden wordt het gesprek soms uitgesteld naar een ander moment. Men spreekt dan van uitgestelde beschikbaarheid. De AMA-medewerkers die hierover een uitspraak deden, vonden dit geen probleem. Toch kan worden gesteld dat sommige werkpostbegeleiders het niet opportuun vinden om een gesprek noodgedwongen te moeten onderbreken of uitstellen wanneer men merkt dat een AMA-medewerker er echt nood aan heeft. Een goede communicatie en samen plezier kunnen maken, zijn eveneens kenmerken van een kwaliteitsvolle begeleidingsrelatie. AMA-medewerkers gaven aan dat ze het belangrijk vinden dat er over alles kan worden gepraat met hun (werkpost)begeleider. Eén van de bevraagde AMA-medewerkers vertelde in dit opzicht dat hij het in het verleden in z'n persoonlijk leven moeilijk had. Hij vond het aangenaam dat hij ook hierover kon praten met z'n begeleider. Het moet echter niet altijd over moeilijkheden gaan, maar er moet zeker ook kunnen worden gelachen. Op basis van dit onderzoek kan ook worden geconcludeerd dat er door werkpostbegeleiders wordt geprobeerd om voor een ongedwongen, aangename sfeer te zorgen.

Een goede werkpostbegeleider is iemand die de AMA-medewerker goed kan aanvoelen. Een goede werkpostbegeleider is niet noodzakelijk iemand die hiervoor een opleiding heeft genoten. Het betreft veeleer een bepaalde basishouding om met de personen die AMA doen om te gaan. Het is iemand die kansen wil blijven geven, zich flexibel kan opstellen, een luisterend oor heeft en de AMA-medewerker kan stimuleren en blijven motiveren.

De interviews en focusgroepen staven de conclusie dat zowel de AMA-medewerkers als werkpostbegeleiders het belangrijk vinden om een vertrouwensband met elkaar te kunnen opbouwen. In het begin van deze slotconclusie werd er dieper ingegaan op AMA als veilige omgeving (zie 1.2). Onderling vertrouwen vormt hierbij een belangrijk fundament. Zoals dit onderzoek bevestigt is het tevens een essentieel aspect binnen de relatie de AMA-medewerker heeft met zijn werkpostbegeleider(s).

Deze elementen zijn belangrijk voor een kwaliteitsvolle begeleiding binnen zowel interne als externe werkplaatsen. Toch werd tijdens de heterogene focusgroep aangehaald dat het bieden van een kwaliteitsvolle begeleiding binnen een externe werkpost een grotere uitdaging met zich meebrengt. Het bieden van begeleiding is steeds afgestemd op het individu en kan daardoor een tijdsintensief proces zijn. Dit is niet altijd evident binnen een externe werkpost (zie ook 1.4). Tijdens dit onderzoek werd slechts één persoon bevraagd die de begeleiding van een AMA-medewerker binnen het bedrijf waar ze werkzaam is, opneemt. Uit deze getuigenis bleek dat het aspect "vertrouwen" en "beschikbaarheid" nadrukkelijk naar voren kwam. De werkpostbegeleider werd door de AMA-medewerker omschreven als

"een moeder die haar onder haar vleugels neemt", haar helpt integreren binnen de werkplaats, er is wanneer ze zich onzeker voelt, maar ook zegt welke taken er moeten gebeuren en haar daarin motiveert. Een begeleider verbonden aan een erkend AMA-begeleider die hoofdzakelijk inzet op externe werkposten, verduidelijkte dat het cruciaal is om binnen de werkpost op zoek te gaan naar een persoon die met een zekere openheid en enthousiasme een AMA-medewerker wil ondersteunen. Het hebben van een bepaalde basishouding, waarover eerder reeds werd gesproken, komt ook hier duidelijk naar voren. Niet iedereen wil werkpostbegeleider zijn of heeft dit in zich. Het is wel cruciaal om te zoeken naar een goede "match".

Context voor de aanbevelingen

Begeleiding is een cruciaal onderdeel van AMA. Opdat AMA "op maat" kan worden aangeboden, zoals eerder reeds door ons onderstreept, is het evident dat de aandacht voor het individu eveneens van toepassing is op de geboden begeleiding. Elk individu is anders dus ook de begeleiding die nodig is. Niet iedereen heeft even veel nood aan begeleiding, maar het staat vast dat het soms zeer tijdsintensief kan zijn. Doordat verschillende factoren hierop van invloed zijn, is het volgens ons niet aangeraden om te streven naar een "ideale" verhouding tussen AMA-medewerkers en werkpostbegeleiders en daarop een vast aantal te plakken. De belangrijkste voorwaarde om ervoor te zorgen dat AMA door de AMA-medewerkers op een positieve manier kan worden ervaren, is het blijvend kunnen garanderen van de kwaliteit van de begeleiding. Dit houdt in dat de verschillende elementen die de kwaliteit van begeleiding bepalen, steeds kunnen worden gewaarborgd: voldoende flexibiliteit om op verschillende momenten op de verschillende noden van de verschillende AMA-medewerkers te beluisteren en daarop een antwoord te bieden (bv. door (meer) tijd te maken voor een gesprek, meer ondersteuning te bieden bij het uitvoeren van een taak, etc.).

Interne werkplaatsen zijn niet hetzelfde als externe werkplaatsen. We zijn er ons van bewust dat de stem van de werkpostbegeleider binnen een externe werkplaats onvoldoende aan bod is gekomen tijdens dit onderzoek. We erkennen dat dit een beperking is. Toch denken we met vertrouwen te kunnen stellen dat dezelfde kwaliteitsvoorwaarden die binnen een interne werkpost gelden ook op externe werkposten van toepassing zijn. Met dat verschil dat het vinden een goede "match" tussen AMA-medewerker en werkpostbegeleider nog belangrijker is en dat de verwachtingen naar elkaar toe duidelijk worden gemaakt.

Net zomin we voorstander zijn om een minimum/maximum aantal AMA-medewerkers per werkpost-begeleider voorop te stellen, pleiten we evenmin voor een standaardisatie van de rol van trajectbe-geleider dan wel werkpostbegeleider (wie dit opneemt (al dan niet dezelfde persoon), hoe eventuele bijkomende taken worden verdeeld, etc.). Het is aan de erkende AMA-begeleider en werkpost om dit binnen de eigen organisatie(s) in te plannen. De praktijkvoorbeelden tonen aan dat al deze diverse praktijken werken.

Aanbevelingen voor het beleid:

- *Aanbeveling: Erkende AMA-begeleiders en werkposten zouden de vrijheid moeten blijven behouden om de taak van traject- dan wel werkpostbegeleider in de praktijk te organiseren zoals dit het beste aansluit bij de eigen werking.*

Aanbevelingen voor de praktijk:

- *Aanbeveling: De kwaliteit van de begeleiding dient steeds en voor iedereen gegarandeerd te blijven.*
- *Aanbeveling: Een kwaliteitsvolle begeleiding zou zeker moeten inhouden dat er:*
  - *steeds tijd kan worden vrijgemaakt voor een gesprek*
  - *een goede en duidelijke communicatie mogelijk is*
  - *onderling vertrouwen kan ontstaan*
  - *flexibel kan worden omgegaan met noden*
  - *steeds een constructieve ondersteuning en positieve bekrachtiging is*
- *Aanbeveling: Bij het aanstellen van een werkpostbegeleider binnen een externe werkpost zou er steeds op moeten worden gelet dat er een goede "match" is tussen de AMA-medewerker en de werkpostbegeleider waarbij de wil, het enthousiasme en de openheid om de AMA-medewerker te zien voor wie hij/zij is en hem/haar daarin te ondersteunen een doorslaggevende factor is en waarbij de onderlinge verwachtingen duidelijk worden gesteld.*

1.6 Het gevoel erbij te horen, is de beste beloning

De "goesting" om AMA te doen, is duidelijk aanwezig bij alle AMA-medewerkers wiens stem in dit onderzoek werd gehoord. Dit enthousiasme werd tevens bevestigd door coördinatoren van erkende AMA-begeleiders en werkpostbegeleiders die dit dagelijks opmerken bij de AMA-medewerkers die ze begeleiden. De "goesting" om de dagen zinvol in te vullen, een nuttige bijdrage te leveren en/of eigen grenzen te verleggen, zijn de belangrijkste drijfveren om AMA te doen. Het gevoel ergens bij te horen, wordt door de bevraagde AMA-medewerkers ervaren als de beste beloning. Een "dank je wel", een attentie bij een speciale gelegenheid of een hartelijke begroeting betekenen veel voor hen. Het is een blijk van appreciatie voor het werk dat ze verrichten, maar ook voor hen als de persoon die ze zijn. Gelijkwaardigheid en respect zijn belangrijke elementen binnen de relatie met andere medewerkers. AMA-medewerkers willen graag beschouwd worden als één van de collega's. Dit aanvoelen biedt ook veel voldoening.

AMA-medewerkers ontvangen een uitkering/tegemoetkoming als inkomen. Zoals bleek uit de data m.b.t. 741 AMA-medewerkers die werd verzameld om een profiel te kunnen schetsen van "de AMA-medewerker" ontvangt iets meer dan drie vierde van de 741 AMA-medewerkers (77,5%) één type van uitkering/tegemoetkoming. Daar waar twee (of zeer uitzonderlijk drie) types uitkeringen worden gecombineerd, betreft het veelal een combinatie met kinderbijslag of een integratietegemoetkoming. Het type uitkering/tegemoetkoming dat het vaakst voorkwam, is een leefloon van het OCMW (40%), gevolgd door een arbeidsongeschiktheidsuitkering (21,9%), een inkomensvervangende tegemoetkoming (11,8%) en, in mindere mate, een werkloosheidsuitkering (6,2%).

AMA-medewerkers die hebben deelgenomen aan dit onderzoek weten dat AMA onbetaald is. Dit is voor hen geen probleem. Bovendien, en zoals hierboven reeds aangehaald, is financieel gewin voor hen geen reden om AMA te doen. Een uitkering/tegemoetkoming is hun bron van inkomsten. Zoals door hen (en ook door ons bij 1.2 van deze slotconclusie) benadrukt, is het hun belangrijkste bekommernis dat ze dit kunnen blijven behouden.

Een beperkte compensatie voor AMA, bij wijze van financiële appreciatie voor hun inzet, wordt door hen niet als noodzakelijk ervaren. Indien ervoor zou worden gekozen om dit mogelijk te maken, zou het uiteraard wel een welkome aanvulling zijn. Er werd geopperd dat het voor sommige AMA-medewerkers

misschien een extra motivator zou kunnen zijn, daar waar anderen benadrukten dat AMA in hoofdzaak met én voor het plezier wordt gedaan.

Een "sociale geste" zoals een werkpostbegeleider een beperkte financiële compensatie voor AMA omschreef, wordt door de meeste professionals (werkpostbegeleiders en coördinatoren) evenmin als een noodzaak beschouwd. Ze sluiten zich aan bij de opvatting van AMA-medewerkers dat de redenen om AMA te doen alsook de voldoening die eruit voortvloeit niet financieel van aard zijn. Dit neemt niet weg dat er doorheen dit onderzoek toch ook een paar stemmen opgingen om deze optie in overweging te nemen.

Bijna 60% van 741 AMA-medewerkers waarover informatie werd verzameld in het kader van dit onderzoek ontvangt een onkostenvergoeding. Deze data laten niet toe om te nuanceren wat deze onkostenvergoeding precies inhoudt en waarom 40% geen onkostenvergoeding krijgt. Mogelijks zijn dit personen voor wie de onkostenvergoeding niet van toepassing is. Uit de heterogene focusgroep werden twee zaken duidelijk. Ten eerste merkte een deelnemer op dat bijna geen enkele door hen begeleide AMA-medewerker een onkostenvergoeding ontving en verbaasd was door het relatief hoge aandeel AMA-medewerkers met onkostenvergoeding. Ten tweede werd ook duidelijk dat er bij een aantal coördinatoren van erkende AMA-begeleiders en werkpostbegeleiders hierover onduidelijkheid is. Wie neemt de onkostenvergoeding voor z'n rekening – de werkposten of de overheid? Men was niet vertrouwd met de regeling m.b.t. de onkostenvergoeding.

Context voor de aanbevelingen

AMA is een onbezoldigde bezigheid en het lijkt ons, onderzoekers, opportuun om dit te continueren. Er is onvoldoende draagvlak om te voorzien in een beperkte financiële compensatie voor de AMA-medewerkers. Het is de stem van de AMA-medewerkers die hebben deelgenomen aan dit onderzoek dewelke hierin doorslaggevend is. Zij hebben hier geen behoefte aan, maar benadrukken, zoals wij eerder reeds deden, het belang van hun uitkering/tegemoetkoming.

De bijdrage die AMA-medewerkers leveren aan een werkpost is waardevol en mag zeker worden erkend. Meer nog, het zou moeten worden erkend. Een expliciete bedanking, een attentie voor iemand zijn/haar verjaardag of deelname aan een groepsuitstap betekenen veel voor AMA-medewerkers. Het heeft een positieve impact op hun welbevinden. Dit sluit ook perfect aan bij hetgeen waarvoor AMA staat en waarnaar wordt gestreefd: inclusie bevorderen, participatie stimuleren en iedereen een evenwaardige plaats in de samenleving geven tussen alle anderen.

Gezien de onduidelijkheid m.b.t. de onkostenvergoeding lijkt het ons opportuun om hierin meer helderheid te verschaffen (aanbevelingen hieromtrent worden bij 1.8 "informatieverstrekking" opgenomen). Meer dan de helft van de AMA-medewerkers ontvangt een onkostenvergoeding, maar het is onmogelijk om te stellen of ook elke AMA-medewerker die hiervoor in aanmerking komt dit ook effectief krijgt. Het is aangewezen om dit verder na te gaan. Voor ons is het alleszins van essentieel belang dat iedereen hierin gelijk is en ook effectief krijgt waar hij/zij recht op heeft.

Aanbevelingen voor het beleid:

- *Aanbeveling: AMA zou een onbezoldigde bezigheid moeten blijven.*
- *Aanbeveling: Er kan worden nagegaan of het mogelijk is om werkposten jaarlijks een bedrag ter beschikking te stellen dat bedoeld is om de AMA-medewerker te bedanken voor de geleverde inspanningen en het gevoel te geven dat hij/zij "erbij hoort". Waaraan dit bedrag wordt besteed, zou vrij te bepalen zijn door de werkpost (bv. de aankoop van een attentie voor de AMA-*

medewerker, de organisatie voor een groepsuitstap of activiteit waaraan AMA-medewerkers deelnemen, etc.).

- *Aanbeveling: Er wordt aanbevolen na te gaan of elke AMA-medewerker die recht heeft op een onkostenvergoeding deze vergoeding ook effectief ontvangt. Indien dit niet het geval is, dienen er stappen te worden ondernomen om dit te garanderen.*

Aanbevelingen voor het beleid en de praktijk:

- *Aanbeveling: Het belang van een "niet-financiële" appreciatie voor hetgeen AMA-medewerkers bijdragen, zou blijvend moeten worden benadrukt. Erkende AMA-begeleiders kunnen hiervoor zorgen door dit binnen de interne werkpost te blijven garanderen en bij externe werkposten blijvend te benadrukken. Vanuit de overheid kan dit bij de (verdere) bekendmaking van AMA nogmaals duidelijk worden onderstreept.*

1.7 Nieuwsgierigheid naar elkaars ervaringen: AMA als gemeenschappelijke deler binnen ieders specificiteit

De diversiteit van en tussen erkende AMA-begeleiders wordt duidelijk uit dit onderzoek. Op het moment van dit onderzoek zijn er 132 erkende AMA-begeleiders. Er zijn verschillende types organisaties die erkend zijn als AMA-begeleider. Het zijn welzijns- en zorgvoorzieningen erkend door het VAPH/Jongerenwelzijn, initiatieven voor beschut wonen, maatwerkbedrijven, OCMW's, psychiatrisch ziekenhuizen, enkele CAW's en een onderwijsinstelling. Sommigen begeleiden AMA-medewerkers binnen enkel interne werkplaatsen, anderen werken dan weer enkel met externe werkposten. Daarnaast zijn er ook erkende AMA-begeleiders die de combinatie van beide types werkposten aanbieden. Zoals in 1.5 van deze slotconclusie ook werd beschreven, is er ook op vlak van de organisatie van de begeleiding (werkpostbegeleider dan wel trajectbegeleider, begeleiding bieden als job dan wel bovenop het eigenlijke takenpakket) een diversiteit op te merken.

De diversiteit op al deze vlakken wordt niet als een knelpunt ervaren. Het draagt ertoe bij dat AMA kan worden ingebed binnen ieders specifieke realiteit en manier van werken. Doorheen deze diversiteit valt ook duidelijk op te merken dat de insteek waarmee iedere erkende AMA-begeleider aan de slag gaat hetzelfde is. Dit geldt ook voor de overtuiging en het enthousiasme dat aan de dag wordt gelegd.

Uit de focusgroepen bleek telkens opnieuw een grote nieuwsgierigheid naar elkaar en elkaars praktijk op vlak van AMA. De focusgroepen werden door de onderzoekers georganiseerd om zelf kennis te verzamelen in functie van het onderzoek, maar tijdens deze groepsgesprekken bleek dat de deelnemers het ook interessant vonden om elkaar te kunnen beluisteren, inspiratie op te doen en soms ook bevestiging te vinden in de manier waarop men AMA aanpakt. Men is ervan overtuigd dat men veel van elkaar kan leren.

Dit onderzoek toont aan dat er organisaties zijn die een goed contact hebben met andere organisaties in de eigen regio of binnen een ruimer samenwerkingsverband en/of netwerk van organisaties. Onderling is er contact en wordt er wel kennis en inzichten uitgewisseld, al dan niet op een georganiseerde basis. Tijdens de focusgroep werd eveneens verwezen naar koepelorganisaties die, vooral ten tijde van de invoering van AMA, informatie hebben verspreid die als nuttig werd ervaren. Tegelijkertijd werd ook opgemerkt dat hierop nu minder wordt ingezet dan tijdens de beginperiode. Het wegvallen van een provinciaal initiatief omtrent arbeidszorg dat een platform bood om op regelmatige basis met anderen in dialoog te treden, werd tijdens één van de focusgroepen eveneens als een hiaat naar voren geschoven.

De interviews en focusgroepen hebben aangetoond dat er veel expertise aanwezig is bij de diverse erkende AMA-begeleiders. Sommige organisaties hebben veel expertise opgebouwd met een bepaalde doelgroep, de manier van begeleiden, het inzetten op en kennis van potentiële externe werkplaatsen, ondersteuning bieden aan externe werkplaatsen, etc. Dit onderzoek laat ook toe vast te stellen dat erkende AMA-begeleiders op bepaalde vlakken soms ook nog zoekende zijn. De manier waarop evaluaties kunnen worden vormgegeven, is hiervan een voorbeeld. Daar waar de ene organisatie een eigen evaluatie-instrument heeft ontwikkeld (en dat vrij ter beschikking van anderen stelt), weten andere organisaties nog goed hoe ze dit concreet het beste aanpakken. Doorheen dit onderzoek wordt duidelijk dat erkende AMA-begeleiders diverse "tools" hebben ontwikkeld en gebruiken. Dit is het geval voor het uitklaren van interesses, wensen en mogelijkheden, het vorm geven van een persoonlijk ontwikkelingsplan, etc. Sommige werkpostbegeleiders hebben een opleiding gevolgd om via een specifieke methodiek te achterhalen op welke vlakken iemand nog moet (meer) inzetten indien hij/zij op termijn zou willen doorstromen naar betaalde arbeid, maar ook voor wat betreft het opstellen van een AMA-overeenkomst, het vorm geven van een persoonlijk ontwikkelingsplannen, ... bleek dat er veel interesse is naar elkaars praktijk.

De diversiteit in deze praktijken, methodieken en "tools" wordt evenmin als een knelpunt ervaren. Integendeel, het wordt beschouwd als een bron van informatie waaruit ideeën kunnen worden geput.

De AMA-medewerkers die deelnamen aan de finale focusgroep zouden het aangenaam vinden, moest men vrijblijvend de mogelijkheid hebben om af en toe eens kennis te maken met andere AMA-medewerkers.

<u>Context voor aanbevelingen</u>

De diversiteit in de manier waarop AMA in de praktijk wordt omgezet door diverse organisaties die elk worden gekenmerkt door hun eigen specificiteit is geen knelpunt, maar net een meerwaarde. De vrijheid om AMA op diverse manieren vorm te kunnen geven, met respect voor de insteek van AMA en vertrekkend vanuit deze identieke basis, zorgt er voor dat AMA perfect kan worden ingebed in de eigen organisatie en manier van werken. Coördinatoren van erkende AMA-begeleiders en werkpostbegeleiders zijn geen vragende partij naar te veel standaardisatie. Standaardisatie gaat volgens hun overtuiging ook in tegen hetgeen dat AMA kenmerkt: de mogelijkheid om dit telkens opnieuw aan te passen en vorm te geven in functie van het individu.

Daarenboven is deze diversiteit in praktijken, methodieken en "tools" een schat aan informatie waaruit kan worden geput om de eigen aanpak verder te optimaliseren. Het biedt inspiratie, verbreedt de manier waarop organisaties naar hun eigen aanpak kijken en prikkelt hen om dit soms in vraag te stellen met het oog op voortdurende verbetering. Het zou onzes inziens zonde zijn indien de reeds opgebouwde kennis en expertise, dewelke in al z'n diversiteit beschikbaar is, niet beter zou worden ontsloten.

Sommige organisaties hebben al toenadering tot elkaar gevonden, mede ook door de manier waarop men georganiseerd is, een onderling netwerk vormt of door regionale nabijheid. Dat biedt al een waardevol forum om informatie uit te wisselen en is een positieve vaststelling. Het is goed dat dergelijke bottom-up initiatieven (kunnen) ontstaan. Toch, en door het hiaat dat op dit vlak wordt ervaren door coördinatoren van erkende AMA-begeleiders en werkpostbegeleiders, lijkt het ons aangewezen om vooral ook vanuit een overkoepelend niveau een platform te voorzien waar men met elkaar in contact kan komen, inzichten kan uitwisselen, etc. Met dit overkoepelend niveau doelen we op top-down initiatieven vanuit zowel de overheid als vanuit koepelorganisaties. Idealiter betreft het een samengaan van beiden: de zogenaamde middle-up-down initiatieven die elkaar kunnen versterken.

Er is een diversiteit, maar er is zeker ook een verbondenheid. Alle erkende AMA-begeleiders en werkposten begeleiden AMA-medewerkers vanuit dezelfde overtuiging: in functie van elke individuele AMA-medewerker ervoor zorgen dat een zinvolle dagbesteding wordt aangeboden waarbij personen tot hun recht komen en zich zo goed mogelijk verder kunnen ontplooien. "En cours de route" worden bovendien soms gelijkaardige problemen en uitdagingen ervaren. Het is volgens ons daarom belangrijk dat deze verbondenheid wordt aangesterkt. AMA is geen "ieder op z'n eigen eiland verhaal", maar eerder een gedeeld verhaal vanuit ieders eigenheid. Een platform waar men met elkaar in contact kan treden, zal volgens ons niet enkel zorgen voor inspiratie en verbondenheid, maar ook een gevoel herkenning in elkaar teweegbrengen.

Het zou volgens ons ook voor AMA-medewerkers verrijkend kunnen zijn indien men de mogelijkheid zou krijgen om met andere AMA-medewerkers dan diegenen waarmee in dezelfde werkpost wordt samengewerkt, in contact te treden en elkaars ervaringen met AMA te beluisteren. Een AMA-medewerker is immers één van de velen en ook zij kunnen (h)erkenning bij elkaar vinden.

Aanbevelingen voor het beleid:

- *<u>Aanbeveling:</u> Er wordt aanbevolen dat erkende AMA-begeleiders en werkposten de vrijheid blijven behouden om AMA (uitklaren van interesses, begeleiding, manier van evalueren, ...) concreet vorm te geven, ingebed binnen de eigen organisatiepraktijk en middels hun eigen "tools" en methodieken, uiteraard steeds in overeenstemming met de insteek van AMA: een zinvolle dagbesteding op maat en met begeleiding op een werkvloer aanbieden waarbij de wens van de AMA-medewerker centraal staat.*

Aanbevelingen voor het beleid en de praktijk:

- *<u>Aanbeveling:</u> Er wordt aanbevolen (meer) in te zetten op het (beter) ontsluiten van de aanwezige kennis en expertise bij erkende AMA-begeleiders en werkposten en voorzien in (meer) mogelijkheden om vrijblijvend met elkaar in contact te treden en ervaringen uit te wisselen met het oog op het voortdurend optimaliseren van de eigen aanpak op vlak van AMA.*
    - *<u>Vanuit de overheid:</u> vanuit dit niveau is het mogelijk om over de koepels en verschillende sectoren heen de uitwisseling van inzichten mogelijk te maken. Deze ontschotting is nodig binnen het bredere streven naar inclusie. Er zou bijvoorbeeld 1) kunnen worden nagegaan welke coördinatoren van erkende AMA-begeleiders bereid zouden zijn om eigen ervaringen, tips en adviezen te delen met andere erkende AMA-begeleiders die hen met vragen zouden kunnen contacteren. De contactgegevens kunnen dan beschikbaar worden gemaakt op de website van de overheid. 2) Op de website van de overheid zou een pagina kunnen worden aangemaakt waar het voor erkende AMA-begeleiders mogelijk is om documenten, "tools", etc. te uploaden zodat deze voor iedereen die dit wenst beschikbaar zijn. 3) Getuigenissen van erkende AMA-begeleiders en werkposten zouden kunnen worden verzameld en beschikbaar gesteld op de website van de overheid zodat dit een beeld biedt van hoe anderen AMA aanpakken. Dit zijn slechts enkele voorbeelden en mogelijks zijn er nog meerdere pistes. In de realiteit zou uiteraard ook nog moeten nagegaan wat effectief haalbaar is om te realiseren.*
    - *<u>Vanuit de koepelorganisaties:</u> De voorstellen gedaan voor de overheid kunnen uiteraard ook worden overgenomen door de koepelorganisaties. Toch lijkt er volgens ons voor de koepelorganisaties veeleer een cruciale rol weggelegd om "ontmoeting" te realiseren. We denken hierbij aan een combinatie van zowel online als offline momenten. Er zouden bijvoorbeeld 1) op regelmatige basis webinars kunnen worden georganiseerd, telkens rond een specifiek thema/aspect van AMA in de praktijk waar er bij de organisaties zelf kan worden gepolst wat zij nuttig zouden vinden 2) Net zoals er*

webinars zouden kunnen worden georganiseerd, zouden er ook workshops, studienamiddagen, ... kunnen worden opgezet.
Vanuit het streven naar inclusie is het ook voor de initiatieven genomen door de koepelorganisaties belangrijk dat er ook voldoende wordt geprobeerd om onderling verbinding te zoeken en ook over de grenzen van sectoren heen initiatieven op te zetten.

- *Aanbeveling: AMA-medewerkers zouden ook vrijblijvend de mogelijkheid moeten hebben om elkaar te ontmoeten en/of kennis te maken met de ervaringen van andere AMA-medewerkers.*
  - *Vanuit de overheid en koepelorganisaties kan dit bijvoorbeeld door getuigenissen van AMA-medewerkers te verzamelen, dit op de website te plaatsen en dit ook kenbaar te maken aan de AMA-medewerkers.*
  - *Vanuit koepelorganisaties en erkende AMA-begeleiders kan dit bijvoorbeeld door 1) een uitstap te organiseren voor AMA-medewerkers naar een andere werkpost zodat men kan kennismaken met de activiteiten die andere AMA-medewerkers doen. 2) Een online moment te organiseren (bv. tijdens een pauze, de lunch, ...) waarbij men in gesprek kan gaan met andere AMA-medewerkers. Uiteraard zijn dit opnieuw slechts voorbeelden en zou moeten worden bekeken wat effectief haalbaar zou zijn.*

Aanbevelingen voor de praktijk:

- *Aanbeveling: Er wordt aanbevolen dat erkende AMA-begeleiders zelf ook (blijven) proberen om contact te leggen en onderhouden met andere organisaties, al dan niet ook erkend als AMA-begeleider. Dit vanuit de opvatting dat streven naar inclusie een gedeelde verantwoordelijkheid is, dat er altijd van elkaar kan worden geleerd en dat een goede onderlinge afstemming nodig is voor personen waarbij er meerdere hulpverleners betrokken zijn. AMA, een zinvolle dagbesteding, is maar één aspect van het leven waarop mogelijks hulp nodig is.*

1.8 De roep naar administratieve vereenvoudiging, bekendmaking en informatieverstrekking

1.8.1 Administratie

De interviews en focusgroepen brachten de roep naar administratieve vereenvoudiging en de vraag naar meer bekendmaking en informatie omtrent AMA naar voren.

Op vlak van de administratie verbonden aan AMA werd regelmatig aangehaald dat een vereenvoudiging hiervan volgens coördinatoren en werkpostbegeleiders mogelijk, maar zeker ook wenselijk, is. Er werd het vaakst verwezen naar de Dimona aangifte. Zoals eerder al werd aangehaald (zie 1.4.2), wordt dit als een drempel ervaren wanneer het externe werkposten betreft. Tijdens dit onderzoek werd dan ook unaniem de vraag gesteld of deze aangifte niet zou kunnen worden afgeschaft.

Daarnaast werd ook verwezen naar de aanpassingen die moeten worden gedaan en doorgegeven telkens een AMA-medewerker meer dan wel minder uren AMA verricht. Het is volgens getuigenissen van coördinatoren niet ongebruikelijk dat AMA-medewerkers hierin regelmatig veranderingen vragen. Dit telkens opnieuw moeten aanpassen, maakt dat dit door hen als een tijdsintensieve taak wordt ervaren.

En ook de administratie die voor mutualiteiten nodig is, zou meer mogen worden vereenvoudigd. Dit onderzoek toont aan dat men zelfs de voorkeur uit om bepaalde documenten af te schaffen. Er werd verwezen naar de aparte “verklaring van niet bezoldigde activiteit” en de jaarlijkse hernieuwing hiervan. Dit wordt als dubbel werk ervaren aangezien op de aanvraagformulieren van de mutualiteiten sowieso al wordt genoteerd dat AMA een onbezoldigde activiteit is. Er werd voorgesteld om te werken met één

aanvraagdocument naar analogie met bijvoorbeeld vrijwilligerswerk. Getuigenissen in het kader van dit onderzoek hebben ook aangetoond dat er momenteel veel tijd verloren gaat aan administratie. Het gaat dan niet enkel om het in orde brengen van de administratie, maar vooral ook ervoor zorgen dat alles in orde blijft. Voor sommige AMA-medewerkers zijn deze documenten bovendien ook niet gemakkelijk te begrijpen en is het aan de begeleiders om dit nauwgezet mee op te volgen zodat alle documenten tijdig in orde worden gebracht. Zelfs dan nog kunnen AMA-medewerkers door misverstanden de uitbetaling van hun uitkering wordt geschorst.

1.8.2 Bekendmaking van AMA en informatieverstrekking

Dit onderzoek toont aan dat coördinatoren en werkpostbegeleiders ervan overtuigd zijn dat er nog meer kan worden gedaan om AMA bekender te maken. In eerste instantie werd verwezen naar toeleidende organisaties, maar ook naar potentieel toekomstige AMA-medewerkers zelf. Uit de kwantitatieve bevraging m.b.t. de AMA-medewerkers werd duidelijk dat iets meer dan de helft van de AMA-medewerkers waarover informatie werd verzameld, werd doorverwezen door een welzijnsorganisatie (53,4%). Iets meer dan een vierde (28,7%) werd doorverwezen via een geestelijke gezondheidsorganisatie. Personen die zelf (of door iemand in hun thuisomgeving) de stap naar een erkend AMA-begeleider hebben gezet, zijn beperkt. Het betreft 6,2%. Uit enkele interviews bleek in dit verband dat sommige personen inderdaad zelf de weg naar een erkend AMA-begeleider vinden, maar dat dit eerder uitzonderlijk is. Toch werd tijdens een focusgroep aangehaald dat er mogelijks nog een grote groep mensen zijn voor wie AMA een interessante piste zou kunnen zijn. Mensen die hiervan nu niet op de hoogte zijn omdat ze AMA niet kennen of omdat ze niet worden begeleid door een organisatie die hen zou kunnen toeleiden naar een erkende AMA-begeleider. Uit de kwantitatieve bevraging van de AMA-medewerkers bleek tevens dat 17,4% van 741 AMA-medewerkers langer dan vijf jaar actief is binnen AMA. Dat is een opvallende vaststelling aangezien AMA nog maar drie jaar bestaat. Tegelijkertijd werd tijdens een focusgroep opgemerkt dat mogelijks meerdere AMA-medewerkers vroeger via een andere subsidiëring al werden begeleid en waarbij dit nu is omgezet naar een AMA-overeenkomst. Getuigenissen van enkele AMA-medewerkers bevestigen dit ook.

Op basis van dit onderzoek kan ook worden geconcludeerd dat er een vraag is om AMA ook naar (potentiële) werkposten, zeker ook binnen de profitsector, bekender te maken. Erkende AMA-begeleiders proberen dit elk op hun eigen manier te doen, maar missen hierbij toch een overkoepelend initiatief. Te meer ook omdat de overtuiging blijkt dat meer bekendheid meer potentiële werkposten zou kunnen overtuigen om AMA aan te bieden.

Dit onderzoek toont aan dat het niet enkel gaat om meer bekendheid, maar dat ook het verstrekken van heldere informatie over wat AMA precies is, wordt gevraagd. AMA is één van de vele subsidievormen. Er zijn verschillen in subsidiehoogte, daaraan verbonden voorwaarden, etc. Dat maakt het complex voor potentiële externe werkplaatsen die hiermee minder of zelfs niet vertrouwd zijn.

Coördinatoren van erkende AMA-begeleiders en werkpostbegeleiders zijn eveneens vragende partij om nog meer informatie op de website van de overheid beschikbaar te stellen die voor hen nuttig is. Het gaat hierbij onder meer om modelovereenkomsten, etc. Daarnaast bleek uit dit onderzoek ook dat men meer informatie wil over onder meer de onkostenvergoeding die AMA-medewerkers kunnen ontvangen en wie hiervoor instaat. Eén van de focusgroepen toonde aan dat hierover nog veel onduidelijkheid is waaruit kan worden afgeleid dat er effectief nood is aan meer informatie over AMA, ook voor erkende AMA-begeleiders.

Met een goede informatieverstrekking over wat AMA precies is, hangt ook sensibilisering samen. Sensibilisering die voornamelijk is gericht aan vergoedingsinstanties en meer specifieke de mutualiteiten. Uit getuigenissen bleek dat er wat dit betreft nog steeds ruimte is voor verbetering. Uit een illustratie bleek dat er af en toe nog verkeerdelijk wordt verondersteld dat iemand die meerdere uren AMA doet en/of in de profitsector actief is, noodzakelijkerwijs kan/wil worden geactiveerd.

Tot slot bleek uit de heterogene focusgroep dat er toch enige bezorgdheid is aangaande de aanstaande hervormingen omtrent "AMA in de sociale economie". Men pleit ervoor om het onderscheid tussen "AMA in de sociale economie" en "AMA-welzijn" te bewaren en duidelijk te maken zodat hierover geen verwarring kan ontstaan.

Context voor aanbevelingen

Het lijkt ons duidelijk dat er nog ruimte voor verbetering mogelijk is op vlak van administratieve vereenvoudiging alsook voor wat betreft het bekend(er) maken van AMA en het verstrekken van informatie.

In de conclusie hierboven werden al een aantal concrete administratieve aspecten vooropgesteld waarop vereenvoudiging van toepassing zou kunnen zijn. Het lijkt ons aangewezen om effectief te herbekijken wat mogelijk is om de administratie die momenteel noodzakelijk is te vereenvoudigen. Administratieve vereenvoudiging zou onzes inziens alleszins een aantal voordelen met zich meebrengen. Het zorgt voor efficiëntiewinsten op het vlak van tijdsinvestering. Dit is tijd die vervolgens kan worden vrijgemaakt voor het contact met de AMA-medewerker en eventueel de begeleiding. Dit zijn de aspecten die als cruciaal worden ervaren binnen AMA. Daarnaast zou minder administratieve lasten potentieel ook (meer) externe werkposten over de streep kunnen trekken. Dit is niet onbelangrijk aangezien er nog meer kan worden ingezet op externe werkplaatsen, en niet in het minst in de profitsector.

We sluiten ons aan bij de overtuiging van de coördinatoren en werkpostbegeleiders dat (meer) inzetten op bekendmaking van AMA ook relevant is om meer potentiële externe werkposten te bereiken en te motiveren om AMA op hun werkvloer aan te bieden. Wat betreft de verdere bekendmaking van AMA zien we een cruciale rol weggelegd voor de overheid. Bekendmaking hangt ook samen met het voorzien van heldere informatie. Het is goed dat erkende AMA-begeleiders initiatief nemen om zelf AMA bekender te maken, maar dit heeft tot gevolg dat iedereen dat op zijn "eigen" manier aanpakt. Hoe goed dit ook is bedoeld, zorgt dit voor versnippering. Deze versnippering komt de complexiteit die al wordt ervaren doordat er vele vormen van subsidiëring zijn, niet ten goede. Bij ieder (relatief) nieuw initiatief is het van belang dat er wordt ingezet op een goede communicatie. Voor ons is een goede communicatie vooral ook eenduidige communicatie naar iedereen die bij dit initiatief kan betrokken zijn.

Bekendmaking hangt onzes inziens ook samen met informatieverstrekking. Het gaat dan niet enkel om het duidelijk stellen wat AMA precies is, maar vooral ook wat de praktische aspecten zijn die hieraan gerelateerd zijn voor diverse betrokken partijen (bv. hoe erkend worden als AMA-begeleider, wat wordt van een werkpost verwacht, waar kunnen mensen die AMA willen doen, terecht, wie neemt de onkostenvergoeding op zich, etc.). En ook hier is volgens ons een belangrijke rol weggelegd voor de overheid. Er wordt al ingezet op het verschaffen van informatie, maar dit onderzoek doet ons concluderen dat er vanuit de praktijk nog hiaten worden ervaren. Specifiek voor wat betreft de inhoud van de informatie die kan worden voorzien, maar ook voor wat betreft de groepen aan wie de informatie kan worden gericht (werkposten, vergoedingsinstanties, potentiële AMA-deelnemers). In het licht van het aantrekken en motiveren van organisaties, bedrijven, ... als externe werkplaatsen kunnen een goede

informatieverstrekking en informatie die gemakkelijk kan worden geconsulteerd (bv. een informatiepunt) ook zinvol zijn als incentive.

Om de veilige context die AMA volgens ons altijd zou moeten blijven zijn (zie 1.2) en duidelijkheid te scheppen tussen alle vormen van subsidiëring is het voor ons, in het licht van de aanstaande hervormingen op vlak van "AMA in de sociale economie", cruciaal dat AMA waarop dit onderzoek is gericht ("AMA erkend door "Welzijn, Volksgezondheid en Gezin") duidelijk onderscheiden wordt en blijft van "AMA erkend door "Werk en Sociale Economie"", zowel in naam als naar doelstelling.

Aanbevelingen voor het beleid:

- *Aanbeveling: Er zou moeten worden nagegaan of de afschaffing van de Dimona aangifte kan worden gerealiseerd.*
- *Aanbeveling: Er dient, in dialoog met de praktijk, te worden nagegaan op welke vlakken administratieve vereenvoudiging aangewezen en mogelijk is.*
- *Aanbeveling: Er wordt aanbevolen om in te zetten op campagnes om AMA meer bekend te maken. Dit kan onder meer door bijvoorbeeld een folder op te maken waarin het concept AMA wordt uiteengezet. In deze folder kan dan ook de link naar de website van de overheid worden opgenomen waar meer gedetailleerde informatie over AMA kan worden teruggevonden. Deze folder zou voor iedereen beschikbaar moeten zijn, maar zeker voor 1) koepelorganisaties die deze folder via hun werking kunnen verspreiden en 2) erkende AMA-begeleiders die het kunnen gebruiken om AMA onder de aandacht van externe werkposten te brengen.*
- *Aanbeveling: Nagaan hoe AMA ook (meer) bekend kan worden gemaakt bij diverse organisaties die personen kunnen toeleiden, maar vooral ook bij de personen en/of hun thuisomgeving zelf voor wie AMA interessant kan zijn. Dit kan onder meer door een folder (zie hierboven) ook te verspreiden via huisartsenpraktijken, revalidatiecentra, scholen voor bijzonder onderwijs, etc.*
- *Aanbeveling: Nagaan hoe het bestaan van AMA (meer) bekend kan worden gemaakt bij potentiële externe werkposten in diverse sectoren, maar met specifieke aandacht voor de profitsector. Dit kan bijvoorbeeld door de verspreiding van een folder (zie hierboven) bij koepelorganisaties van de profitsector, publieke sector, etc.*
- *Aanbeveling: Er wordt aanbevolen na te gaan of er aanvullingen en nuanceringen nodig zijn inzake de informatie omtrent AMA die reeds op de website van de overheid staat, (bv. meer uitleg over de onkostenvergoeding, een voorbeeld van een AMA-overeenkomst, etc.).*
- *Aanbeveling: Op de website van de overheid zou praktische informatie omtrent AMA beschikbaar moeten zijn die gericht is aan 1) erkende AMA-begeleiders, 2) (potentiële) werkposten, 3) toeleidende organisaties, 4) vergoedingsinstanties en 5) personen die mogelijks geïnteresseerd zijn in AMA.*
- *Aanbeveling: Op de website van de overheid zou er een duidelijk overzicht beschikbaar moeten zijn waarbij de verschillende subsidievormen naast elkaar worden gezet zodat duidelijk is waarin het verschil zit.*
- *Aanbeveling: "AMA-welzijn" zou duidelijk onderscheiden moeten worden en blijven van andere vormen van AMA ("AMA in de sociale economie"). Dit onderscheid zou in eerste instantie duidelijk moeten zijn uit de naam die voor AMA, waarop dit onderzoek van toepassing is, wordt gebruikt. Daarnaast zou dit onderscheid ook duidelijk moeten blijven blijken uit het feit dat de AMA, waarop dit onderzoek van toepassing is, een zinvolle dagbesteding is zonder verplichtingen richting activering.*

1.9 Een goede subsidiebasis als…

Tijdens meerdere interviews alsook tijdens de focusgroepen werd het belang van een goede subsidiebasis benadrukt. De erkende AMA-begeleiders die deelnamen aan de kwalitatieve bevraging maakten reeds gebruik van andere subsidies, ontvangen een werkingsbudget van de organisatie waarmee ze verbonden zijn en/of genereren ze zelf (ook) financiële middelen doordat ze producten verkopen of maken in opdracht van derden. In dit opzicht worden de AMA-subsidies als bijkomend opgevat, maar waarbij ook nadrukkelijk werd onderstreept dat deze vooral toch te laag zijn. De ontoereikende subsidiëring wordt zeker als een knelpunt ervaren voor organisaties die erkend AMA-begeleider willen worden, maar niet over deze financiële basis beschikken. Hoewel werd bevraagd hoeveel de huidige subsidies dan zouden moeten worden opgetrokken, kon hierover geen uitsluitsel worden gegeven. Hierbij werd wel verwezen naar andere subsidievormen waarvoor meer financiële middelen worden voorzien.

1.9.1 Stimulans

Zoals eerder (zie 1.4.3) reeds duidelijk werd, wordt de wil uitgesproken om meer in te zetten op externe werkplaatsen. Dit wordt echter als een tijdsintensief proces ervaren waarvoor meerdere erkende AMA-begeleiders momenteel niet voldoende personeel kunnen vrijmaken. Het is niet enkel het zoeken naar een geschikte externe werkplaats dewelke tijdsintensief kan zijn, maar vooral ook de begeleiding en opvolging van de AMA-medewerker alsook de beschikbaarheid naar de werkpost toe in geval van moeilijkheden. Tijdens de heterogene focusgroep werd daarom nogmaals eensgezind onderstreept dat (meer) inzetten op externe werkplaatsen ook een hogere subsidiëring zou moeten inhouden.

Daarnaast wordt uit dit onderzoek ook duidelijk dat begeleiding eveneens tijdsintensief kan zijn. Dit is geen evident gegeven, niet in het minst voor personen die op externe werkplaatsen de begeleiding en ondersteuning op zich nemen. Tijdens dit onderzoek gingen er dan ook stemmen op om ook werkposten te subsidiëren. Het eveneens subsidiëren van werkposten zou tevens een stimulans kunnen zijn voor dergelijke werkposten, onder meer binnen de profitsector, om hun werkvloer open te stellen voor AMA-medewerkers.

Daarnaast werd tijdens een focusgroep ook de overtuiging uitgesproken dat het mogelijks ook zou kunnen bijdragen aan een (vlottere) samenwerking tussen erkende AMA-begeleiders met interne werkplaatsen (zie ook 1.4.4).

1.9.2 Kwaliteitsgarantie

Begeleiding is de rode draad doorheen AMA. Zowel coördinatoren van erkende AMA-begeleiders alsook werkpostbegeleiders benadrukten de noodzaak van een kwaliteitsvolle begeleiding. Dit geldt zowel voor de trajectopvolging als de begeleiding op de werkvloer. Interviews en focusgroepen maakten duidelijk wat een kwaliteitsvolle begeleiding idealiter inhoudt. Dit werd tevens opnieuw onder de aandacht gebracht in deze slotconclusie (zie 1.5.3). Het sterke één-op-één karakter van AMA en de noodzaak van een op het individu aangepaste begeleiding zorgt ervoor dat AMA aanbieden tijdsintensief is. Meer nog omdat het doorgaans om een relatief kwetsbare doelgroep gaat.

De kwalitatieve bevraging, zowel interviews als focusgroepen, maakten duidelijk dat AMA-medewerkers tevreden zijn over de kwaliteit van de begeleiding doorheen alle fasen van AMA. Toch komt het er volgens de coördinatoren en werkpostbegeleiders op neer om deze kwaliteitsvolle begeleiding te kunnen blijven garanderen. Meer subsidies werden hiervoor door hen als wenselijk geacht.

Context voor aanbevelingen

Alles wat doorheen dit slothoofdstuk aan bod is gekomen, hangt met elkaar samen. Het zijn allemaal elementen die elkaar beïnvloeden. Dit laatste onderdeel van de slotconclusie, een goede subsidiebasis, is naar onze mening het overkoepelende kader dat nodig is opdat AMA een beleidsinitiatief kan blijven dat succesvol in de praktijk wordt aangeboden. Bij aanvang van onze aanbevelingen hebben we vermeld dat AMA zou moeten worden gecontinueerd. Nu, bij afsluiting van onze aanbevelingen, willen we hieraan toevoegen dat AMA ook zou moeten worden uitgebreid. Hiermee bedoelen we dat er volgens ons nog veel groeipotentieel is. Er zijn mogelijks nog meer mensen voor wie AMA zinvol zou kunnen zijn, er zijn mogelijks nog meer organisaties die een relevante rol als erkend AMA-begeleider zouden kunnen opnemen (bv. binnen de verslavingszorg) en er zijn zeker nog meer mogelijkheden op vlak van samenwerking en het aanbod externe werkposten. Het komt er dus niet enkel op neer om het aanbod AMA en de kwaliteit hiervan op alle vlakken te blijven bestendigen, maar daarop ook zeker verder in te zetten. In dit opzicht is een goede subsidiebasis tegelijkertijd een kwaliteitsgarantie alsook een stimulans, zowel voor organisaties die hierop reeds inzetten als zij die dit in de toekomst wensen te doen. Dit gaat op voor zowel erkende AMA-begeleiders als werkposten.

We hebben het tevens meermaals herhaald in de slotconclusie: AMA draagt bij aan inclusie. Indien het streven naar inclusie breder wordt opengetrokken, zijn er reeds meerdere initiatieven ondernomen. Toch kan niet worden ontkend dat er nog een lange weg af te leggen is. Vandaar opnieuw onze oproep om via een degelijke subsidiëring van AMA hierop verder in te zetten.

Een degelijke subsidiëring is een noodzaak omdat we opmerken dat het ontbreken hiervan een rem is voor de verdere ontwikkeling van AMA. Anderzijds zou het ook een erkenning zijn voor de erkende AMA-begeleiders en werkposten die zich momenteel al vol overgave inzetten voor deze, doorgaans toch zeer kwetsbare, doelgroep die vaker meer begeleiding en ondersteuning nodig heeft. Een goede subsidiëring is tevens een erkenning voor deze doelgroep. Het zou aantonen dat ook zij het waard zijn om (letterlijk) in te investeren.

Het aanbod AMA en de geboden begeleiding is al kwaliteitsvol, maar er wordt een grote druk ervaren om dit te kunnen blijven bieden, zeker wanneer er in de toekomst mogelijks nog meer personen zijn die graag AMA zouden willen doen. Het is dus belangrijk dat er voldoende begeleiders zijn die al deze AMA-medewerkers – diegenen die met AMA willen beginnen, maar ook diegenen die al AMA doen – goed kunnen ondersteunen en opvolgen. Zoals eerder ook reeds benadrukt, staat de keuze van de AMA-medewerker centraal. Het is dus evident dat er ook voldoende werkplaatsen zijn waar AMA-medewerkers "op maat" terecht kunnen. Er dient te worden vermeden dat er op een bepaald moment een verzadiging zou optreden waardoor AMA-medewerkers niet meer of met vertraging kunnen instromen in AMA omdat er niet voldoende begeleiders zijn en/of het aanbod aan werkplaatsen ontoereikend is. Wat dit laatste betreft, verwijzen we opnieuw ook naar de noodzaak om AMA bekender te maken bij potentiële organisaties, bedrijven, ... die hun werkvloer zouden willen openstellen voor een AMA-medewerker.

Het was voor ons, binnen dit sowieso al uitgebreide onderzoeksopzet, niet mogelijk om te determineren hoe hoog de "ideale" subsidiëring voor AMA zou moeten zijn. Het spreekt echter voor zich dat de subsidiëring evenredig zou moeten zijn met de inspanningen die vanuit de praktijk (moeten) worden geleverd zowel op vlak van de begeleiding die wordt geboden bij de activiteiten, maar ook tijdens het volledige traject met inbegrip van de zoektocht naar een geschikte werkplaats. We raden dan ook stellig aan om hierover verder met de sector in dialoog te gaan.

Aanbevelingen voor het beleid:

- *Aanbeveling: De mogelijkheid tot een herziening van de subsidiëring van AMA die erkende AMA-begeleiders ontvangen, en meer specifiek een verhoging hiervan, zou in dialoog met de sector verder moeten worden onderzocht.*
- *Aanbeveling: De mogelijkheid tot een subsidiëring van de werkposten die AMA aanbieden, zou in dialoog met de sector verder moeten worden onderzocht.*

Bijlagen

Bijlage 1 – Vragenlijst websurvey

Uitleg bij de vragenlijst

Het Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving, HIVA - KU Leuven voert momenteel een studie uit naar de populatie en het aanbod arbeidsmatige activiteiten (AMA) in Vlaanderen. Dit onderzoek gebeurt in opdracht van het Agentschap Zorg en Gezondheid binnen de context van het Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin.

Eén van de doelstellingen van de studie is zicht krijgen op een aantal kenmerken van de erkende begeleiders en werkposten die AMA aanbieden. Deze worden in deze websurvey bevraagd. De websurvey werd opgesteld door de onderzoekers van het HIVA en de gegevens zullen ook door hen worden verwerkt. Alle verkregen informatie wordt in een algemene, geanonimiseerde vorm verwerkt en gerapporteerd.

Het is een beperkte websurvey. Het invullen duurt ongeveer 20 minuten. Indien u een antwoord op een vraag niet weet, is dit geen probleem. U kan in dat geval steeds de antwoordoptie 'weet niet' aanduiden. Het is bovendien mogelijk om de websurvey stop te zetten (bv. om informatie op te zoeken) en op een later tijdstip te hervatten en/of door een andere persoon verder te laten invullen. Het is wel belangrijk dat de websurvey niet door meerdere personen tegelijkertijd wordt ingevuld.

Om de impact van COVID-19 in de gegevensverzameling zoveel mogelijk te beperken hebben de vragen betrekking op de periode vóór begin maart 2020.

Uw deelname is belangrijk om een zo goed mogelijk beeld te krijgen van de erkende begeleiders en werkposten die AMA aanbieden in Vlaanderen.

Alvast heel veel dank voor uw medewerking!

DE VOLGENDE VRAGEN HEBBEN BETREKKING OP UW ORGANISATIE ALS ERKENDE BEGELEIDER OM AMA AAN TE BIEDEN (SITUATIE OP 29 februari 2020)

1. **Geef aan tot welk type organisatie u als erkende begeleider AMA behoort.** ***(slechts één antwoordmogelijkheid)***

    - Welzijns- of zorgorganisatie

        1. OCMW
        2. CAW
        3. Dienst maatschappelijk werk van het ziekenfonds
        4. Centrum voor geestelijke gezondheidszorg
        5. Initiatief voor beschut wonen
        6. Psychiatrisch ziekenhuis
        7. Psychiatrische afdeling van een algemeen ziekenhuis

8. Revalidatiecentrum psychosociale revalidatie voor volwassenen
9. Revalidatiecentrum verslavingszorg
10. Centrum ambulante revalidatie
11. Welzijns- en zorgvoorziening erkend door het VAPH of Agentschap Jongerenwelzijn

- Maatwerkbedrijf (sociale of beschutte werkplaats)
- Onderwijsinstelling
- Andere, specifieer…
- Weet niet

2. Waar bent u als erkende begeleider gevestigd? *(slechts één antwoordmogelijkheid)*

1. Antwerpen
2. Limburg
3. Vlaams-Brabant
4. Oost-Vlaanderen
5. West-Vlaanderen
6. Brussels Hoofdstedelijk Gewest

DE VOLGENDE VRAGEN HEBBEN BETREKKING OP DE WERKPOST(EN) WAAR U ALS ERKENDE BEGELEIDER AMA-DEELNEMERS BEGELEIDT (SITUATIE OP 29 februari 2020)

3. In welke sector(en) zijn de AMA-deelnemers die u begeleidt actief? *(meerdere antwoorden mogelijk)*

- Publieke sector
- Non-profitsector
- Profitsector
- Andere, specifieer…
- Weet niet

4. In welke werkpost(en) zijn de AMA-deelnemers die u begeleidt actief? *(slechts één antwoordmogelijkheid)*

- Enkel interne werkpost(en) (= werkpost die tot de eigen organisatie behoort die als erkende begeleider is erkend))
- Enkel externe werkpost(en) (= werkpost die niet tot de eigen organisatie behoort die als erkende begeleider is erkend)
- Combinatie van interne en externe werkpost(en)

5. **In welke type werkpost(en) zijn de AMA-deelnemers die u begeleidt actief *(meerdere antwoorden mogelijk)***
    - Welzijns- of zorgorganisatie
        - OCMW
        - CAW
        - Dienst maatschappelijk werk van het ziekenfonds
        - Centrum voor geestelijke gezondheidszorg
        - Initiatief voor beschut wonen
        - Psychiatrisch ziekenhuis
        - Psychiatrische afdeling van een algemeen ziekenhuis
        - Revalidatiecentrum psychosociale revalidatie voor volwassenen
        - Revalidatiecentrum verslavingszorg
        - Centrum ambulante revalidatie
        - Welzijns- en zorgvoorziening erkend door het VAPH of Agentschap Jongeren-welzijn
    - Maatwerkbedrijf (sociale of beschutte werkplaats)
    - School
    - Kinderopvang
    - (Zorg)boerderij
    - Horeca
    - Andere, specifieer…
    - Weet niet

5a. Welke AMA-taken worden in deze werkpost(en) aangeboden? *(meerdere antwoorden mogelijk)*

- Administratie
- Huishoudelijke taken
- Kinderverzorging
- Keukenhulp
- Dierenverzorging
- Land- en tuinbouw
- Semi-industriële activiteiten
- Groenonderhoud
- Andere, specifieer…
- Weet niet

6. **Waren er in de periode 01/09/2019 t.e.m. 29/02/2020 AMA-medewerkers die toestemming nodig hadden van een andere instantie dan het OCMW, RIZIV, RVA, FOD Sociale Zekerheid of de VDAB om AMA te kunnen uitvoeren? Zo ja, welke instantie(s) was/waren dit?**

7. **Deze vraag heeft betrekking op de AMA-medewerkers die in <u>de periode 01/09/2019 t.e.m. 29/02/2020</u> <u>hun tewerkstelling als AMA-medewerker hebben stopgezet</u> (stopzetting overeenkomst). Gelieve in onderstaande tabel het aantal AMA-medewerkers in te vullen dat omwille van één van deze redenen de activiteiten heeft stopgezet. Indien er voor een AMA-medewerker meerdere redenen waren kunt u de verschillende redenen mee in rekening brengen.**

REDEN VAN STOPZETTING	AANTAL AMA-MEDEWERKERS
1. Mogelijkheid tot doorstroming	
2. Herval ziekte/problematiek	
3. AMA niet haalbaar voor de medewerker	
4. Onvoldoende motivatie	
5. Attitude probleem	
6. Mobiliteitsreden	
7. Financiële reden	
8. Juridische maatregel	
9. Overleden	
Andere reden: ……	
Andere reden: ……	
Onbekend	

AFSLUITEND

In het kader van het onderzoek naar de populatie en het aanbod AMA zullen er tijdens het najaar drie focusgroepen worden georganiseerd waarvoor telkens 8 à 10 personen zullen worden uitgenodigd. Het betreft:

- één focusgroep met verantwoordelijken van erkende begeleiders AMA
- één focusgroep met werkpost begeleiders
- één focusgroep met personen die AMA verrichten

De volgende vragen hebben betrekking op deze focusgroepen

8. **Heeft u interesse om deel te nemen aan de focusgroep met verantwoordelijken van erkende begeleiders AMA?**

Tijdens deze focusgroep zullen we, vanuit uw perspectief als erkende begeleider AMA, ingaan op de knelpunten van het AMA-systeem en de mogelijkheden ter verbetering verkennen. De focusgroep zal in de periode oktober-november plaatsvinden en +/- 2u duren. Meer details volgen later.

- Ja
- Neen

8a. Geef hieronder het e-mailadres op waarop we u kunnen bereiken voor verdere afspraken in verband met de focusgroep.

……

9. **Wilt u ons helpen bij het vinden en werven van potentiële deelnemers voor de focusgroep met werkpost begeleiders?**

Tijdens deze focusgroep zullen we, vanuit het perspectief van de werkpost begeleider, ingaan op de knelpunten van het AMA-systeem en de mogelijkheden ter verbetering verkennen. De focusgroep zal in de periode oktober-november plaatsvinden en +/- 2u duren. Meer details volgen later.

- Ja
- Neen

9a. Geef hieronder het e-mailadres op waarop we u kunnen bereiken voor verdere afspraken i.v.m. het werven van potentiële deelnemers voor de focusgroep.

……

10. **Wilt u ons helpen bij het vinden en werven van potentiële deelnemers voor de focusgroep met personen die AMA verrichten?**

Tijdens deze focusgroep zullen we, vanuit het perspectief van de persoon die AMA verricht, ingaan op de knelpunten van het AMA-systeem en de mogelijkheden ter verbetering verkennen. De focusgroep zal in de periode oktober-november plaatsvinden en +/- 2u duren. Meer details volgen later.

- Ja
- Neen

10a. Geef hieronder het e-mailadres op waarop we u kunnen bereiken voor verdere afspraken i.v.m. het werven van potentiële deelnemers voor de focusgroep.

……

Bijlage 2 – Topiclijst "good practice"

Het opzet van het bezoek is een eerste algemeen beeld te krijgen van een aantal aspecten met betrekking tot de AMA-praktijk op basis van de ervaringen, inzichten en kennis van een organisatie die hiermee al relatief veel ervaring heeft.

In de topiclijst is er specifiek aandacht voor de manier waarop AMA een plaats krijgt binnen de ruimere werking van de organisatie, kenmerken van de AMA-deelnemers die vanuit de organisatie worden begeleid, de begeleiding die wordt aangeboden en de werkposten waar AMA wordt verricht.

De informatie die wordt verzameld dient als inspiratie bij het opstellen van de topic-lijsten die zal worden gebruikt bij individuele interviews met coördinatoren van erkende begeleiders, werkpost begeleiders en AMA-deelnemers.

Tijdens het gesprek is het niet de bedoeling om punt per punt te overlopen. De topics dienen eerder als inspiratie/een richting voor het gesprek.

1. VRAGEN INZAKE DE ORGANISATIE EN AMA

- Hoe lang zijn jullie al betrokken in het AMA-verhaal?
- Welke rol nemen jullie op binnen AMA: erkende begeleider en/of werkpost?
- Kunnen organisaties enkel erkend begeleider zijn en dus niet zelf een werkpost organiseren (en omgekeerd: kunnen organisaties enkel werkpost zijn en geen erkend begeleider)?
- Wat is de verhouding van organisaties die enkel werkpost zijn, organisaties die erkend begeleider alsook ook werkpost zijn en organisaties die enkel erkend begeleider zijn?
- Welke was/waren de reden(en) om erkende begeleider te worden en, indien er ook een interne werkpost is, AMA aan te bieden?

2. VRAGEN INZAKE AMA-MEDEWERKERS

- Hoeveel AMA-medewerkers begeleiden jullie gemiddeld per jaar?
- Merken jullie doorheen de jaren een stijgende/dalende/stagnerende trend in het aantal AMA-medewerkers die worden begeleid? Wat zouden verklarende factoren kunnen zijn?
- Zijn er nog andere organisaties/hulpverleners op andere levensdomeinen betrokken bij de begeleiding van personen die AMA verrichten? Zo ja en indien geweten, welke?
- Vanuit jullie ervaring – wat zijn redenen waarom mensen aan AMA doen?
- Algemeen genomen – wat is het aanbod aan taken?
- Algemeen genomen – hoe veel uren spenderen AMA-medewerkers gemiddeld op de werkpost of is dit sterk afhankelijk van persoon tot persoon? Wat zijn elementen die mee bepalen hoe veel uren er aan AMA wordt gedaan?
- Algemeen genomen – hoe lang verrichten personen doorgaans AMA?
- Wat zijn doorgaans redenen waarom personen stoppen met AMA?

- Algemeen genomen – veranderen veel AMA-medewerkers van werkpost of blijven ze doorgaans binnen dezelfde werkpost actief?
- Algemeen genomen – wat zijn redenen voor AMA-deelnemers om van werkpost te veranderen?

3. VRAGEN INZAKE DE BEGELEIDING

- Op welke manier wordt er met/voor AMA-medewerkers een geschikte werkplaats gevonden?
    - Hoe worden gepaste werkposten gezocht (op basis van interesses van de AMA-medewerker, de taken die hij/zij wil/kan uitvoeren, locatie van de werkpost, aanbod…)?
    - Hoe worden de interesses, mogelijkheden, krachten, ... van de personen verkend?
    - Worden hiervoor specifieke begeleidingsmethodieken gebruikt? Zo ja, welke?
    - Wordt er op maat van de persoon gewerkt? Zo ja, hoe precies?
    - Hoe veel tijd wordt er doorgaans aan de begeleiding van één persoon gespendeerd of is dit sterk afhankelijk van persoon tot persoon? Wat zijn elementen die hierin mee bepalend zijn?
    - Hoeveel personeelsleden worden ingezet om AMA-deelnemers te begeleiden en hebben zij hiervoor een specifiek profiel of kennis nodig?
    - Indien mensen stoppen met AMA – stopt de begeleiding dan ook (meteen) of is er dan bv. nog een afsluitende begeleidingssessie, follow-up…?
- Op welke manier worden AMA-medewerkers begeleid tijdens de periode dat ze AMA verrichten (zijn er dan bv. ook regelmatige contactmomenten, zijn er bepaalde zaken die worden opgevolgd, ...)?

4. VRAGEN INZAKE DE WERKPOSTEN

- Wat is jullie aanbod van werkposten (enkel intern, enkel extern, combinatie?) en waarom de keuze voor dit type van werkposten?
- Naar welk type externe werkposten worden AMA-deelnemers doorgaans toegeleid?
- Hoe worden deze externe werkposten gevonden?
- Kan elk bedrijf/organisatie werkpost worden/aangesproken worden om als werkpost te dienen en/of zijn hieraan voorwaarden verbonden?
- Zijn er externe werkposten waarmee vaker wordt samengewerkt (bv. een ‘poule van werkposten’) of is het telkens opnieuw organisaties/bedrijven vinden en motiveren om met een AMA-medewerker te werken?
- Hoe worden gepaste werkposten (zowel intern als extern) gezocht (op basis van interesses van de AMA-medewerker, de taken die hij/zij wil/kan uitvoeren, het aanbod…)?
- Wat zijn stimulansen/redenen voor externe werkposten om AMA aan te bieden?

- Zijn er kwaliteitscriteria waaraan de werkposten moeten voldoen? Zo ja, welke en hoe worden deze bepaald en opgevolgd?
- Wat is het verschil tussen collectieve en individueel georganiseerde werkposten?
- Hoe worden werkpost begeleiders gevonden?
- Worden werkposten/werkpost begeleiders voorbereid op de komst van AMA-deelnemers (bv. info over aandachtspunten in de omgang met mensen met een bepaalde problematiek, staan alle werknemers open voor een AMA-medewerker, worden personen 'opgeleid' om werkpost begeleider te zijn, ...?
- Is er een kennismakingsmoment tussen werkpost(begeleider) en AMA-deelnemer en/of een 'testfase' om af te toetsen of AMA aan de verwachtingen van iedereen voldoet?
- Zijn er ooit al problemen geweest op de werkpost en/of tussen AMA-deelnemers en werkpost begeleiders? Zo ja, geef enkele concrete voorbeelden + hoe werden deze problemen dan aangepakt?

5. AFSLUITENDE VRAGEN

- Wat is volgens u de grootste meerwaarde van AMA?
    - Vanuit het standpunt als erkende begeleider/werkpost.
    - Voor de AMA-deelnemer.
- Wat zijn de positieve aspecten van AMA (bv. op vlak van organisatie, subsidiëring, ...)?
- Wat zijn de grootste knelpunten m.b.t. AMA dat jullie reeds hebben ervaren? Indien mogelijk, onderbouw met een concreet voorbeeld.
- Op welke vlakken zou AMA nog kunnen worden verbeterd naar de toekomst toe?

Bijlage 3 – Topiclijsten individuele interviews

3.1 Interview erkende begeleider

Inleidend

- Hoe lang is de organisatie al erkend als AMA-begeleider?
- Hoe, vanuit welke reden/overtuiging zijn jullie in het AMA-verhaal gestapt?
- Waarin ligt volgens u de meerwaarde van AMA?
    - Voor de AMA-deelnemer.
    - Voor de organisatie.
- Via welke kanalen worden (potentiële) AMA-deelnemers naar u toegeleid?
- Werkt u samen met andere instanties (bv. in functie van uit-/doorstroming, problemen op andere levensdomeinen, etc.)? Zo ja, op welke manier?

Begeleiding door de erkende begeleider

➢ Het vinden van een werkpost

- Hoe gaat u aan de slag met iemand die geïnteresseerd is in AMA (bv. verkennend gesprek, volgens een vast traject/proces of steeds afhankelijk van persoon tot persoon, vast/variabel aantal begeleidingssessies, ...)?
- Op welke manier worden de interesses, krachten en mogelijkheden van de AMA-deelnemer verkend (bv. via een bepaalde methodiek)?
- Worden op basis van de verkende mogelijkheden en interesses mogelijke taken bepaald om vervolgens op basis daarvan een gepaste werkpost te vinden? Beschikt u over een lijst van mogelijke werkposten? Gaat het voornamelijk om interne of externe werkposten?
- Op welke manier wordt de AMA-deelnemer concreet betrokken bij de zoektocht naar een geschikte werkpost? Worden afspraken gemaakt met een eventuele toeleidende instantie? Wordt hier inzicht op interesses, mogelijkheden en beperkingen uitgewisseld?
- Gemiddeld gezien, hoelang duurt het proces waarin wordt uitgeklaard wat de kandidaat AMA-deelnemer wil/kan, mogelijkheden worden verkend en een werkpost wordt gezocht (bv. x aantal contacten/weken of afhankelijk van persoon tot persoon)?
    - Zijn er factoren die maken dat het voor de ene persoon gemakkelijker is om een gepaste werkpost te vinden dan voor de andere? Zo ja, welke?

➢ Begeleiding – algemeen

- Wat zijn de vaakst voorkomende redenen om 1) van werkpost te veranderen en 2) om met AMA te stoppen?
    - Bij het veranderen van werkpost: hoe gebeurt dit precies (bv. opnieuw op zoek naar een werkpost via aftoetsen van mogelijkheden, afsluitend/evaluerend moment met de huidige werkpost, ...)?

  - Bij het stoppen met AMA: hoe gebeurt dit precies (bv. is er dan een moment ter afsluiting van AMA voorzien, voorbereidend moment op de doorstroom/uitstroom, ...)?

- Wat houdt de begeleiding/opvolging van de AMA-medewerker in, eens er een geschikte werkpost is gevonden?
  - Wordt er gewerkt met een bepaalde methodiek?
  - Is er momenteel al een intervisie hieromtrent op het werkveld?
  - Zijn er op dit vlak bepaalde verwachtingen ten aanzien van de overheid?
- Hoe verloopt de jaarlijkse evaluatie om na te gaan of AMA nog passend is voor de AMA-medewerker, onder meer met aandacht voor een eventuele stap richting betaalde arbeid? Wordt hiervoor een bepaalde methodiek gebruikt? Zijn er op dit vlak verwachtingen ten aanzien van de overheid?
- Op welke manier wordt teruggekoppeld naar de toeleidende instantie? Hoe regelmatig gebeurt dit en op wiens initiatief?

<u>Interne/externe werkpost</u>

- <u>Intern</u>
- Bent u naast erkende begeleider ook werkpost? Zo ja:
  - Wat houden de taken binnen de interne werkpost dan in?
  - Hoe ervaart u de combinatie erkende begeleider/erkende werkpost? Wat zijn volgens u voordelen/nadelen?
  - Is er op de werkvloer nog een verschil tussen de persoon/afdeling die de taken opneemt als erkende begeleider en de persoon/afdeling die de AMA-medewerker effectief bij zich heeft voor de uitvoering van AMA?
- <u>Extern</u>
- Hoe wordt een externe werkpost op maat gevonden? Werkt u hiervoor samen met andere organisaties die externe begeleider zijn?
- Is er een 'vaste poule' van werkposten of is het steeds opnieuw een verkenning van werkposten die mogelijks geschikt zijn?
- Hoe overtuigt u potentiële werkposten om met een AMA-medewerker aan de slag te gaan? Wat zijn vaak voorkomende hinderpalen om dit niet te doen?
- Dienen personen die in aanmerking komen om in een externe werkpost aan de slag te gaan aan andere criteria te voldoen dan AMA-medewerkers die in een interne werkpost werken
- Hoe verloopt het contact met werkposten waar AMA-deelnemers aan de slag kunnen (bv. hoe ziet het eerste contact eruit, ga je er op voorhand eens kijken met de AMA-deelnemer om na te gaan of het 'klikt' met de werkpost begeleider/collega's, ...)?
- Zijn er tussentijdse evaluatiemomenten voorzien om na te gaan of AMA nog steeds voor alle betrokkenen verloopt zoals het hoort?

- Heeft u doorgaans positieve dan wel negatieve ervaringen met het 1) vinden van externe werkposten en 2) het begeleiden van AMA-medewerkers in dergelijke werkposten? Verduidelijk.

➢ Algemeen

- Zijn er kwaliteitscriteria waaraan een werkpost (begeleiding moet voldoen? Zo ja, welke? Hoe worden deze criteria bepaald en nagegaan (of er blijvend aan voldaan wordt)?
- Is er altijd een aanbod aan werkposten/taken binnen werkposten om aan de vraag/wensen/ mogelijkheden van de kandidaat AMA-deelnemer tegemoet te kunnen komen of zijn er 'wachtlijsten'?
- Wat met de werkpost begeleider? Hoe wordt bepaald wie deze taak zal opnemen, ...?

Afsluitend

- Wat zijn voor u de belangrijkste voorwaarden/succesfactoren voor AMA, vanuit uw standpunt als erkende begeleider?
- Wat zijn volgens u de belangrijkste knelpunten/remmende factoren voor AMA, vanuit uw standpunt als erkende begeleider?

3.2 Interview werkpostbegeleider

Inleidend

- Hoe lang is de organisatie al werkpost?
- Hoe lang bent u zelf al werkpost begeleider?
- Vanuit welke overtuiging bent u werkpost begeleider (bv. voldoening halen uit mensen zien groeien als persoon, een verrijking voor jezelf, ...)?
- Hoe bent u in deze functie terecht gekomen?
- Welke zijn volgens u de voorwaarden waaraan een werkpostbegeleider moet voldoen?
- Werd u voorbereid op je taak als werkpostbegeleider? Zo ja, wat hield dit dan in en door wie werd u hierop voorbereid?
- Hoeveel AMA-deelnemers heeft u ondertussen al begeleid?
- Waarin ligt volgens u de meerwaarde van AMA?
    - Voor de AMA-deelnemer.
    - Voor de werkpost (collega's, leidinggevenden).

(Begeleiding in) de werkpost

- Wat verstaat u onder "begeleiding op de werkvloer" (bv. aanspreekpunt bij problemen, hulp bij taken, een gesprek op regelmatige tijdstippen, heb je elke dag contact met de AMA-deelnemer, zijn er evaluatiemomenten, administratieve taken, ...)?
    - Bijvraag: Zijn er bepaalde aspecten die altijd deel uitmaken van een begeleiding of is dit afhankelijk van AMA-deelnemer/werkpostbegeleider?
    - Bijvraag: Zijn er bepaalde aspecten waarnaar (te) veel tijd gaat in verhouding met andere aspecten die deel uitmaken van de begeleiding?
    - Bijvraag: hanteert u een bepaalde begeleidingsmethodiek?
- Hoeveel uren per week spendeert u gemiddeld per persoon aan begeleiding op de werkvloer?
    - Is er een minimum/maximum aantal begeleidingsuren of is dit steeds afhankelijk van persoon tot persoon of van fase van begeleiding, bv. meer bij de opstart?
    - Hoe verhoudt dit zich ten aanzien van uw totale pakket aan werkuren?
- Wat zijn volgens u kenmerken van een goede werkpostbegeleider (bv. luisterend oor, bevestigende houding, altijd aanspreekbaar zijn, ...)?
- Hoe zorgt u ervoor dat een AMA-deelnemer zich kan integreren in de werkpost (bv. voorstellingsmoment, koffiepauzes, ...)?
- Staan andere werknemers op de werkvloer altijd open voor een AMA-medewerker? Waarom wel/niet?
    - Indien dit niet het geval is, hoe probeert u hen hiervoor dan toch open te stellen?

- Worden de werknemers in de werkpost voorbereid op de komst van een nieuwe AMA-deelnemer? Waarom wel/niet?
    - Indien ze hierop worden voorbereid: hoe/door wie gebeurt dit dan precies?
- Hoe belangrijk is de uitstroom/doorstroom van een AMA-deelnemer voor de werking van de werkpost?
    - Bijvraag: Is er een vast aantal plaatsen voor een AMA-deelnemer voorzien in de werkpost of varieert dit?

Afsluitend

- Heeft u veeleer positieve dan wel minder positieve ervaringen met het begeleiden van AMA-deelnemers op de werkpost? Verduidelijk.
    - Geef een concreet voorbeeld van een positieve ervaring
    - Geef een concreet voorbeeld van een minder positieve ervaring
- Wat is de grootste uitdaging verbonden aan het werk als werkpostbegeleider?
- Wat zijn voor u de belangrijkste voorwaarden/succesfactoren voor AMA, vanuit uw standpunt als werkpostbegeleider?
- Wat zijn volgens u de belangrijkste knelpunten/remmende factoren voor AMA, vanuit uw standpunt als werkpostbegeleider?
- Hebt u specifieke verwachtingen ten aanzien van de overheid op dit vlak?

3.3 Interview AMA-medewerkers

Inleiding

- Wanneer ben je met AMA begonnen (ongeveer)?
- Waar doe je AMA en welke taken doe je daar?
- Heb je altijd dezelfde taken gedaan of heb je vroeger ook andere taken gehad?
- Hoeveel dagen per week doe je AMA?
- Hoeveel uren per week doe je AMA (ongeveer)?
- Kan je jouw werkdag beschrijven (bv. wanneer kom je toe, heb je pauzes, eet je 's middags samen met de collega's, praat je met de collega's of begeleiders tijdens het werk, wanneer vertrek je terug naar huis, ...)?
- Hoe wist je dat AMA bestond (bv. via een organisatie waarvan je al hulp kreeg, een begeleider/een vriend heeft je hierover verteld, gelezen in een brochure, ...)?
- Waarom doe je AMA (bv. niet betaald kunnen werken, een zinvolle invulling van de dag, nieuwe dingen leren, mensen ontmoeten, ...)?

Het vinden van een werkplaats

- Toen je hebt beslist om AMA te doen:
    - wie is er dan met jou op zoek gegaan naar een werkplaats (bv. een begeleider)?
    - hoe zijn jullie samen op zoek gegaan naar een werkplaats (bv. samen besproken wat je interesses zijn, wat je graag zou willen doen, wat je graag zou willen leren, ...)?
    - wist je zelf meteen wat je graag zou willen doen en waar je graag zou willen werken?
        - Zo ja: wat wilde je graag doen?
        - Zo nee: hoe ben je te weten gekomen wat je graag wilde doen (bv. door daarover veel te praten met je begeleider, door zelf na te denken over wat je graag doet, ...)?
    - heeft de begeleider goed geluisterd naar de dingen die voor jou belangrijk zijn bij het vinden van een werkplaats (bv. wat je graag zou willen doen, waar je dat graag zou willen doen, wat je zeker niet zou willen doen, ...)?
    - hoe lang heeft het geduurd vooraleer er een werkplaats werd gevonden (bv. een paar dagen, een paar weken, een paar maanden, ...)?
    - ben je tevreden over de manier waarop men samen met jou op zoek is gegaan naar een werkplaats? Waarom wel/niet?
- Toen je een werkplaats had gevonden:
    - heb je eerst een kennismakingsmoment gehad op de werkplaats om jezelf voor te stellen, te bespreken wat je graag zou doen en wanneer je zou kunnen werken, kennis te maken met je collega's, ...?
    - hoe lang heeft het ongeveer geduurd vooraleer je kon beginnen op de werkplaats?

Werkplaats en begeleiding op de werkplaats

- Is dit jouw eerste werkplaats of heb je vroeger ook op een andere werkplaats AMA gedaan?
    - In geval je vroeger ergens anders AMA hebt gedaan: waar dan?
    - In geval je vroeger ergens anders AMA hebt gedaan: waarom ben je van werkplaats veranderd?
- Doe je enkel AMA op deze werkplaats of zijn er meerdere werkplaatsen waar je nu AMA doet?
    - In geval je op meerdere werkplaatsen AMA doet: waar doe je nog AMA?
- Ben je tevreden op de werkplaats?
    - Heb je leuke collega's?
    - Kan je nieuwe dingen leren?
    - Heb je het gevoel dat je erbij hoort?
    - Kan je je nuttig maken?
    - Ben je nog altijd tevreden over de taken die je doet?
    - Ben je tevreden over je begeleider op de werkplaats?
    - Hoe word je op de werkplaats begeleid (bv. regelmatig een gesprek met de begeleider, de begeleider legt uit wat je moet doen, ...)?
- Wat is voor jou belangrijk als je op de werkplaats wordt begeleid (bv. dat er altijd iemand is aan wie je vragen kan stellen, dat er altijd iemand is die naar je luistert**, dat er iemand is die je helpt als je taken moeten doen die je nog nooit hebt gedaan, ...)?**

AMA en de toekomst

- Denk je dat je volgend jaar nog steeds AMA zal doen? Waarom wel/niet?
- Denk je dat je volgend jaar nog steeds op dezelfde werkpost AMA zal doen? Waarom wel/niet?
- Zou je ooit stoppen met AMA?
    - Zo ja: wat zou dan een reden zijn om te stoppen met AMA?
- Zou je graag ooit (terug) betaald willen werken?
    - Zo ja: is AMA dan een goede voorbereiding hierop (bv. doordat je begeleiding krijgt bij het op tijd komen, goed uitvoeren van taken, verwittigen als je afwezig bent, ...)?
    - Zo nee: waarom zou niet (terug) betaald willen werken (bv. je bent graag waar je nu werkt, je ervaart niet te veel druk tijdens het werk, ...)?

Afsluitend

- Kan je een voorbeeld geven van een moment dat je zelf en/of je begeleider heel tevreden was (bv. een nieuwe taak goed uitgevoerd, een compliment dat je hebt gekregen van iemand, een leuk gesprek met een collega, ...)?

- Kan je een voorbeeld geven van een moment dat je zelf en/of je begeleider minder tevreden was (bv. een paar keer te laat geweest, een taak die minder goed werd uitgevoerd, een dag waarop je je minder goed voelde, ...)?
- Wat zijn voor u belangrijke voorwaarden zodat AMA een positieve ervaring voor je is (bv. een goede werkplaatsbegeleider, een werkplaats en taken die aansluiten bij je interesses, collega's die je appreciëren, een werkplaats in de buurt van waar je woont, ...)?
- Zijn er dingen die voor jou beter kunnen binnen AMA (bv. vaker een gesprek kunnen aangaan met je begeleider, meer ondersteuning bij het uitvoeren van je taken, meer zelf kunnen zeggen wat je wel/niet graag doet, meer of net minder collega's, meer of net minder rust op de werkvloer, ...?

Bijlage 4 – Topiclijsten homogene focusgroep

4.1 Topiclijst focusgroep erkende AMA-begeleiders

Subsidies

- Zijn de subsidies voor AMA te laag? Waarom wel/niet?
    - Zo ja: "hoeveel" is de subsidie dan te laag?
        - Wat is de werkelijke kost, in dien verstande dat welzijns- en zorgvoorzieningen voor de welzijns- en zorgbegeleiding al gesubsidieerd worden. Is de werkelijke kost hoger dan de huidige subsidie? Denk ook na over "dubbele financiering".
    - Zo ja: is dit een remmende factor om (meer) in te zetten op AMA?
- Zouden er subsidies moeten worden voorzien vanaf het moment dat men start met het uitklaren van de wensen en mogelijkheden van een potentiële AMA-medewerker? Waarom wel/niet?
- Moeten er financiële middelen worden voorzien voor de begeleiding op de werkvloer? Waarom wel/niet?
    - Zo ja: zou hierin dan een differentiatie moeten worden gemaakt tussen 1) interne en externe werkplaatsen, 2) werkplaatsen waar één of meerdere AMA-medewerkers worden begeleid?

Types erkende AMA-begeleider (met enkel interne/externe/combinatie van werkposten)

- Zijn er specifieke knelpunten/voordelen afhankelijk van het type erkend AMA-begeleider (bv. maatwerkbedrijf dat ook een economische realiteit moet nastreven, een arbeidszorgproject dat een deel van de werkingsmiddelen zelf genereert door de verkoop van producten of een erkende begeleider die enkel werkt met externe werkposten)? Verduidelijk.
- Zijn er specifieke knelpunten/voordelen verbonden aan werken 1) met enkel een interne werkpost, 2) met enkel één of meerdere externe werkposten en 3) met een combinatie van werkposten? Verduidelijk.
    - ✓ Met andere woorden:
        - is de specifieke realiteit en werking (met inbegrip van de ruimere financiering van de arbeidszorgprojecten) van een erkende AMA-begeleider van invloed op de manier waarop er kan worden ingezet op AMA? Verduidelijk.
            - Zo ja: zijn er op dit vlak bepaalde verwachtingen ten aanzien van koepelorganisaties, de overheid, ...?

Zoektocht naar/aantrekken van (meer) externe werkposten

- *Stelling:* "Hoe meer en gedifferentieerder de werkposten, hoe beter er op maat kan worden gewerkt" – akkoord/niet akkoord; waarom wel/niet?
- Zou een overzicht van bestaande werkposten per provincie een relevant houvast kunnen bieden tijdens de zoektocht naar geschikte werkplaatsen – specifiek voor beginnende erkende AMA-begeleiders die (nog) niet over contacten beschikken? Waarom wel/niet?
    - Zo ja: Wie zou hierin het voortouw moeten nemen? Het terrein zelf of de overheid?

        - Indien de overheid: wat verwacht je dan van de overheid?
    - Zo ja: Zou je dan, als erkende begeleider, bereid zijn om de "eigen" werkposten door te geven?

- *Stelling:* "Een werkpost op maat vinden, houdt in dat er niet steeds opnieuw wordt geput uit bestaande werkposten, maar dat er ook blijvend wordt ingezet op het zoeken naar nieuwe werkposten" – akkoord/niet akkoord; waarom wel/niet?
- Is het gemakkelijk om externe werkposten (in de profitsector) te motiveren om AMA-deelnemers te begeleiden? Waarom wel/niet?
    - Wat zijn elementen die kunnen worden gebruikt/ingezet om externe werkposten (in de profitsector) te overtuigen 1) vanuit de erkende AMA-begeleider en 2) vanuit de overheid (bv. financiële stimulans in plaats van enkel een sociaal engagement, permanente beschikbaarheid bij problemen, ondersteuning bij de begeleiding (op intensieve momenten), zelfstandigheid van de AMA-medewerkers, etc.).
    - Zou het delen van "good practices" m.b.t. het vinden/overtuigen van werkposten van "ervaren erkende AMA-begeleiders' een meerwaarde kunnen zijn (voor beginnende AMA-medewerkers)? Waarom wel/niet?

<u>Begeleiding bij…</u>

het uitklaren van interesses, wensen en mogelijkheden

de begeleiding op de werkvloer

- Maken jullie gebruik van een gevalideerde methodiek bij het begeleiden van AMA-deelnemers?
- Is er nood aan meer kennisdeling/intervisies op vlak van gebruikte methodieken, ... tussen erkende AMA-begeleiders/werkposten? Waarom wel/niet.
    - Zo ja: organiseren jullie opleidingen, intervisies, momenten van kennisdeling, ... binnen de eigen organisatie, een groep van organisaties, een koepelorganisatie, ...? Zijn er op dit vlak bepaalde mogelijkheden ter verbetering?
- Wie zou deze intervisiemomenten en kennisdeling kunnen organiseren? Het terrein zelf? De verschillende werkgeversfederaties samen (Zorgnet-ICURO, Vlaams Welzijnsverbond, Herwin, SOM, VVSG, ...)? Of vindt u dat de overheid dit (ook) moet opnemen?

<u>Bekend(er) maken van AMA</u>

- Is AMA bekend genoeg bij 1) toeleidende instanties, 2) organisaties die erkend AMA-begeleider kunnen worden, 3) potentiële werkposten en 4) uitbetalingsinstanties? Waarom wel/niet?
- Is de optie AMA gekend genoeg? Waarom wel/niet?
- Is het aan de overheid om AMA bekender te maken? Waarom wel/niet?
    - Zo ja: hoe zou men dit kunnen doen?

<u>Doorstroom van AMA-medewerkers naar betaalde arbeid</u>

- *Stelling:* "AMA mag geen vergeetput worden" – akkoord of niet akkoord; waarom wel/niet?
    - Hoe noodzakelijk is het dat AMA-medewerkers doorstromen?

- Moeten AMA-medewerkers daarin altijd worden gestimuleerd? Waarom wel/niet?
- *Hoe realistisch is het dat AMA-medewerkers doorstromen?*
  - *Zijn er bepaalde profielen van AMA-medewerkers die gemakkelijker (moeten) kunnen doorstromen? Verduidelijk.*
  - *Zijn er bepaalde profielen van AMA-medewerkers die sowieso niet (moeten) kunnen doorstromen? Verduidelijk.*
- *Zijn er verschillen tussen erkende AMA-begeleiders (en mogelijks het profiel van de AMA-medewerkers die ze begeleiden) die meer dan wel minder inzetten op toewerken naar betaalde arbeid en effectieve doorstroom? Verduidelijk.*

➢ *Stelling:* "Een AMA-medewerker die minstens halftijds AMA verricht, moet altijd worden gestimuleerd om door te stromen" – akkoord of niet akkoord; waarom wel/niet?

➢ *Stelling:* "De essentie van AMA is een <u>duurzaam, versterkend traject</u> opzetten rond kwetsbare personen waarbij toewerken naar een succesvol betaald arbeidstraject en een zinvolle dagbesteding evenwaardige doelen zijn" – akkoord of niet akkoord; waarom wel/niet?

➢ *Stelling:* "Om tot een duurzaam, versterkend traject te komen op vlak van betaalde arbeid, moet het mogelijk zijn om vlot en flexibel (terug) te schakelen tussen bv. AMA en een aanbod in de sociale economie (bv. arbeidszorg sociale economie)" – akkoord of niet akkoord; waarom wel/niet?

- Wat zouden richtinggevende, niet dwingende criteria zijn om met AMA-medewerkers te beginnen toewerken naar een effectieve (succesvolle) doorstroom (bv. de wil van de AMA-medewerker, de taal machtig zijn, (rand)problematiek(en) voldoende onder controle hebben, voldoende stabiliteit en zelfstandigheid, hiertoe medisch/psychisch in staat zijn, etc.)?

<u>Evaluatie en terugkoppeling naar toeleidende instantie/vergoedingsinstantie</u>

- Jaarlijks moet je als erkende begeleider evalueren of de AMA nog passend zijn voor de deelnemer, in dialoog met de uitkeringsinstantie.
  - Wordt hierbij nagegaan of de persoon stappen kan zetten naar betaalde arbeid?
    - Zo ja, gebruik je daarvoor een bepaalde methodiek?
    - Slaag je erin om deze inschatting/evaluatie te doen of ervaar je hiermee problemen?
  - Ervaar je nog andere knelpunten m.b.t. deze evaluatie of aspecten die aandacht verdienen? Zo ja: verduidelijk.

<u>Administratie</u>

- Is er nood aan meer administratieve vereenvoudiging? Zo ja: op welk vlak? Waarom wel/niet?
- Is er nood aan een beter zicht op het jaarlijks aantal (nog) beschikbare middelen om AMA-medewerkers te kunnen opstarten? Waarom wel/niet?

AMA vanuit het standpunt van de AMA-medewerker

- Dankzij AMA bouwen mensen een sociaal netwerk uit. AMA stopt als iemand de pensioenleeftijd bereikt. Slagen jullie erin om AMA-deelnemers na AMA toe te leiden naar een passende vrijetijdsbezigheid of activiteit zodat ze niet in een zwart gat vallen?
- Zouden AMA-medewerkers naast een onkostenvergoeding ook een andere vorm van vergoeding moeten kunnen krijgen voor hun inspanningen? Waarom wel/niet?
    - Zo ja: onder welke vorm zou dit kan eventueel kunnen/moeten zijn?

4.2: Topiclijst focusgroep werkpostbegeleiders

Werkpostbegeleider (en trajectbegeleider)

- Is de werkpostbegeleider altijd een andere persoon dan de trajectbegeleider? Waarom wel/niet?
    - Zo ja/neen: wat zijn de voordelen/nadelen/knelpunten die hieraan verbonden zijn (bv. op vlak van evaluatie, …)?
    - Wat zijn de factoren die bepalen dat iemand werkpostbegeleider alsook trajectbegeleider (van al dan niet dezelfde persoon) is?

Begeleiding op de (interne/externe) werkvloer

- *Stelling:* "De werkdruk is té hoog waardoor de begeleiding op de werkvloer aan kwaliteit moet inboeten" – akkoord of niet akkoord; waarom wel/niet?
    - Zo ja: wat zou kunnen worden gedaan om dit te verhelpen?
    - Zo ja: is er iets dat de organisatie, de koepelorganisaties, de overheid zou kunnen doen om dit te verhelpen?
- Is er een verschil tussen werkvloerbegeleider zijn binnen een interne werkvloer en een externe werkvloer? Waarom wel/niet? Verduidelijk.
- Wat zijn specifieke knelpunten verbonden aan een werkvloerbegeleider binnen een interne werkvloer?
- Wat zijn specifieke knelpunten verbonden aan een werkvloerbegeleider binnen een externe werkvloer?
- Is er een verschil tussen werkpostbegeleider zijn binnen een werkpost waar een economische realiteit moet worden nagestreefd (bv. een maatwerkbedrijf, een semi-industriële werkvloer waar er in opdracht wordt geproduceerd) of een werkpost waar dit niet het geval is? Waarom wel/niet?
- Wat zijn de belangrijkste voorwaarden (werkomstandigheden, omkadering, ...) waaraan zou moeten worden voldaan om een kwaliteitsvolle begeleiding aan te bieden? Verduidelijk.
    - Wordt hieraan altijd voldaan? Waarom wel/niet?
    - Is er iets wat de organisatie, de koepelorganisaties, de overheid op dit vlak zou kunnen doen?
- *Stelling:* "Iedereen kan een goede werkpostbegeleider zijn want de essentie van een goede werkpostbegeleider zit niet zo zeer vervat in het beheersen van een gepaste begeleidingsmethodiek, maar eerder in de houding die hij aanneemt ten aanzien van de AMA-medewerker" – akkoord of niet akkoord; waarom wel/niet?
- Bestaat de nood aan (meer) ondersteuning (allerhande) op vlak van het bieden van begeleiding binnen de werkpost (bv. opleiding, intervisie, kennisdeling)? Waarom wel/niet? Verduidelijk.
    - Bestaat bv. de nood om af en toe ervaringen, kennis, inzichten, methodieken, ... uit te wisselen met andere werkpostbegeleiders? Waarom wel/niet?

        - Zo ja: is er iets dat de organisatie, de koepelorganisaties, de overheid zou kunnen doen om dit te faciliteren?
    - Zijn er werkpostbegeleiders die (meer) nood hebben aan ondersteuning omdat ze het niet gewoon zijn om met doelgroep medewerkers te werken (bv. een bediende in een bedrijf die de begeleiding voor een AMA-medewerker op zich neemt)? Waarom wel/niet?
        - Zo ja: wie en hoe zou men (een betere) voorbereiding/ondersteuning kunnen bieden?
        - Is er iets dat de organisatie, de koepelorganisaties, de overheid op dat vlak zou kunnen doen?
    - Zouden de (externe) werkposten moeten worden gefinancierd voor de begeleiding van AMA-medewerkers? Waarom wel/niet?
- Wat zijn de belangrijkste aspecten m.b.t. begeleiding die je als werkpostbegeleider ten allen tijden moet kunnen blijven bieden aan een AMA-medewerker? Verduidelijk.
    - Kan je dit ook effectief altijd bieden? Waarom wel/niet?
        - Zo niet: wat zou ervoor kunnen zorgen dat je dit wel altijd kan bieden?
        - Zo niet: is er iets dat de organisatie, de koepelorganisaties, de overheid zou kunnen doen zodat je hieraan altijd kan tegemoetkomen?

<u>Doorstroom van AMA-medewerkers naar betaalde arbeid</u>

- *Stelling:* "AMA mag geen vergeetput worden" – akkoord of niet akkoord; waarom wel/niet?
    - Hoe noodzakelijk is het dat AMA-medewerkers doorstromen?
    - Moeten AMA-medewerkers daarin altijd worden gestimuleerd? Waarom wel/niet?
    - *Hoe realistisch is het dat AMA-medewerkers doorstromen?*
        - *Zijn er bepaalde profielen van AMA-medewerkers die gemakkelijker (moeten) kunnen doorstromen? Verduidelijk.*
        - *Zijn er bepaalde profielen van AMA-medewerkers die sowieso niet (moeten) kunnen doorstromen? Verduidelijk.*
    - *Zijn er verschillen tussen erkende AMA-begeleiders (en mogelijks het profiel van de AMA-medewerkers die ze begeleiden) die meer dan wel minder inzetten op toewerken naar betaalde arbeid en effectieve doorstroom? Verduidelijk.*
- *Stelling:* "Een AMA-medewerker die minstens halftijds AMA verricht, moet altijd worden gestimuleerd om door te stromen" – akkoord of niet akkoord; waarom wel/niet?
- *Stelling:* "De essentie van AMA is een <u>duurzaam, versterkend traject</u> opzetten rond kwetsbare personen waarbij toewerken naar een succesvol betaald arbeidstraject en een zinvolle dagbesteding evenwaardige doelen zijn" – akkoord of niet akkoord; waarom wel/niet?
- *Stelling:* "Om tot een duurzaam, versterkend traject te komen op vlak van betaalde arbeid, moet het mogelijk zijn om vlot en flexibel (terug) te schakelen tussen bv. AMA en een aanbod in de

sociale economie (bv. arbeidszorg sociale economie)" – akkoord of niet akkoord; waarom wel/niet?

- Wat zouden richtinggevende, niet dwingende criteria zijn om met AMA-medewerkers te beginnen toewerken naar een effectieve (succesvolle) doorstroom (bv. de wil van de AMA-medewerker, de taal machtig zijn, (rand)problematiek(en) voldoende onder controle hebben, voldoende stabiliteit en zelfstandigheid, hiertoe medisch/psychisch in staat zijn, etc.)?

Evaluatie

- Jaarlijks moet je als erkende begeleide evalueren of de AMA nog passend zijn voor de deelnemer, in dialoog met de uitkeringsinstantie.
    - Wordt hierbij nagegaan of de persoon stappen kan zetten naar betaald werk?
        - Zo ja, gebruik je daarvoor een bepaalde methodiek?
        - Slaag je erin om deze inschatting/evaluatie te doen of ervaar je hiermee problemen?
- Ervaar je nog andere knelpunten m.b.t. deze evaluatie of aspecten die aandacht verdienen? Zo ja: verduidelijk

AMA vanuit het standpunt van de AMA-medewerker

- Dankzij AMA bouwen mensen een sociaal netwerk uit. AMA stopt als iemand de pensioenleeftijd bereikt. Slagen jullie erin om AMA-deelnemers na AMA toe te leiden naar een passende vrijetijdsbezigheid of activiteit zodat ze niet in een zwart gat vallen?
- Zouden AMA-medewerkers naast een onkostenvergoeding ook een andere vorm van vergoeding moeten kunnen krijgen voor hun inspanningen? Waarom wel/niet?
    - Zo ja: onder welke vorm zou dit kan eventueel kunnen/moeten zijn?

4.3 Topiclijst focusgroep AMA-medewerkers

Stellingen – akkoord of niet akkoord

Tijdens de focusgroep zal ik een paar stellingen voorleggen. Het is aan jou om te bepalen of je wel of niet akkoord bent met de stelling. Probeer ook uit te leggen waarom je wel of niet akkoord bent. Je kan dit bv. doen door te verwijzen naar je eigen AMA-ervaring.

- Flexibiliteit is belangrijk. Het moet gemakkelijk zijn om van werkplaats te veranderen, meer of minder uren AMA te doen of eens andere taken uit te proberen als ik hieraan behoefte heb.
- AMA is een zinvolle dagbesteding, maar het kan ook een goede voorbereiding zijn op betaald werk.
- Mijn wensen zouden altijd centraal moeten staan. Het is daarom noodzakelijk dat er altijd iemand is aan wie ik kan zeggen wat ik wel of niet wil, waar ik me goed en minder goed bij voel.

Vragenronde

De vragenronde bestaat uit een paar vragen waarop je antwoordt. Probeer te antwoorden vanuit hetgeen:

- je voor jezelf graag zou willen.
- je denkt dat in het belang van alle mensen die AMA doen, is.

- Volgens de huidige regelgeving stopt AMA wanneer je 65 jaar bent. Zou je, naar aanleiding hiervan, graag hebben dat men samen met jou op zoek gaat naar alternatieven voor AMA (bv. vrijwilligerswerk, hobby, etc.)? Ja/neen + waarom.
    - Indien ja: wie zou jou dan moeten/kunnen helpen met het zoeken naar alternatieven?
- AMA is niet hetzelfde als betaald werk. Je ontvangt dus geen loon voor de taken die je uitvoert. Zou je toch graag een beperkte vergoeding krijgen voor de taken die je doet? Ja/neen + waarom.
- AMA bestaat nog maar twee jaar. Moet AMA blijven bestaan? Ja/neen + waarom.

Ik denk meteen aan…

Dit is een oefening waarbij je onderstaande zinnen moet aanvullen. Probeer niet te lang na te denken en vul aan met hetgeen spontaan in je opkomt.

- Een goede werkpostbegeleider is iemand die……
- Mijn collega's en werkpostbegeleider kunnen hun appreciatie voor mij en de taken die ik uitvoer, laten blijken door……
- De belangrijkste voorwaarde waaraan moet worden voldaan zodat ik me goed voel binnen de werkplaats is……

"Adviseur van de overheid"

Gebruik je fantasie. Stel je voor dat je de overheid kan adviseren omtrent AMA. Is er iets dat ze zouden moeten doen om AMA te verbeteren?

Hieronder een paar vragen die je helpen om hierover na te denken.

- Ben je tevreden over de manier waarop AMA momenteel wordt georganiseerd? Ja/neen + waarom.
    - Bv. omtrent de manier waarop jouw begeleider (samen met jou) op zoek is gegaan naar een geschikte werkplaats?
    - Bv. omtrent de manier waarop jij wordt begeleid/ondersteund binnen de werkplaats waar je AMA doet?
    - Bv. omtrent de manier waarop en door wie jij wordt geëvalueerd?
    - …
- Wat zijn aspecten m.b.t. de manier waarop AMA momenteel wordt georganiseerd die zeker moeten behouden blijven?
    - Bv. omtrent de manier waarop jouw begeleider (samen met jou) op zoek is gegaan naar een geschikte werkplaats?
    - Bv. omtrent de manier waarop jij wordt begeleid/ondersteund binnen de werkplaats waar je AMA doet?
    - Bv. omtrent de manier waarop en door wie jij wordt geëvalueerd?
    - …
- Wat zijn aspecten m.b.t. de manier waarop AMA momenteel wordt georganiseerd die beter zouden moeten?
    - Bv. omtrent de manier waarop jouw begeleider (samen met jou) op zoek is gegaan naar een geschikte werkplaats?
    - Bv. omtrent de manier waarop jij wordt begeleid/ondersteund binnen de werkplaats waar je AMA doet?
    - Bv. omtrent de manier waarop en door wie jij wordt geëvalueerd?
    - …

Tot slot

Is er nog iets m.b.t. AMA dat je graag wil delen met mij en de andere deelnemers? Bv. een positieve/minder positieve eigen ervaring, een tip voor iemand die overweegt om AMA te doen, een goede raad voor andere mensen die ook AMA doen, een boodschap voor (werkpost)begeleiders van AMA-medewerkers, ...