

Rapport 55

Maart 2021

Studie naar de populatie en het aanbod arbeidsmatige activiteiten

Onderzoeker: Liesbeth Op de Beeck¹

Promotor: Dr. Nick Verhaeghe¹

Copromotor: Prof. dr. Tine Van Regenmortel¹

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-invuldokument 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-invuldokument 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 bevroegd, 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 kinderaanimeatie, 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 ervaren 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 trajectbegeleidingsinstanties 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 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.

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 bevroegde 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 bevroegde

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 hervaal 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 bevroegde 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 ervaren 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 bevroegde 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 onderscheidt 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 verslavingsproblematiek 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 verslavingsproblematiek.*

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. Bevroegde 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:

- 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.*

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 afgeschermd 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 bevroegde 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 zinnvolle 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 mogelijk 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 stimulant** 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.*