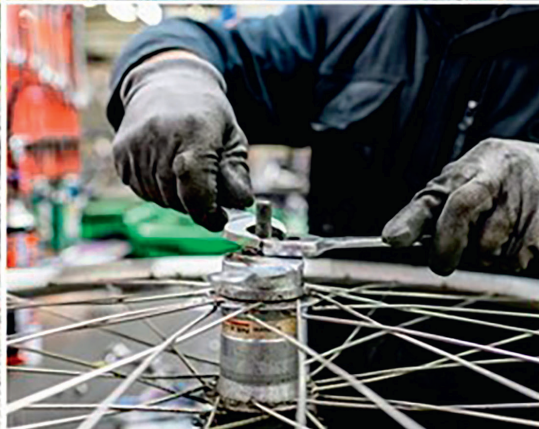


DE VLAAMSE ARBEIDSZORGMEDEWERKER

in beeld 2018-2022



Steunpunt
Data & Analyse



west-vlaanderen
de gedreven provincie



INHOUDSTAFEL

INLEIDING	4
1. AANTAL ARBEIDSZORGINITIATIEVEN IN HET REGISTRATIESYSTEEM	5
2. AANTAL EN PROFIEL VAN DE VLAAMSE ARBEIDSZORGMEDEWERKERS.....	6
2.1. Aantal actieve medewerkers.....	6
2.2. Provincie van vestiging van het arbeidszorginitiatief.....	6
2.3. Provincie van tewerkstelling	7
2.4. Sector.....	8
2.5. Geslacht.....	9
2.6. Leeftijd.....	9
2.7. Burgerlijke staat	11
2.8. Leefsituatie	12
2.9. Hoofdkomen.....	14
2.10. Hoofdproblematiek	15
2.11. Hoogst beëindigde onderwijsniveau	17
2.12. Werkverleden.....	19
2.13. Doorverwijzer	20
2.14. Gepresteerde uren	22
2.15. Vergoeding	23
2.16. Subsidies.....	25
2.17. Overeenkomst	28
2.18. Methodiek	29
3. STOPZETTINGEN ARBEIDSZORG	31
3.1. Aantal stopzettingen	31
3.2. Duur begeleidingsperiode	32
3.3. Reden van stopzetting.....	34
3.4. Perspectief na stopzetting.....	35
3.5. Vergelijking profiel van de medewerkers naargelang hun situatie en perspectief.....	39
3.5.1. Sector.....	39
3.5.2. Geslacht.....	40
3.5.3. Leeftijd.....	40
3.5.4. Burgerlijke staat	41

3.5.5.	Leefsituatie	42
3.5.6.	Hoofdkomen.....	43
3.5.7.	Hoofdproblematiek	44
3.5.8.	Hoogst beëindigde opleidingsniveau	44
3.5.9.	Werkverleden	45
3.5.10.	Doorverwijzer	45
3.5.11.	Gepresteerde uren	46
3.5.12.	Vergoeding	47
3.5.13.	Subsidies	48
3.5.14.	Overeenkomst	50
3.5.15.	Methodiek	50
4.	BELANGRIJKE CONCLUSIES	51
Colofon	55

INLEIDING

Sinds 2010 wordt er door de Vlaamse provincies in het kader van de Ronde Tafel Arbeidszorg een meetinstrument ontwikkeld dat op een eenvormige manier cijfermateriaal verzamelt over arbeidszorg in Vlaanderen. Dit Registratiesysteem Arbeidszorg omvat alle arbeidszorginitiatieven die aangesloten zijn bij een provinciaal steunpunt/platform/overleg en registreert alle arbeidszorgmedewerkers actief in deze initiatieven.

In dit rapport presenteren we de cijfers uit dit registratiesysteem, namelijk deze van de **actieve medewerkers in de jaren 2018 tot en met 2022** die in juni 2023 geregistreerd stonden. In deze periode zijn er met betrekking tot de regelgeving belangrijke wijzigingen doorgevoerd. Zo zijn in 2018 de maatregelen arbeidsmatige activiteiten uit het decreet werk- en zorgtrajecten van 2014 operationeel geworden. Het betreft subsidies vanuit het Departement Welzijn, Volksgezondheid en gezin (WVG). Nog in 2018 werd activerende arbeidszorg vanuit het Departement Werk en Sociale economie (WSE) ingevoerd. Daarmee bestonden er drie regelgevingen naast elkaar: structurele arbeidszorg op basis van het decreet sociale werkplaatsen, experimentele arbeidszorg op basis van het meerbanenplan en activerende arbeidszorg. In 2021 werden deze drie systemen samengevoegd en vastgehangen aan het decreet werk- en zorgtrajecten, ook aan het hoofdstuk arbeidsmatige activiteiten. Daarmee bestaan er sindsdien twee regelgevingen AMA WVG en AMA WSE.

We bekijken eerst het aantal arbeidszorginitiatieven dat opgenomen is in het registratiesysteem. Vervolgens belichten we het aantal en het profiel van de arbeidszorgmedewerkers tewerkgesteld in deze Vlaamse arbeidszorginitiatieven. Een derde hoofdstuk bevat de analyse van het aantal stopzettingen, de duur van de begeleidingsperiode, de reden van stopzetting van arbeidszorg en de perspectieven van de personen die arbeidszorg hebben beëindigd. Dit hoofdstuk bevat ook een vergelijking van het profiel van de nog actieve medewerkers eind 2022 met dat van de stopgezette medewerkers met perspectief op doorstroom naar een hogere trede van de participatieladder (trede 5 en 6) of perspectief naar een lagere (trede 1 of 2) of eenzelfde trede (trede 3 of 4) van de participatieladder. Tot slot geven we in het vierde hoofdstuk nog enkele belangrijke conclusies uit de analyse weer.

1. AANTAL ARBEIDSZORGINITIATIEVEN IN HET REGISTRATIESYSTEEM

In het registratiesysteem werden voor het jaar 2022 de arbeidzorgmedewerkers van **147 Vlaamse arbeidzorginitiatieven geregistreerd**. In 2018 registreerden 140 initiatieven.

Tabel 1 toont het aantal initiatieven per sector. De sector maatwerk en lokale diensteneconomie telt het grootste aantal initiatieven (68 in 2022 of 46,3% van de initiatieven). De sector zorg voor personen met een handicap telt 33 initiatieven (22,4%) en de sector geestelijke gezondheidszorg 31 (21,1%). 7 initiatieven behoren tot de sector OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's en 1 initiatief tot de sector van de integrale jeugdhulpverlening. 7 initiatieven kunnen niet ondergebracht worden in één van bovenstaande sectoren.

Tabel 1

Aantal arbeidzorginitiatieven in het registratiesysteem in Vlaanderen, 2018-2022, per sector

Sector	2018	2019	2020	2021	2022
Geestelijke gezondheidszorg	31	31	31	31	31
Maatwerk en lokale diensteneconomie	65	66	66	69	68
Zorg voor personen met een handicap	30	32	32	32	33
Integrale jeugdhulpverlening	1	1	1	1	1
OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's	8	8	8	7	7
Geen erkenning in bovenstaande sectoren	5	5	6	7	7
Totaal	140	143	144	147	147

Bron (bij alle tabellen en figuren): Registratiebestand Arbeidszorg, toestand juni 2023¹

Tabel 2 toont het aantal initiatieven per provincie. Vlaams-Brabant telt het meeste aantal initiatieven (35 in 2022). West-Vlaanderen en Oost-Vlaanderen staan op plaats 2 met 33 initiatieven in 2022. In Limburg registreren 27 initiatieven hun arbeidzorgmedewerkers in het registratiesysteem en in de provincie Antwerpen 19.

Tabel 2

Aantal arbeidzorginitiatieven in het registratiesysteem in Vlaanderen, 2018-2022, per provincie

Provincie	2018	2019	2020	2021	2022
West-Vlaanderen	33	33	33	34	33
Oost-Vlaanderen	33	35	34	33	33
Antwerpen	18	18	18	19	19
Vlaams-Brabant	31	32	33	35	35
Limburg	25	25	26	26	27
Totaal	140	143	144	147	147

We moeten opmerken dat er in het huidige registratiesysteem, dat gebruikt wordt sinds 2018, minder arbeidzorginitiatieven registreren dan in het systeem dat tussen 2010 en 2017 werd gebruikt. Zo werden in het 'oude' registratiesysteem in het jaar 2017 de arbeidzorgmedewerkers van 171 initiatieven geregistreerd, waaronder 50 van Oost-Vlaanderen en 32 van de provincie Antwerpen (zie rapport: De Vlaamse arbeidzorgmedewerker in beeld: 2010-2017). Het zijn vooral in deze twee provincies waar momenteel veel minder organisaties registreren. De huidige analyse is dus gebaseerd op onvolledige gegevens en moet hierdoor met de nodige voorzichtigheid gehanteerd worden.

¹ We herhalen de bronvermelding niet systematisch bij het vervolg van de tabellen en figuren.

2. AANTAL EN PROFIEL VAN DE VLAAMSE ARBEIDSZORGMEDEWERKERS

2.1. Aantal actieve medewerkers

Het Registratiesysteem telt **6.721 actieve arbeidszorgmedewerkers** in 2022 in Vlaanderen. Dit zijn er 1.146 meer dan in 2018, of +20,6% tussen 2018 en 2022. In het coronajaar 2020 is er wel een duidelijke daling van het aantal arbeidszorgmedewerkers zichtbaar (-165 in vergelijking met 2019).

Het aantal actieve medewerkers in een bepaald jaar is de som van alle medewerkers die in dat jaar minstens één dag actief waren. Het gaat dus om alle aanwezige, alle gestarte en alle gestopte medewerkers die binnen dat jaar zijn bereikt.

Opnieuw moeten we opmerken dat deze cijfers niet alle arbeidszorgmedewerkers in kaart brengen omdat niet alle arbeidszorginitiatieven hun medewerkers registreren in het Registratiesysteem Arbeidszorg.

2.2. Provincie van vestiging van het arbeidszorginitiatief

De **West-Vlaamse arbeidszorginitiatieven** tellen het grootste aantal arbeidszorgmedewerkers, namelijk 1.816 medewerkers of 27% van het totaal aantal medewerkers in Vlaanderen (zie tabel 3 en figuur 1). De **Vlaams-Brabantse initiatieven** hebben 1.561 medewerkers, deze in **Oost-Vlaanderen** 1.544, in **Limburg** 1.023 en in **Antwerpen** 777. De sterkste toename van het aantal medewerkers situeert zich in Vlaams-Brabant en in West-Vlaanderen.

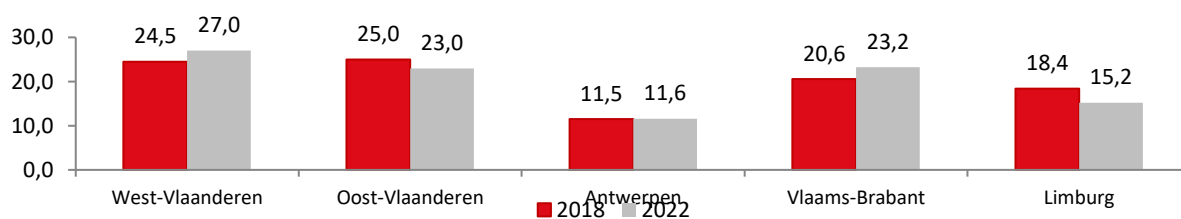
Tabel 3

Aantal actieve medewerkers, 2018-2022, naar provincie van vestiging van het arbeidszorginitiatief

Provincie van vestiging	Aantal					Evolutie 2018-2022	
	2018	2019	2020	2021	2022	In aantal	In %
West-Vlaanderen	1.365	1.511	1.507	1.719	1.816	451	33,0
Oost-Vlaanderen	1.394	1.545	1.479	1.553	1.544	150	10,8
Antwerpen	643	741	744	791	777	134	20,8
Vlaams-Brabant	1.146	1.378	1.370	1.458	1.561	415	36,2
Limburg	1.027	1.049	959	1.046	1.023	-4	-0,4
Totaal	5.575	6.224	6.059	6.567	6.721	1.146	20,6

Figuur 1

Aantal actieve medewerkers, naar provincie van vestiging van het arbeidszorginitiatief, 2018 en 2022 (in %)



2.3. Provincie van tewerkstelling

26,9% van de geregistreerde arbeidszorgmedewerkers werkt in de provincie West-Vlaanderen, 23,9% in Oost-Vlaanderen, 21,6% in Vlaams-Brabant, 15,1% in Limburg en 11,9% in de provincie Antwerpen. 0,7% is tewerkgesteld in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Slechts een klein aandeel arbeidszorgmedewerkers werkt niet in de provincie waar het arbeidszorginitiatief is gevestigd. Zo blijkt dat 99,2% van de medewerkers van de arbeidszorginitiatieven van West-Vlaanderen ook in West-Vlaanderen werken. Idem voor Oost-Vlaanderen: 98,8% van de medewerkers van de arbeidszorginitiatieven van Oost-Vlaanderen is ook in Oost-Vlaanderen aan het werk. In Limburg heeft 98,3% van de medewerkers zijn/haar effectieve tewerkstellingsplaats in Limburg. Van de arbeidszorginitiatieven in de provincie Antwerpen werkt 95,1% van de medewerkers in de provincie Antwerpen en 4,1% in Oost-Vlaanderen. Van de initiatieven uit Vlaams-Brabant werkt een iets groter percentage in een andere provincie. 3% van de medewerkers van de Vlaams-Brabantse initiatieven werkt in Brussel, 2,7% in de provincie Antwerpen, 2,2% in Oost-Vlaanderen en 0,5% in Limburg (tabel 4).

Tabel 4

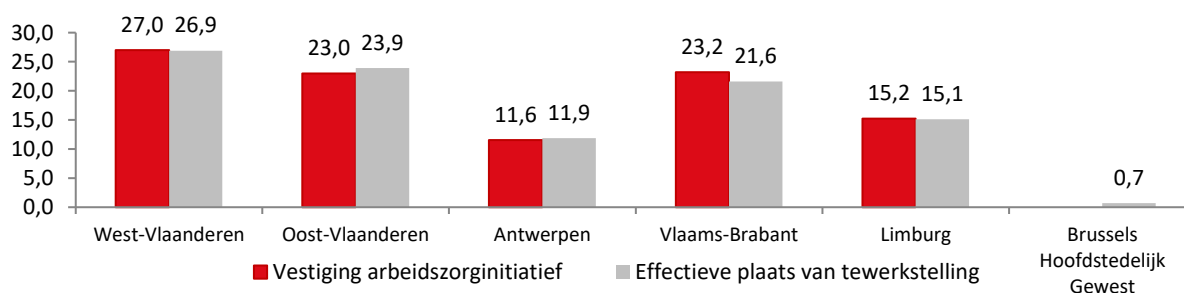
Effectieve plaats van tewerkstelling van de actieve arbeidszorgmedewerkers in 2022, naar provincie van vestiging van het arbeidszorginitiatief (in %)

Provincie van effectieve tewerkstelling	Provincie van vestiging van het arbeidszorginitiatief					Totaal
	West-Vlaanderen	Oost-Vlaanderen	Antwerpen	Vlaams-Brabant	Limburg	
West-Vlaanderen	99,2	0,3	0,0	0,0	0,0	26,9
Oost-Vlaanderen	0,8	98,8	4,1	2,2	0,0	23,9
Antwerpen	0,0	0,3	95,1	2,7	1,1	11,9
Vlaams-Brabant	0,0	0,6	0,6	91,7	0,6	21,6
Limburg	0,0	0,0	0,1	0,5	98,3	15,1
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	0,0	0,0	0,0	3,0	0,0	0,7
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal arbeidszorgmedewerkers	1.816	1.544	777	1.560	1.023	6.720

Figuur 2 vergelijkt de vestigingsplaats van het arbeidszorginitiatief met de effectieve werkplaats van de medewerkers.

Figuur 2

Vestigingsplaats van het arbeidszorginitiatief en effectieve plaats van tewerkstelling van de actieve arbeidszorgmedewerkers in 2022 (in %)



2.4. Sector

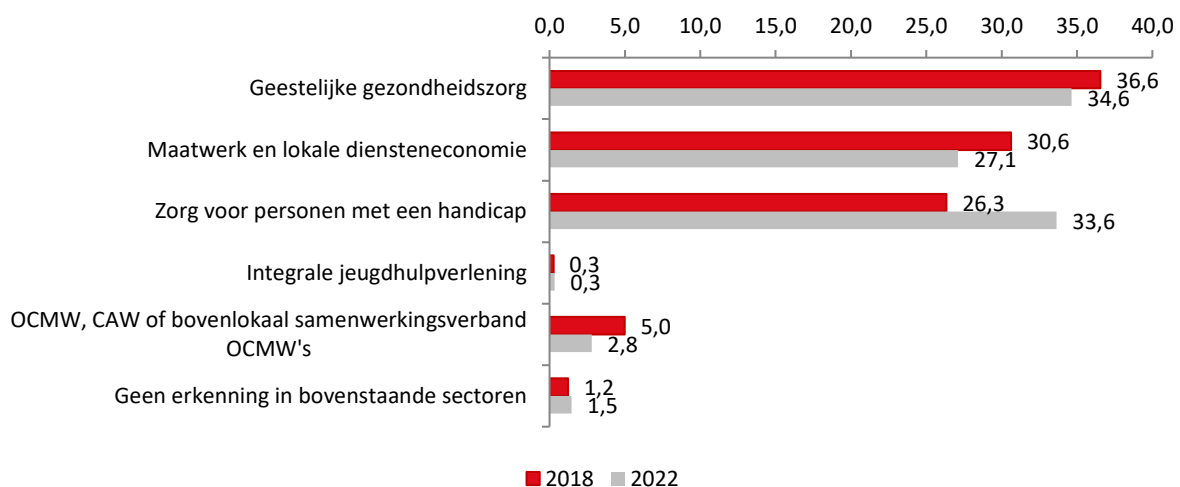
De sector **geestelijke gezondheidszorg** is met 2.328 geregistreerde arbeidszorgmedewerkers in 2022, of 34,6% van het totaal, de grootste sector binnen arbeidszorg. De sector **zorg voor personen met een handicap** is in 2022 de tweede grootste sector met 2.261 medewerkers of 33,6% van het totaal. De sector **maatwerk en lokale diensteneconomie** komt wat tewerkstelling betreft op plaats 3, met 1.822 medewerkers in 2022 (of 27,1% van het totaal). Deze sector heeft veruit het grootste aantal initiatieven, zo bleek uit tabel 1. De sector **OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's** begeleidt 188 arbeidszorgmedewerkers (2,8%). Er is ook één initiatief uit de **integrale jeugdhulpverlening** met 23 arbeidszorgmedewerkers dat zich heeft geregistreerd. Tot slot is er een restsector met 99 medewerkers (zie tabel 5 en figuur 3).

Het aantal geregistreerde medewerkers is in de sector zorg voor personen met een handicap sterk gegroeid tussen 2018 en 2022. In de sector OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's is het aantal geregistreerde medewerkers tussen 2018 en 2022 sterk gedaald. In de sector maatwerk en lokale diensteneconomie trad een sterke daling van het aantal arbeidszorgmedewerkers op in het coronajaar 2020. In 2021 en 2022 is er opnieuw een stijging, maar het niveau van voor corona werd nog niet opnieuw behaald.

Tabel 5
Sector van tewerkstelling van de arbeidszorgmedewerkers, 2018-2022

Sector	Aantal					Evolutie 2018-2022	
	2018	2019	2020	2021	2022	In aantal	In %
Geestelijke gezondheidszorg	2.038	2.140	2.055	2.316	2.328	290	14,2
Maatwerk en lokale diensteneconomie	1.707	2.046	1.709	1.793	1.822	115	6,7
Zorg voor personen met een handicap	1.468	1.662	1.974	2.135	2.261	793	54,0
Integrale jeugdhulpverlening	15	21	25	26	23	8	53,3
OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's	278	283	209	191	188	-90	-32,4
Geen erkenning in bovenstaande sectoren	69	72	87	106	99	30	43,5
Totaal	5.575	6.224	6.059	6.567	6.721	1.146	20,6

Figuur 3
Sector van tewerkstelling van de arbeidszorgmedewerkers, 2018 en 2022 (in %)



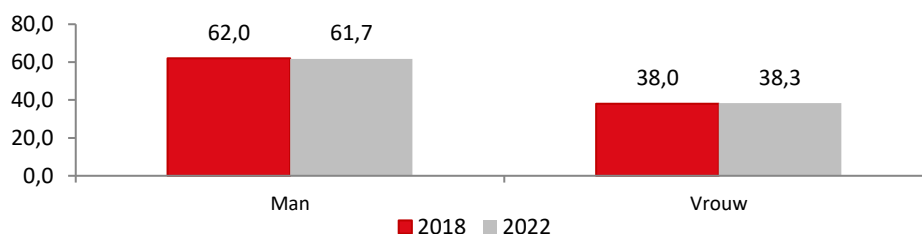
2.5. Geslacht

In 2022 tellen we 4.145 mannen en 2.576 vrouwen in het arbeidszorgregistratiesysteem in Vlaanderen. De mannen zijn dus duidelijk in de meerderheid met een aandeel van 61,7% (figuur 4).

Tabel 6
Geslacht van de arbeidszorgmedewerkers, 2018-2022

Geslacht	2018	2019	2020	2021	2022	Evolutie 2018-2022	
						In aantal	In %
Man	3.454	3.855	3.774	4.110	4.145	691	20,0
Vrouw	2.121	2.369	2.285	2.457	2.576	455	21,5
Totaal	5.575	6.224	6.059	6.567	6.721	1.146	20,6

Figuur 4
Geslacht van de actieve arbeidszorgmedewerkers, 2018 en 2022 (in %)



Het grootste aandeel vrouwen, namelijk 44,2% vinden we in 2022 terug in de sector OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's (zie tabel 7).

Tabel 7
Geslacht van de arbeidszorgmedewerkers in 2022, naar sector (in %)

Geslacht	Geestelijke gezondheidszorg	Maatwerk en lokale diensten-economie	Zorg voor personen met een handicap	Integrale jeugdhulpverlening	OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's	Geen erkenning in bovenstaande sectoren	Totaal
Man	62,9	63,0	60,0	60,9	55,9	58,6	61,7
Vrouw	37,1	37,0	40,0	39,1	44,2	41,4	38,3
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	2.328	1.822	2.261	23	188	99	6.721

2.6. Leeftijd

Tabel 8 toont het aantal arbeidszorgmedewerkers naar leeftijdsklasse van 5 jaar, in absolute cijfers. Tabel 9 toont het aandeel van elke leeftijdsklasse in het totaal. De leeftijdsklasse **55-59 jaar** telt het

grootste aantal arbeidszorgmedewerkers in 2022, namelijk 862 (of 12,8%). De leeftijdsklasse **50-54 jaar** telt een gelijkaardig aantal medewerkers (859 of 12,8% van het totaal).

De **gemiddelde leeftijd** van de arbeidszorgmedewerker bedraagt **42,8 jaar in 2022**. In 2018 was de gemiddelde leeftijd 41,8 jaar. Er zijn wel duidelijke verschillen naargelang de sector. Van de vier sectoren met het grootste aantal arbeidszorgmedewerkers ligt de gemiddelde leeftijd het hoogst in de sector van de geestelijke gezondheidszorg. De medewerkers waren er in 2022 gemiddeld 47 jaar. In de sector zorg voor personen met een handicap ligt de gemiddelde leeftijd (38,1 jaar) duidelijk lager (zie figuur 5).

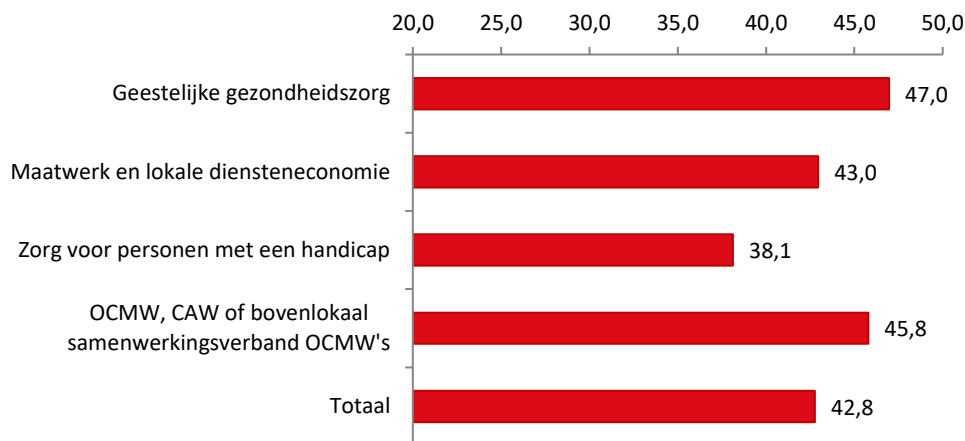
Tabel 8
Leeftijd van de arbeidszorgmedewerkers, 2018-2022

Leeftijd	Aantal					Evolutie 2018-2022	
	2018	2019	2020	2021	2022	In aantal	In %
18-24 jaar	502	550	520	515	517	15	3,0
25-29 jaar	632	720	708	751	750	118	18,7
30-34 jaar	616	662	709	744	741	125	20,3
35-39 jaar	679	736	668	753	745	66	9,7
40-44 jaar	642	729	713	788	808	166	25,9
45-49 jaar	727	835	753	797	769	42	5,8
50-54 jaar	794	845	793	834	859	65	8,2
55-59 jaar	612	745	754	825	862	250	40,8
60-64 jaar	259	288	310	391	474	215	83,0
65 jaar en ouder	78	78	91	107	125	47	60,3
Leeftijd niet gekend	34	36	40	62	71	37	108,8
Totaal	5.575	6.224	6.059	6.567	6.721	1.146	20,6

Tabel 9
Leeftijd van de arbeidszorgmedewerkers, 2018-2022 (in %)

Leeftijd	2018	2019	2020	2021	2022
18-24 jaar	9,0	8,8	8,6	7,8	7,7
25-29 jaar	11,3	11,6	11,7	11,4	11,2
30-34 jaar	11,0	10,6	11,7	11,3	11,0
35-39 jaar	12,2	11,8	11,0	11,5	11,1
40-44 jaar	11,5	11,7	11,8	12,0	12,0
45-49 jaar	13,0	13,4	12,4	12,1	11,4
50-54 jaar	14,2	13,6	13,1	12,7	12,8
55-59 jaar	11,0	12,0	12,4	12,6	12,8
60-64 jaar	4,6	4,6	5,1	6,0	7,1
65 jaar en ouder	1,4	1,3	1,5	1,6	1,9
Leeftijd niet gekend	0,6	0,6	0,7	0,9	1,1
Totaal	100,0	100,0	100,0	100	100,0
Aantal medewerkers	5.575	6.224	6.059	6.567	6.721

Figuur 5
Gemiddelde leeftijd van de arbeidszorgmedewerker in 2022, naar sector



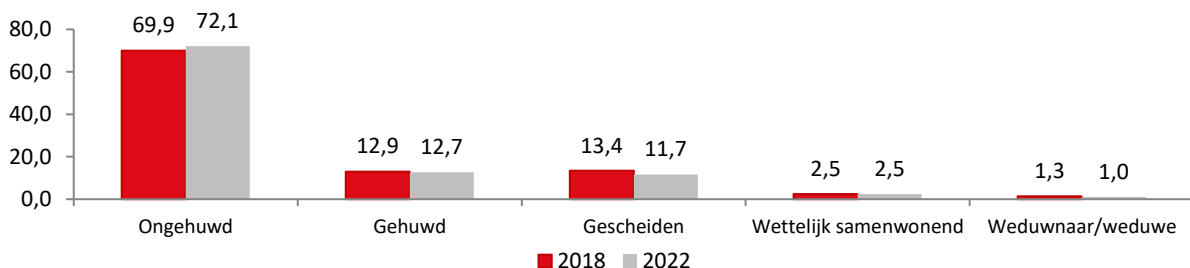
2.7. Burgerlijke staat

Het merendeel van de arbeidszorgmedewerkers, namelijk 72,1%, is ongehuwd. 12,7% is gehuwd, 11,7% is gescheiden, 2,5% is wettelijk samenwonend en 1% is weduwnaar/weduwe (zie tabel 10 en figuur 6).

Tabel 10
Burgerlijke staat van de arbeidszorgmedewerkers in 2022, naar sector (in %)

Burgerlijke staat	2018	2019	2020	2021	2022	Evolutie 2018-2022	
						In aantal	In %
Ongehuwd	3.898	4.370	4.368	4.751	4.846	948	24,3
Gehuwd	721	791	723	799	856	135	18,7
Gescheiden	745	808	733	773	783	38	5,1
Wettelijk samenwonend	138	178	162	167	165	27	19,6
Weduwnaar/weduwe	72	76	72	76	70	-2	-2,8
Totaal	5.574	6.223	6.058	6.566	6.720	1.146	20,6

Figuur 6
Burgerlijke staat van de actieve arbeidszorgmedewerkers, 2018 en 2022 (in %)



Tabel 11 toont de verschillen naar sector. In de sectoren zorg voor personen met een handicap en integrale jeugdhulpverlening is meer dan 80% van de arbeidszorgmedewerkers ongehuwd.

Tabel 11**Burgerlijke staat van de arbeidszorgmedewerkers in 2022, naar sector (in %)**

Burgerlijke staat	Geestelijke gezondheids- zorg	Maatwerk en lokale diensten- economie	Zorg voor personen met een handicap	Integrale jeugdhulp- verlening	OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkings- verband OCMW's	Geen erkenning in boven- staande sectoren	Totaal
Ongehuwd	64,7	64,2	87,5	82,6	59,6	61,6	72,1
Gehuwd	14,0	18,9	6,2	13,0	12,8	19,2	12,7
Gescheiden	17,3	11,4	5,0	4,4	23,9	14,1	11,7
Wettelijk samenwonend	2,5	4,3	1,0	0,0	2,1	2,0	2,5
Weduwnaar/weduwe	1,6	1,1	0,4	0,0	1,6	3,0	1,0
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	2.328	1.822	2.260	23	188	99	6.720

2.8. Leefsituatie

De cijfers voor 2022 tonen aan dat 78,6% van de arbeidszorgmedewerkers in een **thuismilieu** leeft. 11,8% leeft in een **semi-residentiële opvang** en 9,3% in een **residentiële opvang**² Het aandeel medewerkers in een residentiële opvang is tussen 2018 en 2022 gestegen van 8,1% naar 9,3% (zie tabel 12 en figuur 7).

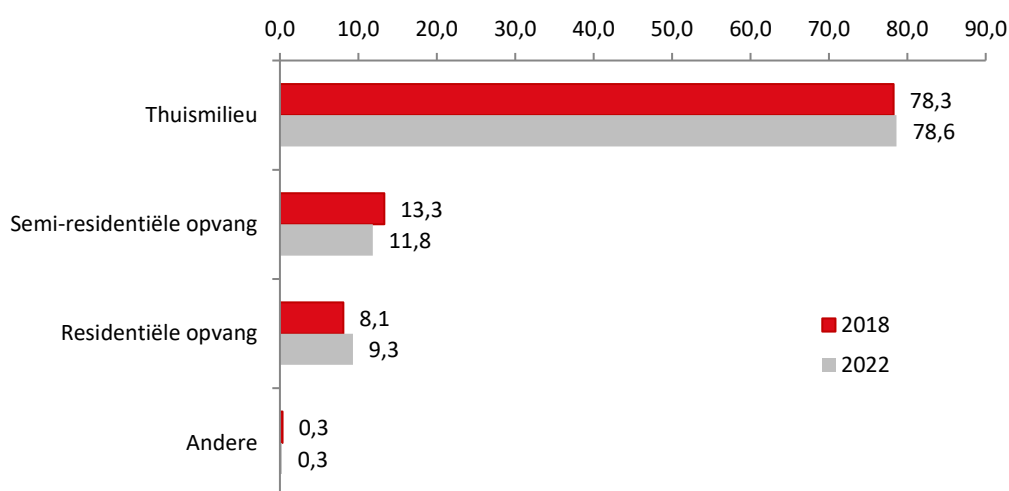
Tabel 12**Leefsituatie van de arbeidszorgmedewerkers, 2018-2022**

Leefsituatie	Aantal					Evolutie 2018-2022	
	2018	2019	2020	2021	2022	In aantal	In %
Thuismilieu	4.362	4.863	4.686	5.085	5.283	921	21,1
Semi-residentiële opvang	742	798	791	846	795	53	7,1
Residentiële opvang	451	522	549	607	625	174	38,6
Andere	19	40	32	28	17	-2	-10,5
Totaal	5.574	6.223	6.058	6.566	6.720	1.146	20,6

² - Thuismilieu = alleenwonend, samenwonend, inwonend, pleeggezin.

- Semi-residentiële = beschut, begeleid, beschermd wonen of mobiele woonbegeleidingen.

- Residentiële = psychiatrische en gehandicaptenvoorziening, instellingen algemeen welzijnzorg, gevangenis.

Figuur 7**Leefsituatie van de arbeidszorgmedewerkers, 2018 en 2022 (in %)**

Ook hier zijn er aanzienlijke verschillen tussen de sectoren (tabel 13). Het aandeel arbeidszorgmedewerkers dat in een thuismilieu woont, is in 2022 het grootst in de sectoren maatwerk en lokale diensteneconomie (93,3%) en OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's (87,8%) en het laagst in de sector geestelijke gezondheidszorg (70,4%). Het aandeel arbeidszorgmedewerkers in een semi-residentiële opvang ligt het hoogst in de integrale jeugdhulpverlening (21,7%) en de sector geestelijke gezondheidszorg (19%). Het aandeel medewerkers in een residentiële opvang is het hoogst in de sector zorg voor personen met een handicap (14,8%) en in de sector geestelijke gezondheidszorg (10,5%).

Tabel 13**Leefsituatie van de arbeidszorgmedewerkers in 2022, naar sector (in %)**

Leefsituatie	Geestelijke gezondheidszorg	Maatwerk en lokale diensteneconomie	Zorg voor personen met een handicap	Integrale jeugdhulpverlening	OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's	Geen erkenning in bovenstaande sectoren	Totaal
Thuismilieu	70,4	93,3	74,0	73,9	87,8	91,9	78,6
Semi-residentiële opvang	19,0	3,9	11,1	21,7	10,1	7,1	11,8
Residentiële opvang	10,5	2,4	14,8	4,4	1,1	0,0	9,3
Andere	0,1	0,5	0,1	0,0	1,1	1,0	0,3
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	2.328	1.822	2.260	23	188	99	6.720

Splitsen we de leefsituatie in het thuismilieu verder op dan zien we voor het jaar 2022 dat:

- 30,7% van de actieve medewerkers alleen woont;
- 23,2% samenwoont met ouders of grootouders;
- 9,2% samenwoont met het gezin (partner en kind(eren));
- 8,3% samenwoont met een partner;
- 5,5% alleenstaande ouder is;
- 1,7% samenwoont bij andere personen (al dan niet familie, pleeggezin, ...).

Van alle arbeidszorgmedewerkers in 2022 **woont** dus **14,7% samen met zijn/haar kind(eren)**.

2.9. Hoofdinkomen

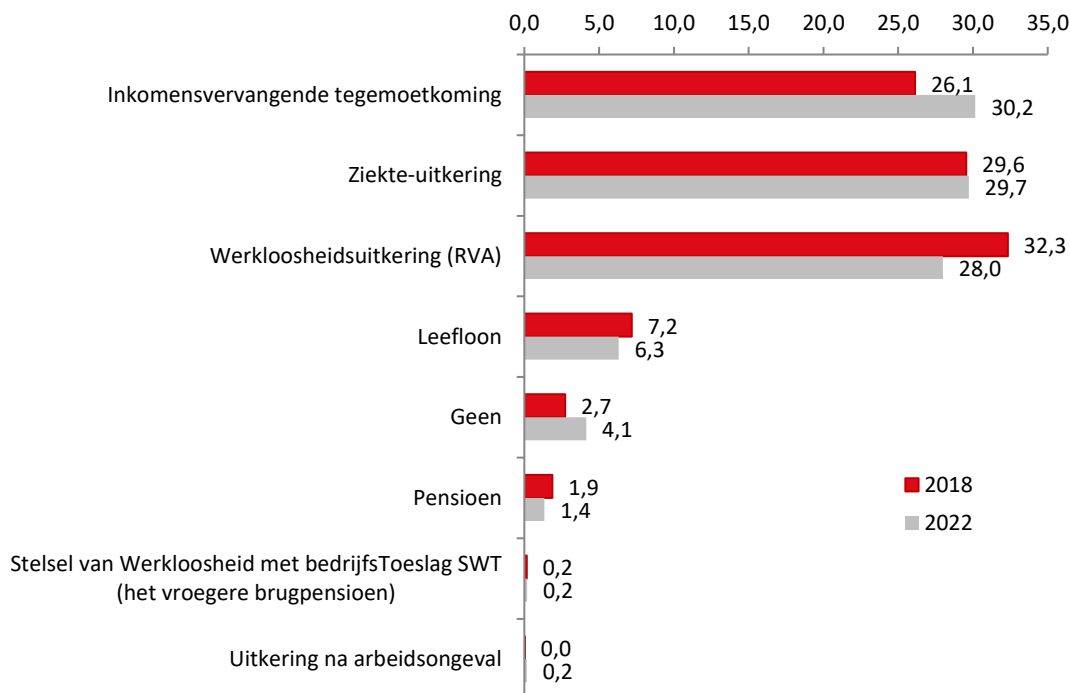
Er zijn drie vormen van hoofdinkomen die ongeveer even frequent voorkomen bij de arbeidzorgmedewerkers. 30,2% van de actieve arbeidzorgmedewerkers ontving in 2022 een **inkomensvervangende tegemoetkoming**. 29,7% ontving een **ziekte-uitkering** en 28% een **werkloosheidsuitkering (RVA)**. Andere, minder voorkomende vormen van hoofdinkomen zijn een leefloon (6,3% van de medewerkers) en een pensioen (1,4%). 4,1% van de actieve arbeidzorgmedewerkers in 2022 ontving geen inkomen.

In 2022 lag het percentage medewerkers met een inkomensvervangende tegemoetkoming duidelijk hoger dan in 2018 en 2019. Het aandeel medewerkers met een werkloosheidsuitkering is daarentegen gedaald van 32,3% in 2018 tot 28% in 2022 (zie tabel 14 en figuur 8).

Tabel 14
Hoofdinkomen van de arbeidzorgmedewerkers, 2018-2022

Hoofdinkomen	Aantal					Evolutie 2018-2022	
	2018	2019	2020	2021	2022	In aantal	In %
Inkomensvervangende tegemoetkoming	1.456	1.565	1.784	1.935	2.027	571	39,2
Ziekte-uitkering	1.647	1.889	1.794	2.008	1.997	350	21,3
Werkloosheidsuitkering (RVA)	1.802	1.954	1.756	1.838	1.880	78	4,3
Leefloon	400	499	400	423	424	24	6,0
Geen	153	199	217	249	278	125	81,7
Pensioen	105	100	90	91	91	-14	-13,3
Stelsel van Werkloosheid met bedrijfsToeslag SWT (het vroegere brugpensioen)	9	12	12	12	12	3	33,3
Uitkering na arbeidsongeval	2	5	5	10	11	9	450,0
Totaal	5.574	6.223	6.058	6.566	6.720	1.146	20,6

Figuur 8
Hoofdinkomen van de arbeidzorgmedewerkers, 2018 en 2022 (in %)



Er zijn duidelijke verschillen tussen de sectoren vast te stellen. In de sector van de geestelijke gezondheidszorg kreeg 56,1% van de arbeidszorgmedewerkers in 2022 een ziekte-uitkering tegenover slechts 12% van de medewerkers in de sector zorg voor personen met een handicap.

In de sector maatwerk en lokale diensteneconomie ontving 58,1% van de medewerkers in 2022 een werkloosheidsuitkering tegenover slechts 12,9% van de medewerkers in de sector zorg voor personen met een handicap.

In de sector zorg voor personen met een handicap is de inkomensvervangende tegemoetkoming de meest voorkomende vorm van hoofdkomen, namelijk voor 67% van de medewerkers.

In de sector OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's ontving 36,2% van de geregistreerde arbeidszorgmedewerkers in 2022 een werkloosheidsuitkering, 25% een ziekte-uitkering en 22,9% een leefloon (tabel 15).

Tabel 15

Hoofdkomen van de arbeidszorgmedewerkers in 2022, naar sector (in %)

Hoofdkomen	Geestelijke gezondheidszorg	Maatwerk en lokale diensten-economie	Zorg voor personen met een handicap	Integrale jeugdhulpverlening	OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's	Geen erkenning in bovenstaande sectoren	Totaal
Inkomensvervangende tegemoetkoming	14,5	7,0	67,0	26,1	11,7	20,2	30,2
Ziekte-uitkering	56,1	18,6	12,0	30,4	25,0	29,3	29,7
Werkloosheidsuitkering (RVA)	18,6	58,1	12,9	34,8	36,2	20,2	28,0
Leefloon	5,6	10,3	1,7	4,4	22,9	23,2	6,3
Geen	2,0	5,4	5,3	4,4	3,7	4,0	4,1
Pensioen	2,9	0,3	0,7	0,0	0,0	3,0	1,4
Stelsel van Werkloosheid met bedrijfsToeslag SWT (het vroegere brugpensioen)	0,2	0,2	0,2	0,0	0,0	0,0	0,2
Uitkering na arbeidsongeval	0,1	0,2	0,2	0,0	0,5	0,0	0,2
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal arbeidszorgmedewerkers	2.328	1.822	2.260	23	188	99	6.720

2.10. Hoofdproblematiek

De meeste van de cliënten binnen arbeidszorg hebben een multiproblematiek. Binnen de registratie wordt echter enkel de hoofdproblematiek aangeduid, dit is de problematiek die de cliënt het meest kenmerkt.

39% van de cliënten in arbeidszorg wordt er begeleid omwille van een **problematiek van psychische/psychiatrische aard**. Het gaat om 2.623 personen in 2022. De tweede grootste groep (24,7% van de medewerkers in 2022) heeft een **verstandelijke problematiek**. Andere problematieken betreffen onder meer ontwikkelingsstoornissen (9,5%), problemen van fysiek/sensorische aard (8,2%) en medische problemen (tabel 16 en figuur 9).

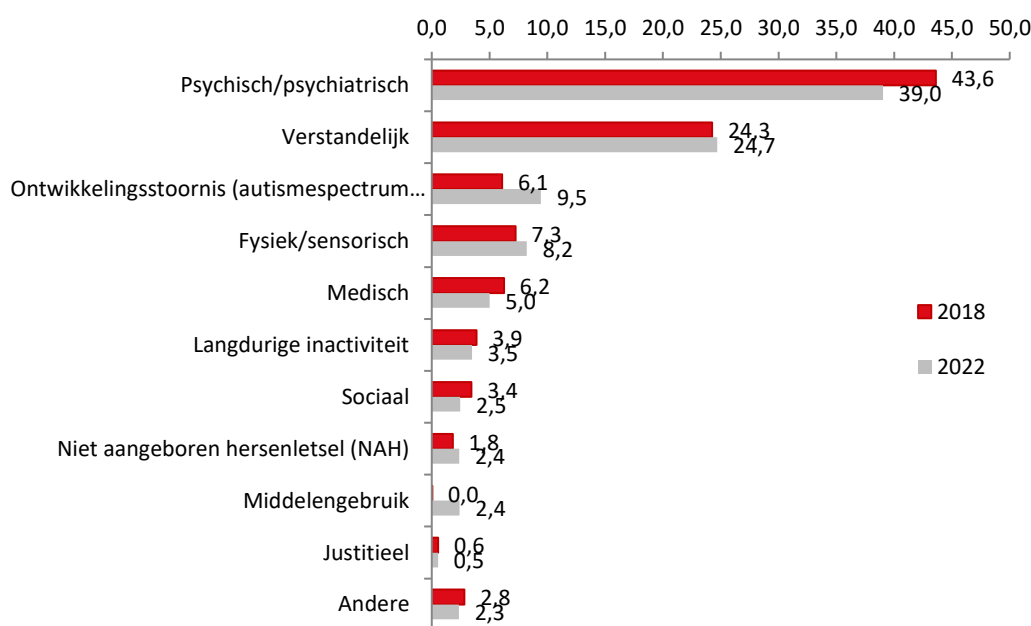
In de sector geestelijke gezondheidszorg kampt 76,3% van de arbeidszorgmedewerkers met een psychische/psychiatrische hoofdproblematiek. In de sector zorg voor personen met een handicap is

de hoofdproblematiek voor 53,9% van de medewerkers van verstandelijke aard. 19,7% van de medewerkers in deze sector kampt met een ontwikkelingsstoornis (autismespectrum stoornis, ADHD, e.a.). In de sector van het maatwerk en lokale diensteneconomie is de hoofdproblematiek van de arbeidszorgmedewerkers in 29,4% van de gevallen van psychische/psychologische aard, in 16,4% van de gevallen van verstandelijke aard, bij 14,9% van de medewerkers van fysiek/sensorische aard en bij 12,1% van medische aard. Bij 31,4% van de arbeidszorgmedewerkers in de sector OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's is de hoofdproblematiek van psychisch/psychiatrische aard (tabel 17).

Tabel 16
Hoofdproblematiek van de arbeidszorgmedewerkers, 2018-2022

Hoofdproblematiek	2018	2019	2020	2021	2022	Evolutie 2018-2022	
						In aantal	In %
Psychisch/psychiatrisch	2.431	2.644	2.427	2.625	2.623	192	7,9
Verstandelijk	1.352	1.428	1.511	1.613	1.660	308	22,8
Ontwikkelingsstoornis (autismespectrum stoornis, ADHD, e.a.)	339	408	517	583	635	296	87,3
Fysiek/sensorisch	405	466	455	512	553	148	36,5
Medisch	348	375	326	333	336	-12	-3,4
Langdurige inactiviteit	215	292	235	224	233	18	8,4
Sociaal	192	208	174	166	166	-26	-13,5
Niet aangeboren hersenletsel (NAH)	102	110	129	150	159	57	55,9
Middelengebruik	2	9	57	161	162	160	8000,0
Justitieel	31	47	35	32	36	5	16,1
Problematiek niet geregistreerd	1	1	1	1	1	0	0,0
Andere	157	236	192	167	157	0	0,0
Totaal	5.575	6.224	6.059	6.567	6.721	1.146	20,6

Figuur 9
Hoofdproblematiek van de arbeidszorgmedewerkers, 2018 en 2022 (in %)



Tabel 17**Hoofdproblematiek van de arbeidszorgmedewerkers in 2022, naar sector (in %)**

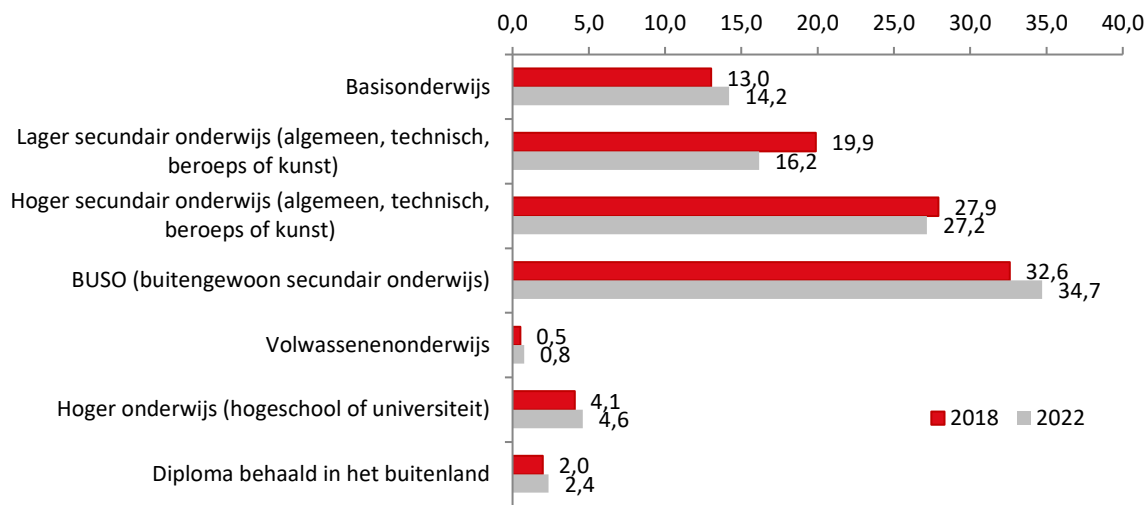
Hoofdproblematiek	Geestelijke gezondheids- zorg	Maatwerk en lokale diensten- economie	Zorg voor personen met een handicap	Integrale jeugdhulp- verlening	OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkings- verband OCMW's	Geen erkenning in boven- staande sectoren	Totaal
Psychisch/psychiatrisch	76,3	29,4	10,0	30,4	31,4	20,2	39,0
Verstandelijk	4,5	16,4	53,9	26,1	12,2	11,1	24,7
Ontwikkelingsstoornis (autismespectrum stoornis, ADHD, e.a.)	2,5	6,3	19,7	0,0	4,3	8,1	9,5
Fysiek/sensorisch	4,9	14,9	6,1	8,7	11,7	6,1	8,2
Medisch	2,0	12,1	1,9	8,7	12,2	1,0	5,0
Langdurige inactiviteit	2,3	6,9	1,1	4,4	11,7	7,1	3,5
Sociaal	1,2	5,3	1,0	0,0	10,1	1,0	2,5
Middelengebruik	3,1	4,4	0,2	8,7	0,0	3,0	2,4
Niet aangeboren hersenletsel (NAH)	1,4	1,1	4,4	4,4	0,5	4,0	2,4
Justitieel	0,7	0,6	0,4	4,4	0,0	1,0	0,5
Problematiek niet geregistreerd	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Andere	1,3	2,7	1,3	4,4	5,9	37,4	2,3
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal arbeidszorgmedewerkers	2.328	1.822	2.261	23	188	99	6.721

2.11. Hoogst beëindigde onderwijsniveau

Voor 14,2% van de actieve arbeidszorgmedewerkers in 2022 is basisonderwijs het hoogst behaalde onderwijsniveau. 16,2% heeft lager secundair onderwijs voltooid en 34,7% heeft BuSO beëindigd. 27,2% heeft hoger secundair onderwijs beëindigd en 4,6% van de medewerkers heeft een diploma hoger onderwijs (tabel 18 en figuur 10).

Tabel 18**Hoogst beëindigde onderwijsniveau van de arbeidszorgmedewerkers, 2018-2022**

Onderwijsniveau	2018	2019	2020	2021	2022	Evolutie 2018-2020	
						In aantal	In %
Basisonderwijs	726	816	789	906	954	228	31,4
Lager secundair onderwijs (algemeen, technisch, beroeps of kunst)	1.108	1.205	1.074	1.138	1.086	-22	-2,0
Hoger secundair onderwijs (algemeen, technisch, beroeps of kunst)	1.556	1.784	1.680	1.809	1.826	270	17,4
BUSO (buitengewoon secundair onderwijs)	1.817	1.996	2.082	2.224	2.333	516	28,4
Volwassenenonderwijs	29	31	34	38	52	23	79,3
Hoger onderwijs (hogeschool of universiteit)	227	255	278	307	310	83	36,6
Diploma behaald in het buitenland	111	136	121	144	159	48	43,2
Totaal	5.574	6.223	6.058	6.566	6.720	1.146	20,6

Figuur 10**Hoogst beëindigde onderwijsniveau van de arbeidszorgmedewerkers, 2018 en 2022 (in %)**

Ter info geven we hier ook het opleidingsniveau van de volledige Vlaamse bevolking tussen 20 en 64 jaar in 2022 mee: 14% is kortgeschoold (max. tweede graad secundair), 40,5% middengeschoold (diploma hoger secundair onderwijs) en 45,5% heeft een diploma hoger onderwijs³. Het opleidingsniveau van de gemiddelde arbeidszorgmedewerker ligt dus veel lager dan van de gemiddelde Vlaamse bevolking.

Vergelijken we het onderwijsniveau van de arbeidszorgmedewerkers tussen de verschillende sectoren, dan stellen we vast dat het opleidingsniveau globaal beschouwd het hoogst ligt in de sector van de geestelijke gezondheidszorg: 40,3% van de medewerkers heeft een diploma hoger secundair onderwijs en 7,9% heeft een diploma hoger onderwijs behaald (zie tabel 19).

Tabel 19**Hoogst beëindigde onderwijsniveau van de arbeidszorgmedewerkers in 2022, naar sector (in %)**

Onderwijsniveau	Geestelijke gezondheidszorg	Maatwerk en lokale diensten-economie	Zorg voor personen met een handicap	Integrale OCMW, CAW of verlenging samenwerkingsverband OCMW's	Geen erkenning in bovenstaande sectoren	Totaal
Basisonderwijs	13,5	23,7	7,4	34,8	13,3	14,2
Lager secundair onderwijs (algemeen, technisch, beroeps of kunst)	22,4	19,3	5,5	13,0	36,7	16,2
Hoger secundair onderwijs (algemeen, technisch, beroeps of kunst)	40,3	25,2	14,8	26,1	31,4	27,2
BUSO (buitengewoon secundair onderwijs)	13,2	24,4	67,4	8,7	10,6	34,7
Volwassenenonderwijs	0,8	0,6	0,8	8,7	0,5	0,8
Hoger onderwijs (hogeschool of universiteit)	7,9	2,4	3,2	8,7	3,7	4,6
Diploma behaald in het buitenland	1,9	4,5	0,8	0,0	3,7	2,4
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	2.328	1.822	2.260	23	188	6.720

³ Bron: Steunpunt Werk op basis van Statbel, Enquête naar de arbeidskrachten 2022.

2.12. Werkverleden

Heel wat arbeidszorgmedewerkers hebben ooit in het **regulier economisch circuit** gewerkt: in 2022 heeft 41,3% van de actieve arbeidszorgmedewerkers enkel in het reguliere circuit gewerkt en 5,2% zowel in het reguliere als in het beschermd circuit (maatwerkbedrijf, Tijdelijke WerkErvaring, wijkwerken, Lokale DienstenEconomie). 13% heeft enkel in het **beschermd circuit** gewerkt.

40,5% van de actieve arbeidszorgmedewerkers in 2022 heeft nog niet in het bezoldigd circuit gewerkt (tabel 20 en figuur 11).

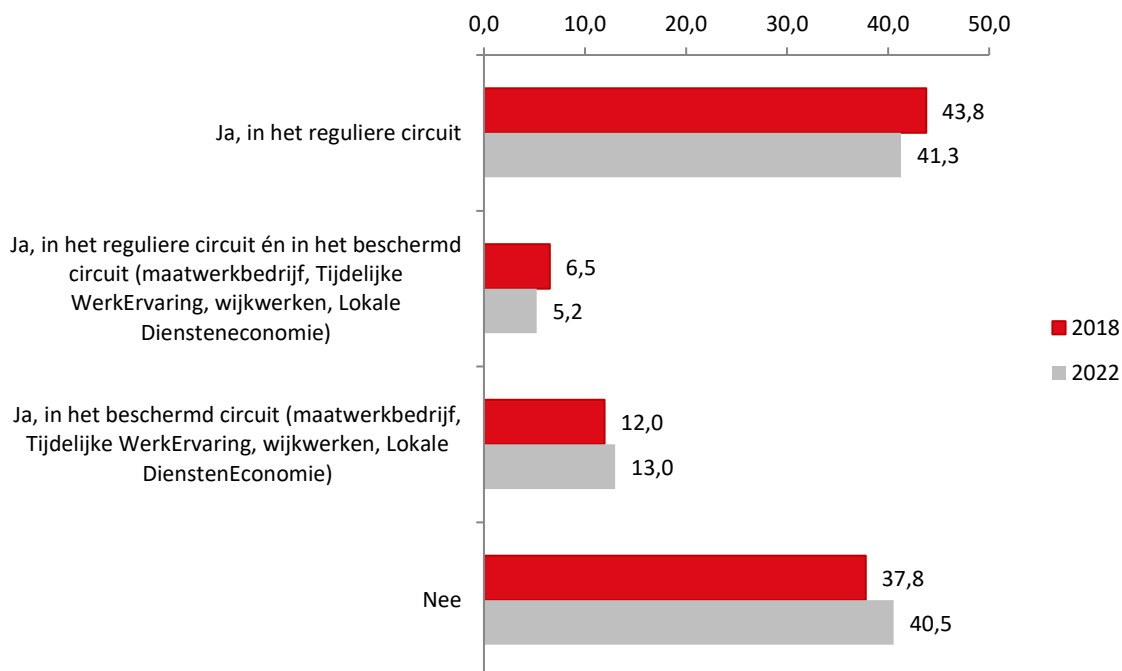
Tabel 20

De mate waarin de medewerkers ooit gewerkt hebben in het bezoldigde circuit, 2018-2022

Ooit gewerkt in het bezoldigd circuit?	2018	2019	2020	2021	2022	Evolutie 2018-2020	
						In aantal	In %
Ja, in het reguliere circuit	2.439	2.734	2.497	2.743	2.773	334	13,7
Ja, in het reguliere circuit én in het beschermd circuit (maatwerkbedrijf, Tijdelijke WerkErvaring, wijkwerken, Lokale DienstenEconomie)	363	405	347	370	350	-13	-3,6
Ja, in het beschermd circuit (maatwerkbedrijf, Tijdelijke WerkErvaring, wijkwerken, Lokale DienstenEconomie)	666	795	778	838	872	206	30,9
Nee	2.105	2.288	2.435	2.614	2.724	619	29,4
Totaal	5.573	6.222	6.057	6.565	6.719	1.146	20,6

Figuur 11

De mate waarin de medewerkers actief ooit gewerkt hebben in het bezoldigde circuit, 2018 en 2022 (in %)



Vooral in de sector zorg voor personen met een handicap zijn er veel arbeidszorgmedewerkers die nog geen bezoldigde arbeid hebben verricht (73,9%). Daarentegen is in de sector geestelijke gezondheidszorg het aandeel medewerkers met een werkverleden in het regulier economisch circuit groot (67,2%). Het aandeel medewerkers met een werkverleden in het beschermd circuit is het grootst binnen de sector maatwerk en lokale diensteneconomie (27,7%) (zie tabel 21).

Tabel 21

De mate waarin de medewerkers actief in 2022 ooit gewerkt hebben in het bezoldigde circuit, naar sector (in %)

Ooit gewerkt in het bezoldigd circuit?	Geestelijke gezondheidszorg	Maatwerk en lokale diensteneconomie	Zorg voor personen met een handicap	Integrale jeugdhulpverlening	OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's	Geen erkenning in bovenstaande sectoren	Totaal
Ja, in het reguliere circuit	61,1	45,5	16,2	30,4	51,1	54,6	41,3
Ja, in het reguliere circuit én in het beschermd circuit (maatwerkbedrijf, Tijdelijke WerkErvaring, wijkwerken, Lokale Diensteneconomie)	6,1	8,8	1,6	0,0	2,1	8,1	5,2
Ja, in het beschermd circuit (maatwerkbedrijf, Tijdelijke WerkErvaring, wijkwerken, Lokale Diensteneconomie)	12,5	18,9	8,3	26,1	12,8	19,2	13,0
Nee	20,4	26,8	73,9	43,5	34,0	18,2	40,5
Aantal medewerkers	2.328	1.822	2.259	23	188	99	6.719

2.13. Doorverwijzer

Arbeidszorgmedewerkers kunnen via verschillende kanalen in contact komen met arbeidszorg. In het registratiesysteem wordt dan ook gevraagd naar de instantie of persoon die het belangrijkste was voor de doorverwijzing naar arbeidszorg.

Een **arbeidsgerichte organisatie** (GTB, VDAB, vakbond, ...) blijkt doorheen de vijf beschouwde jaren steeds de belangrijkste doorverwijzer te zijn voor de arbeidszorgmedewerkers. Van de actieve arbeidszorgmedewerkers in 2022 werd 32,6% doorverwezen door een arbeidsgerichte organisatie. In 2018 lag dit percentage nog een stukje hoger, namelijk op 36,5%

De **geestelijke gezondheidszorg** is de tweede meest voorkomende doorverwijzer, namelijk voor 23,7% van de medewerkers. Op plaats drie staat de **zorg voor personen met een handicap** (13%) (tabel 22 en figuur 12).

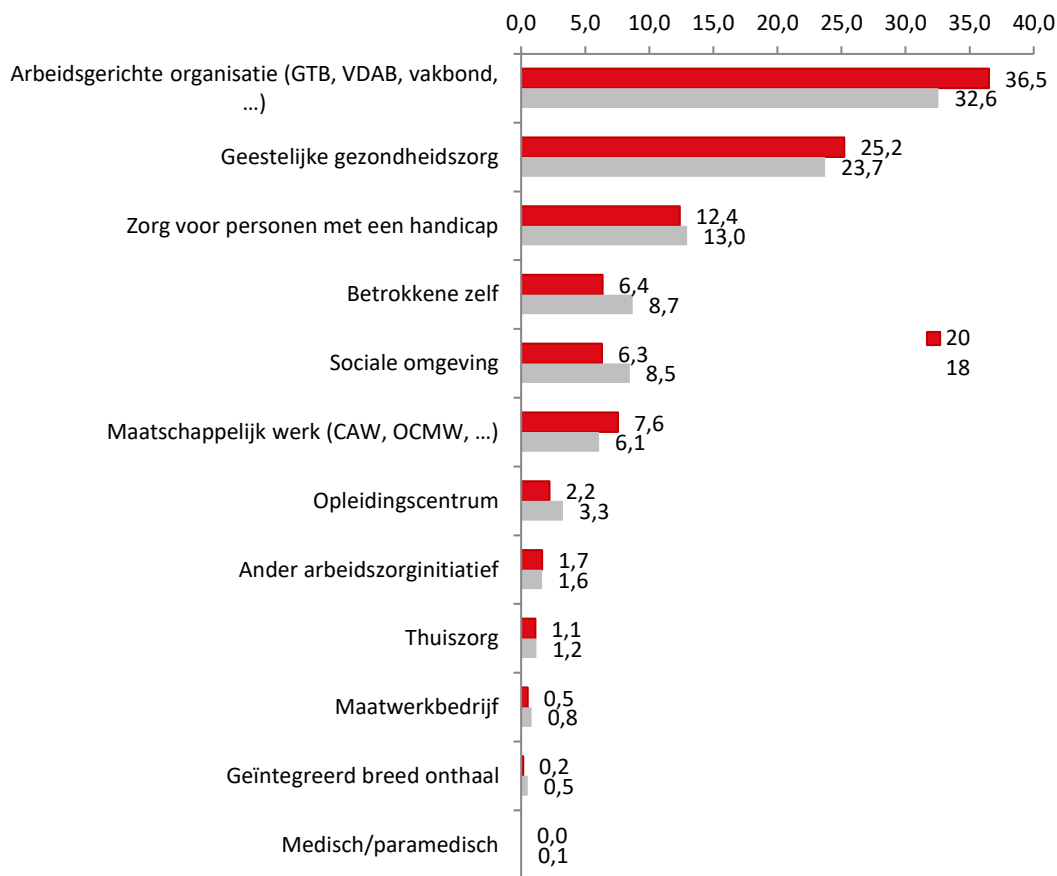
Tabel 22

De belangrijkste doorverwijzer voor de arbeidszorgmedewerkers, 2018-2022

Doorverwijzer	2018	2019	2020	2021	2022	Evolutie 2018-2022	
						In aantal	In %
Arbeidsgerichte organisatie (GTB, VDAB, vakbond, ...)	2.035	2.283	1.987	2.103	2.189	154	7,6
Geestelijke gezondheidszorg	1.405	1.570	1.470	1.637	1.593	188	13,4
Zorg voor personen met een handicap	690	726	780	842	870	180	26,1
Betrokkene zelf	355	401	464	533	585	230	64,8
Sociale omgeving	352	400	520	553	570	218	61,9
Maatschappelijk werk (CAW, OCMW, ...)	421	464	406	422	409	-12	-2,9
Opleidingscentrum	124	151	175	195	220	96	77,4
Ander arbeidszorginitiatief	92	111	114	112	110	18	19,6
Thuiszorg	62	56	69	81	79	17	27,4
Maatwerkbedrijf	29	40	40	50	55	26	89,7
Geïntegreerd breed onthaal	9	21	33	37	35	26	288,9
Medisch/paramedisch	0	0	0	1	5	5	
Totaal	5.574	6.223	6.058	6.566	6.720	1.146	20,6

Figuur 12

De belangrijkste doorverwijzer voor de actieve arbeidszorgmedewerkers, 2018 en 2022 (in %)



Er zijn opnieuw heel wat verschillen vast te stellen binnen de sectoren. Binnen de sector maatwerk en lokale diensteneconomie is een arbeidsgerichte organisatie de doorverwijzer voor 75,1% van de arbeidszorgmedewerkers. De geestelijke gezondheidszorg is binnen de eigen sector de doorverwijzer voor 58,9% van de medewerkers. In de sector zorg voor personen met een handicap is ook de eigen sector de belangrijkste doorverwijzer, namelijk voor 34,3% van de medewerkers. In deze sector is de sociale omgeving de doorverwijzer voor 21,3% van de medewerkers. In de sector OCMW, CAW en bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's wordt 36,7% van de medewerkers doorverwezen door een arbeidsgerichte organisatie en 29,8% door het maatschappelijk werk (CAW, OCMW, ...) (zie tabel 23).

Tabel 23

De belangrijkste doorverwijzer voor de actieve arbeidszorgmedewerkers in 2022, naar sector (in %)

Doorverwijzer	Geestelijke gezondheidszorg	Maatwerk en lokale diensteneconomie	Zorg voor personen met een handicap	Integrale jeugdhulpverlening	OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's	Geen erkenning in bovenstaande sectoren	Totaal
Arbeidsgerichte organisatie (GTB, VDAB, vakbond, ...)	19,6	75,1	11,6	30,4	36,7	27,3	32,6
Geestelijke gezondheidszorg	58,9	4,3	4,5	21,7	15,4	10,1	23,7
Zorg voor personen met een handicap	2,0	1,6	34,3	13,0	3,7	8,1	13,0
Betrokkene zelf	8,8	7,2	9,9	30,4	7,5	4,0	8,7
Sociale omgeving	1,9	1,3	21,3	4,4	4,8	10,1	8,5
Maatschappelijk werk (CAW, OCMW, ...)	4,3	6,0	4,9	0,0	29,8	33,3	6,1
Opleidingscentrum	0,8	0,9	8,1	0,0	1,1	1,0	3,3
Ander arbeidszorginitiatief	1,3	1,3	2,4	0,0	0,5	4,0	1,6
Thuiszorg	1,6	0,3	1,5	0,0	0,5	2,0	1,2
Maatwerkbedrijf	0,6	2,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,8
Geïntegreerd breed onthaal	0,2	0,0	1,4	0,0	0,0	0,0	0,5
Medisch/paramedisch	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal arbeidszorgmedewerkers	2.328	1.822	2.260	23	188	99	6.720

2.14. Gepresteerde uren

In 2018 presteerden de arbeidszorgmedewerkers gemiddeld 12,8 uren per week in arbeidszorg. In 2022 is dit gezakt tot **gemiddeld 11,4 uren per week**.

In de sector maatwerk en lokale diensteneconomie worden gemiddeld het meeste uren gepresteerd. In 2022 presteerden de arbeidszorgmedewerkers in deze sector gemiddeld 17,1 uren per week. In de sector OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's ligt het gemiddelde op 12,4 uren per week. In de sector zorg voor personen met een handicap (8,4 uren per week) en geestelijke gezondheidszorg (9,8 uren per week) worden gemiddeld het minste uren per week gepresteerd (tabel 24).

Tabel 24**Gemiddeld aantal gepresteerde uren per week van een arbeidszorgmedewerker, naar sector, 2018-2022**

Sector	Gemiddeld aantal uren per week				
	2018	2019	2020	2021	2022
Geestelijke gezondheidszorg	10,9	10,5	10,3	9,9	9,8
Maatwerk en lokale diensteneconomie	18,3	19,0	18,6	18,0	17,1
Zorg voor personen met een handicap	9,1	8,9	8,9	8,6	8,4
Integrale jeugdhulpverlening	15,2	12,7	10,3	10,3	10,3
OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's	12,9	12,9	13,1	12,9	12,4
Geen erkenning in bovenstaande sectoren	14,1	14,1	13,3	12,5	13,0
Totaal	12,8	13,1	12,3	11,8	11,4

2.15. Vergoeding

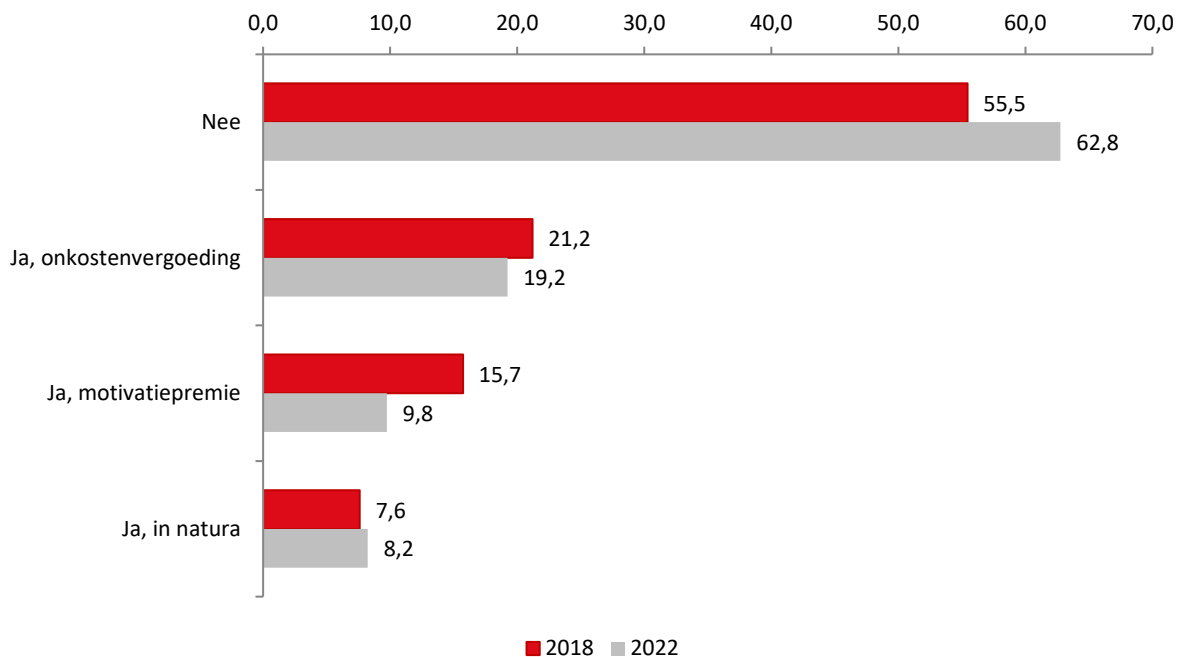
62,8% van de arbeidszorgmedewerkers krijgt **geen vergoeding** voor de prestaties in arbeidszorg. 19,2% krijgt een **onkostenvergoeding**, 9,8% een **motivatiepremie** en 8,2% krijgt een **vergoeding in natura**. Het aantal en aandeel medewerkers dat geen vergoeding krijgt van het arbeidsinitiatief is gestegen van 55,5% in 2018 naar 62,8% in 2022. Het aantal medewerkers dat een motivatiepremie krijgt is sterk gedaald (zie tabel 25 en figuur 13).

Tabel 25**De mate waarin de actieve arbeidszorgmedewerkers een vergoeding krijgen van het arbeidszorginitiatief, 2018-2022**

Vergoeding	2018	2019	2020	2021	2022	Evolutie 2018-2020	
						In aantal	In %
Nee	3.091	3.456	3.605	4.039	4.218	1.127	36,5
Ja, onkostenvergoeding	1.182	1.385	1.268	1.305	1.293	111	9,4
Ja, motivatiepremie	877	943	765	714	655	-222	-25,3
Ja, in natura	424	439	420	508	554	130	30,7
Totaal	5.574	6.223	6.058	6.566	6.720	1.146	20,6

Figuur 13

De mate waarin de actieve arbeidszorgmedewerkers een vergoeding krijgen van het arbeidszorginitiatief, 2018 en 2022 (in %)



Er zijn duidelijke verschillen tussen de sectoren. Zo is er voor 79,9% van de medewerkers binnen de sector zorg voor personen met een handicap en voor 79,4% van de medewerkers binnen de sector geestelijke gezondheidszorg geen vergoeding. Daarentegen krijgt 52,9% van de medewerkers in de sector maatwerk en lokale diensteneconomie een onkostenvergoeding, 11% een motivatiepremie en 10,9% een vergoeding in natura. In de sector OCMW, CAW of lokaal samenwerkingsverband OCMW's ontvangt 44,7% van de medewerkers een onkostenvergoeding, 14,9% een vergoeding in natura en 10,1% een motivatiepremie (tabel 26).

Tabel 26

De mate waarin de actieve arbeidszorgmedewerkers in 2022 een vergoeding krijgen van het arbeidszorginitiatief, naar sector (in %)

Krijgt de medewerker een vergoeding van het initiatief?	Geestelijke gezondheidszorg	Maatwerk en lokale diensteneconomie	Zorg voor personen met een handicap	Integrale jeugdhulpverlening	OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's	Geen erkenning in bovenstaande sectoren	Totaal
Nee	79,4	25,1	79,9	73,9	30,3	32,3	62,8
Ja, onkostenvergoeding	4,3	52,9	6,3	0,0	44,7	2,0	19,2
Ja, motivatiepremie	8,2	11,0	8,0	0,0	10,1	64,7	9,8
Ja, in natura	8,1	10,9	5,8	26,1	14,9	1,0	8,2
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	2.328	1.822	2.260	23	188	99	6.720

2.16. Subsidies

In 2022 werd 9,5% van de arbeidzorgmedewerkers begeleid **zonder** dat daar een vorm van **subsidie** tegenover stond. Voor 90,5% van de arbeidzorgmedewerkers ontving het arbeidzorginitiatief dus wel een subsidie. In 2018 lag het percentage arbeidzorgmedewerkers waarvoor de arbeidzorginitiatieven geen subsidie kregen hoger, namelijk op 15,3%. Uit vorige rapporten bleek dat in het jaar 2017 de initiatieven slechts voor 44,4% van de arbeidzorgmedewerkers een subsidie ontvingen. Met de inwerkingtreding van het decreet werk- en zorgtrajecten is de situatie op vlak van subsidies dus veel veranderd.

In tabel 27 worden de subsidievormen gegroepeerd op basis van hun afkomst van WVG of WSE. In 2022 werden 4.411 arbeidzorgmedewerkers of twee derden van het totaal aantal medewerkers gesubsidieerd vanuit WVG. 1.521 medewerkers, of 22,6% van het totaal, werden gesubsidieerd vanuit WSE. Tussen 2018 en 2022 is het aandeel arbeidzorgmedewerkers gesubsidieerd vanuit WVG gestegen van 48,4% naar 65,6%; het aandeel gesubsidieerd vanuit WSE is gedaald van 29,3% in 2018 tot 22,6% in 2022.

Tabel 27

De subsidies die de Vlaamse arbeidzorginitiatieven ontvangen voor de begeleiding van hun arbeidzorgmedewerkers, 2018-2022

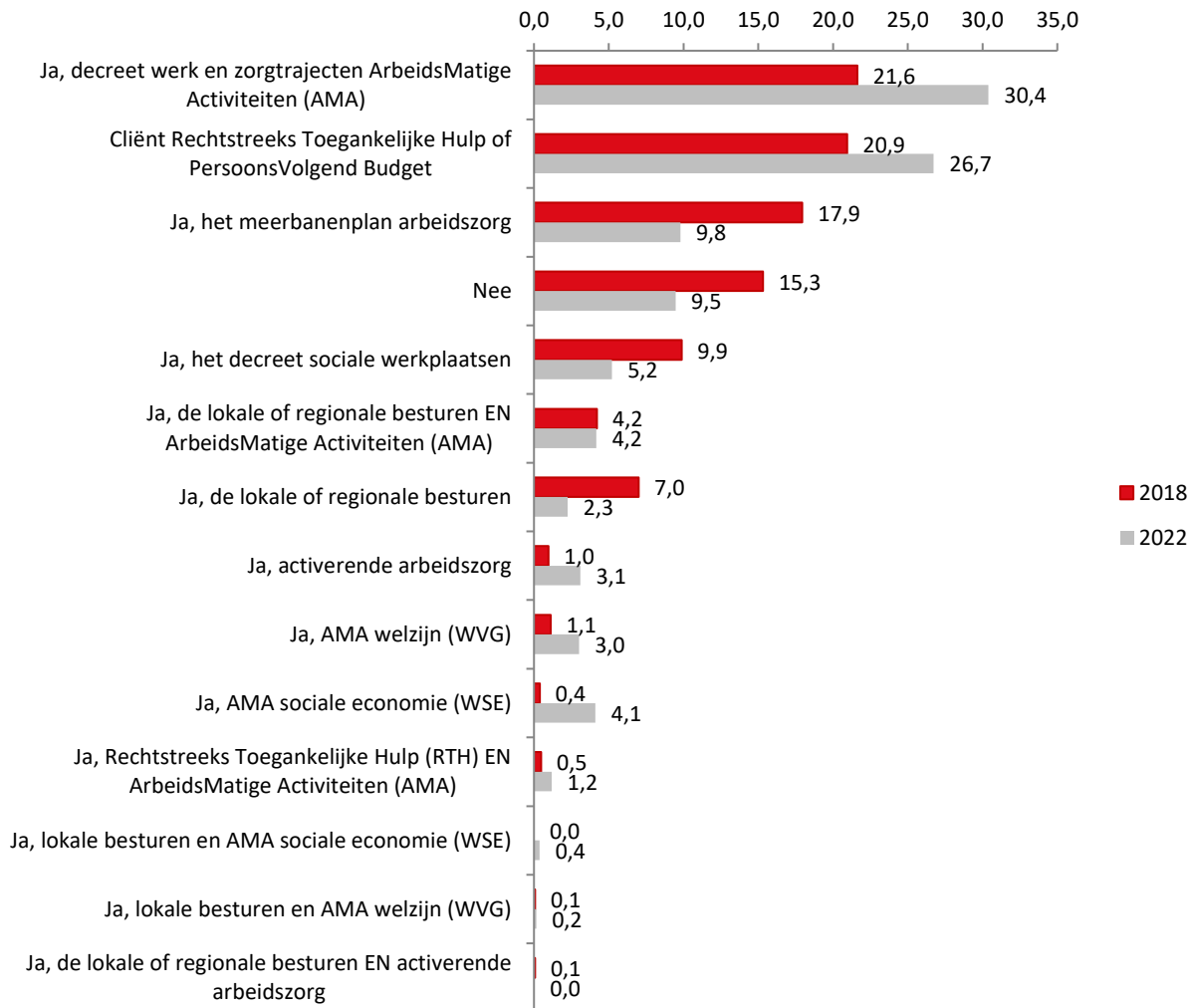
Ontvangt de organisatie een subsidie voor de begeleiding van de medewerker?	2018	2019	2020	2021	2022	Evolutie 2018-2022	
						In aantal	In %
Subsidiebron WVG							
Ja, decreet werk- en zorgtrajecten ArbeidsMatige Activiteiten (AMA)	1.205	1.541	1.569	1.935	2.042	837	69,5
Cliënt Rechtstreeks Toegankelijke Hulp of PersoonsVolgend Budget	1.167	1.286	1.562	1.686	1.796	629	53,9
Ja, de lokale of regionale besturen EN ArbeidsMatige Activiteiten (AMA)	234	285	292	293	280	46	19,7
Ja, AMA welzijn (WVG)	62	90	101	134	203	141	227,4
Ja, Rechtstreeks Toegankelijke Hulp (RTH) EN ArbeidsMatige Activiteiten (AMA)	27	32	71	79	80	53	196,3
Ja, lokale besturen en AMA welzijn (WVG)	4	5	5	7	10	6	150,0
Subtotaal WVG	2.699	3.239	3.600	4.134	4.411	1.712	63,4
Subsidiebron WSE							
Ja, het meerbanenplan arbeidzorg	1.000	1.018	858	802	658	-342	-34,2
Ja, het decreet sociale werkplaatsen	551	526	423	402	351	-200	-36,3
Ja, AMA sociale economie (WSE)	22	29	32	55	276	254	1154,5
Ja, activerende arbeidzorg	54	283	252	247	209	155	287,0
Ja, lokale besturen en AMA sociale economie (WSE)	0	0	1	9	25	25	
Ja, de lokale of regionale besturen EN activerende arbeidzorg	4	2	4	3	2	-2	-50,0
Subtotaal WSE	1.631	1.858	1.570	1.518	1.521	-110	-6,7
Ja, de lokale of regionale besturen	390	386	220	174	151	-239	-61,3
Nee	853	739	667	739	636	-217	-25,4
Totaal	5.573	6.222	6.057	6.565	6.719	1.146	20,6

Het decreet werk- en zorgtrajecten ArbeidsMatige Activiteiten (AMA) is de belangrijkste vorm van financiering (bekeken op vlak van aandeel medewerkers, niet op vlak van hoogte van de subsidies).

De arbeidszorginitiatieven ontvangen deze subsidie voor 30,4% van de arbeidszorgmedewerkers. Het aandeel arbeidszorgmedewerkers met subsidie vanuit het decreet werk- en zorgtrajecten ArbeidsMatige Activiteiten is sterk gestegen tussen 2018 en 2022. Andere vormen van subsidie zijn de **Cliënt Rechtstreeks Toegankelijke Hulp of PersoonsVolgend Budget** (26,7%), het **meerbanenplan arbeidszorg** (9,8%), en het **decreet sociale werkplaatsen** (5,2%). Het aandeel medewerkers waarvoor de initiatieven een subsidie krijgen vanuit het meerbanenplan arbeidszorg en het decreet sociale werkplaatsen is sterk gedaald tussen 2018 en 2022 (figuur 14).

Figuur 14

De subsidies die de Vlaamse arbeidszorginitiatieven ontvangen voor de begeleiding van hun arbeidszorgmedewerkers, 2018 en 2022 (in %)



De sectoren zorg voor personen met een handicap, OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's en maatwerk en lokale diensteneconomie tellen procentueel gezien het meeste aantal arbeidszorgmedewerkers waarvoor men een subsidie ontvangt (respectievelijk 97,6%, 95,2% en 92,5%) (tabel 28).

In de sector zorg voor personen met een handicap is WVG in 2022 de subsidiebron voor 92,9% van de arbeidszorgmedewerkers. Voor 77,5% van de medewerkers ontvangt het initiatief een subsidie via de Cliënt Rechtstreeks Toegankelijke Hulp of Persoonsvolgend Budget en voor 11% via het decreet Werk- en Zorgtrajecten Arbeidsmatige Activiteiten.

Binnen de sector OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's ontvangen de initiatieven voor 43,6% van hun arbeidszorgmedewerkers een subsidie via het decreet werk- en zorgtrajecten ArbeidsMatige Activiteiten (AMA) en voor 30,3% via het meerbanenplan arbeidszorg.

Tabel 28

De subsidies die de Vlaamse arbeidszorginitiatieven ontvangen voor de begeleiding van hun arbeidszorgmedewerkers in 2022, naar sector (in %)

Ontvangt de organisatie een subsidie voor de begeleiding van de medewerker?	Geestelijke gezondheidszorg	Maatwerk en lokale diensten-economie	Zorg voor personen met een handicap	Integrale jeugdhulpverlening	OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's	Geen erkenning in bovenstaande sectoren	Totaal
Subsidiebron WVG							
Ja, decreet werk- en zorgtrajecten ArbeidsMatige Activiteiten (AMA)	51,6	24,2	11,0	30,4	43,6	64,7	30,4
Cliënt Rechtstreeks Toegankelijke Hulp of PersoonsVolgend Budget	1,7	0,0	77,5	0,0	0,5	6,1	26,7
Ja, de lokale of regionale besturen EN ArbeidsMatige Activiteiten (AMA)	10,4	0,6	0,8	0,0	0,0	9,1	4,2
Ja, AMA welzijn (WVG)	6,4	1,8	0,3	0,0	5,9	3,0	3,0
Ja, Rechtstreeks Toegankelijke Hulp (RTH) EN ArbeidsMatige Activiteiten (AMA)	0,2	0,0	3,4	0,0	0,0	0,0	1,2
Ja, lokale besturen en AMA welzijn (WVG)	0,2	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,2
Subtotaal WVG	70,5	26,9	92,9	30,4	50,0	82,8	65,7
Subsidiebron WSE							
Ja, het meerbanenplan arbeidszorg	5,6	21,4	3,3	0,0	30,3	8,1	9,8
Ja, het decreet sociale werkplaatsen	1,1	17,8	0,0	0,0	0,0	0,0	5,2
Ja, AMA sociale economie (WSE)	2,2	11,9	0,2	0,0	1,1	1,0	4,1
Ja, activerende arbeidszorg	1,3	9,4	0,4	0,0	0,0	1,0	3,1
Ja, lokale besturen en AMA sociale economie (WSE)	0,1	1,2	0,0	0,0	0,5	0,0	0,4
Ja, de lokale of regionale besturen EN activerende arbeidszorg	0,0	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Subtotaal WSE	10,3	61,8	3,9	0,0	31,9	10,1	22,6
Ja, de lokale of regionale besturen	1,5	3,8	0,9	0,0	13,3	0,0	2,3
Nee	17,8	7,5	2,4	69,6	4,8	7,1	9,5
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal arbeidszorgmedewerkers	2.328	1.822	2.259	23	188	99	6.719

In de sector maatwerk en lokale diensteneconomie is WSE de subsidiebron voor 61,8% van de arbeidszorgmedewerkers. De organisaties in deze sector ontvangen voor 24,2% van hun medewerkers een subsidie via het decreet werk- en zorgtrajecten ArbeidsMatige Activiteiten (AMA), voor 21,4% van de cliënten ontvangen ze een subsidie via het meerbanenplan arbeidszorg, voor 17,8% via het decreet sociale werkplaatsen en voor 11,9% via AMA sociale economie.

In de geestelijke gezondheidszorg is WVG de subsidiebron voor 70,5% van de arbeidszorgmedewerkers en WSE voor 10,3%. Voor 17,8% van de arbeidszorgmedewerkers ontvangen de initiatieven in deze sector geen enkele vorm van subsidie. Voor 51,6% van de medewerkers ontvangt de sector een subsidie via het decreet Werk- en Zorgtrajecten ArbeidsMatige Activiteiten en voor 10,4% via de lokale of regionale besturen én ArbeidsMatige Activiteiten (AMA).

2.17. Overeenkomst

De arbeidszorginitiatieven registreren ook de overeenkomst waaronder de arbeidszorg gebeurt. Dit werd echter niet voor alle arbeidszorgmedewerkers ingevuld. Toch hebben we cijfers voor 6.417 medewerkers in 2022. Hieruit blijkt dat bij 38,6% van de medewerkers de arbeidszorg in 2022 gebeurt onder een AMA-overeenkomst. 28,1% heeft een arbeidszorgovereenkomst en 25,8% een begeleid werken overeenkomst. 4,6% voert arbeidszorg uit onder een vrijwilligersovereenkomst. Tussen 2018 en 2022 daalt het aantal medewerkers dat begeleid wordt onder een arbeidszorgovereenkomst en onder een vrijwilligersovereenkomst. Het aantal medewerkers dat begeleid wordt onder een AMA-overeenkomst en een begeleid werden overeenkomst neemt sterk toe (zie tabel 29 en figuur 15).

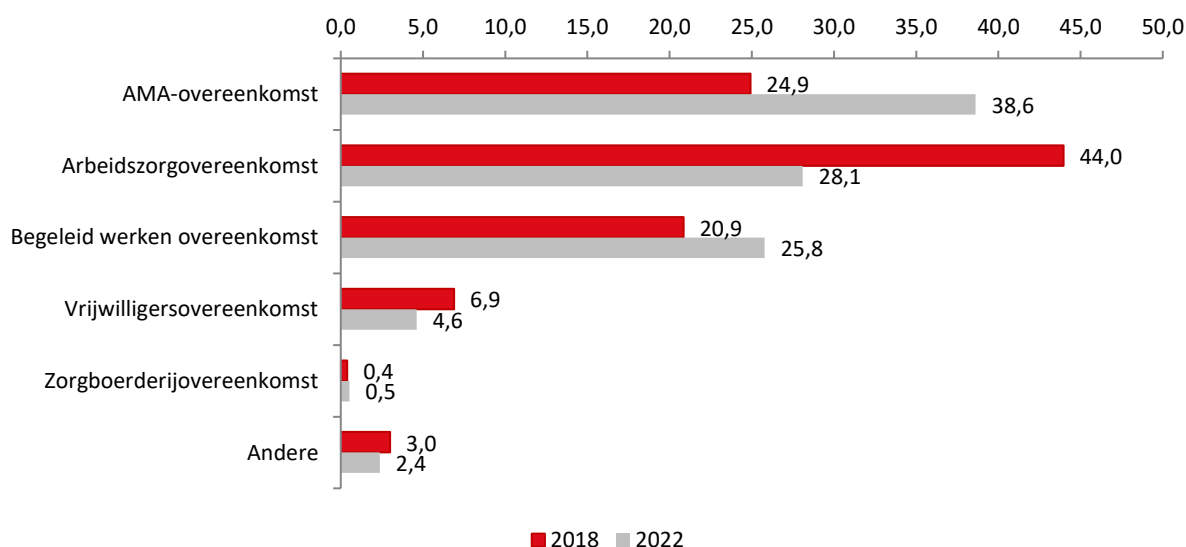
Tabel 29

De overeenkomst waaronder de arbeidszorg gebeurt, 2018-2022

Overeenkomst	2018	2019	2020	2021	2022	Evolutie 2018-2022	
						In aantal	In %
AMA-overeenkomst	1.223	1.640	1.752	2.196	2.478	1.255	102,6
Arbeidszorgovereenkomst	2.157	2.293	1.979	1.931	1.803	-354	-16,4
Begeleid werken overeenkomst	1.023	1.146	1.431	1.554	1.654	631	61,7
Vrijwilligersovereenkomst	338	427	350	348	296	-42	-12,4
Zorgboerderijovereenkomst	19	21	24	32	34	15	78,9
Andere	147	143	127	159	152	5	3,4
Totaal	4.907	5.670	5.663	6.220	6.417	1.510	30,8

Figuur 15

De overeenkomst waaronder de arbeidszorg gebeurt, 2018 en 2022 (in %)



Binnen de sector van de geestelijke gezondheidszorg is de AMA-overeenkomst de frequentst voorkomende overeenkomst, namelijk voor 70,1% van de medewerkers. In de sector maatwerk en lokale diensteneconomie werkt 59,1% van de medewerkers volgens een arbeidszorgovereenkomst. 72,2% van de arbeidszorgmedewerkers in de sector zorg voor personen met een handicap werkt onder een begeleid werken overeenkomst. Binnen de integrale jeugdhulpverlening krijgt 60,9% van de arbeidszorgmedewerkers een vrijwilligersovereenkomst (opgelet: kleine sector binnen registratiesysteem arbeidszorg) (zie tabel 30).

Tabel 30

De overeenkomst waaronder de arbeidszorg gebeurt in 2022, naar sector

Overeenkomst	Geestelijke gezondheidszorg	Maatwerk en lokale diensteneconomie	Zorg voor personen met een handicap	Integrale jeugdhulpverlening	OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's	Geen erkenning in bovenstaande sectoren	Totaal
AMA-overeenkomst	70,1	32,1	10,9	8,7	41,1	76,8	38,6
Arbeidszorgovereenkomst	17,7	59,1	13,4	26,1	52,2	10,1	28,1
Begeleid werken overeenkomst	2,3	0,0	72,2	4,4	0,0	0,0	25,8
Vrijwilligersovereenkomst	4,6	7,5	1,4	60,9	6,7	12,1	4,6
Zorgboerderijovereenkomst	0,5	0,1	1,0	0,0	0,0	0,0	0,5
Andere	4,8	1,2	1,2	0,0	0,0	1,0	2,4
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	2.190	1.707	2.218	23	180	99	6.417

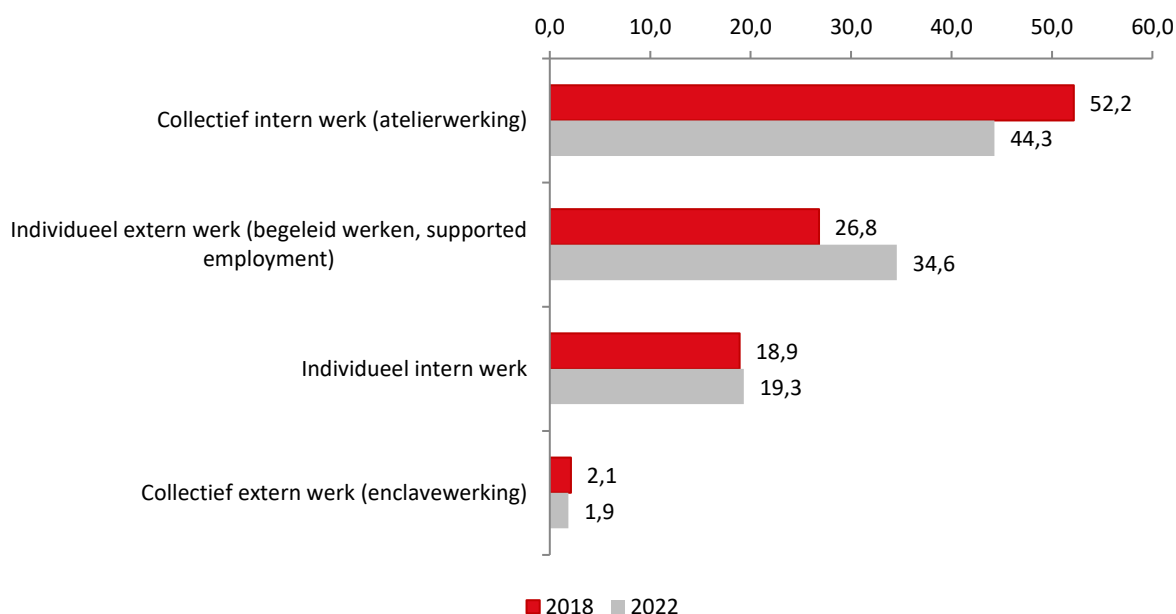
2.18. Methodiek

44,3% van de geregistreerde arbeidszorgmedewerkers wordt tewerkgesteld via collectief intern werk (atelierwerking). Bij 34,6% van de medewerkers is de methodiek individueel extern werk (begeleid werken, supported employment), bij 19,3% individueel intern werk en bij 1,9% collectief extern werk (enclavewerking). Het aandeel medewerkers dat tewerkgesteld is via individueel extern werk is aanzienlijk toegenomen tussen 2018 en 2022 (van 26,8% naar 34,6%). Het aandeel medewerkers dat tewerkgesteld is via collectief intern werk is daarentegen afgenomen (van 52,2% naar 44,3%) (zie tabel 31 en figuur 16).

Tabel 31

De methodiek via dewelke de arbeidszorgmedewerker wordt tewerkgesteld, 2018-2022

Methodiek	2018	2019	2020	2021	2022	Evolutie 2018-2022	
						In aantal	In %
Collectief intern werk (atelierwerking)	2.561	2.939	2.702	2.887	2.841	280	10,9
Individueel extern werk (begeleid werken, supported employment)	1.315	1.497	1.853	2.081	2.218	903	68,7
Individueel intern werk	928	1.112	1.009	1.134	1.239	311	33,5
Collectief extern werk (enclavewerking)	103	122	99	118	119	16	15,5
Totaal	4.907	5.670	5.663	6.220	6.417	1.510	30,8

Figuur 16**De methodiek via dewelke de arbeidszorgmedewerker wordt tewerkgesteld, 2018-2022 (in %)**

Het collectief intern werk komt voornamelijk voor in de geestelijke gezondheidszorg (63,1% van de medewerkers), de sector maatwerk en lokale diensteneconomie (55,8%) en de sector OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's (52,8%). Bij 77,2% van de medewerkers in de sector zorg voor personen met een handicap wordt de methodiek van het individueel extern werk gehanteerd. De methodiek individueel intern werk wordt toegepast bij 41,2% van de medewerkers in de sector maatwerk en lokale diensteneconomie en bij 30,6% van de medewerkers in de sector OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's (tabel 32).

Tabel 32**De methodiek via dewelke de arbeidszorgmedewerker wordt tewerkgesteld in 2022, naar sector (in %)**

Methodiek	Geestelijke gezondheidszorg	Maatwerk en lokale diensteneconomie	Zorg voor personen met een handicap	Integrale jeugdhulpverlening	OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's	Geen erkenning in bovenstaande sectoren	Totaal
Collectief intern werk (atelierwerking)	63,1	55,8	15,1	0,0	52,8	77,8	44,3
Individueel extern werk (begeleid werken, supported employment)	21,1	0,9	77,2	0,0	15,6	0,0	34,6
Individueel intern werk	14,4	41,2	5,4	100,0	30,6	22,2	19,3
Collectief extern werk (enclavewerking)	1,5	2,1	2,3	0,0	1,1	0,0	1,9
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	2.190	1.707	2.218	23	180	99	6.417

3. STOPZETTINGEN ARBEIDSZORG

Sommige arbeidszorgmedewerkers hebben hun tewerkstelling in arbeidszorg in de loop van het jaar stopgezet. Dit kan verschillende redenen hebben. Zo kan de arbeidszorgmedewerker een perspectief hebben op doorstroom naar een hogere trede op de participatieladder. Andere redenen waarom de arbeidszorg kan stopgezet worden, zijn hervat ziekte of problematiek, onvoldoende motivatie, de vaststelling dat arbeidszorg niet haalbaar is ... In dit deel bekijken we eerst de evolutie van het aantal stopzettingen in de periode 2018-2022, om daarna stil te staan bij de duur van de begeleidingsperiode, de redenen van stopzetting en het perspectief. Tot slot wordt hier ook een vergelijking gemaakt tussen het profiel van de nog actieve arbeidszorgmedewerkers met dat van de medewerkers die hun begeleiding in arbeidszorg hebben stopgezet in 2022.

3.1. Aantal stopzettingen

Van de 6.721 arbeidszorgmedewerkers die in 2022 actief waren, hebben er 940 hun tewerkstelling stopgezet in de loop van het jaar. Dit is een aandeel van 14%. In 2019 lag het percentage stopzettingen nog duidelijk hoger, namelijk op 22,9% (of 1.426 stopzettingen), maar in het coronajaar 2020 is het aantal stopzettingen sterk gedaald en sindsdien is het niveau van 2019 niet meer bereikt. (zie tabel 33 en figuur 17).

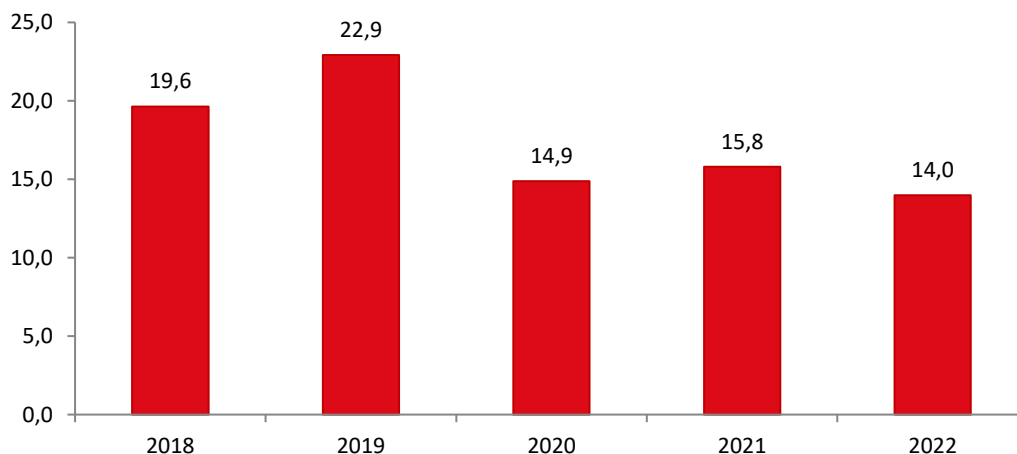
Tabel 33

Aantal arbeidszorgmedewerkers, naar mate waarin ze al dan niet nog actief zijn op het einde van het jaar, 2018-2022

Jaar	Aantal actieve arbeidszorgmedewerkers in het jaar	Aantal stopgezet in de loop van het jaar	Aantal nog actief op het einde van het jaar	Aandeel stopgezet (in %)
2018	5.575	1.095	4.480	19,6
2019	6.224	1.426	4.798	22,9
2020	6.059	902	5.157	14,9
2021	6.567	1.037	5.530	15,8
2022	6.721	940	5.781	14,0

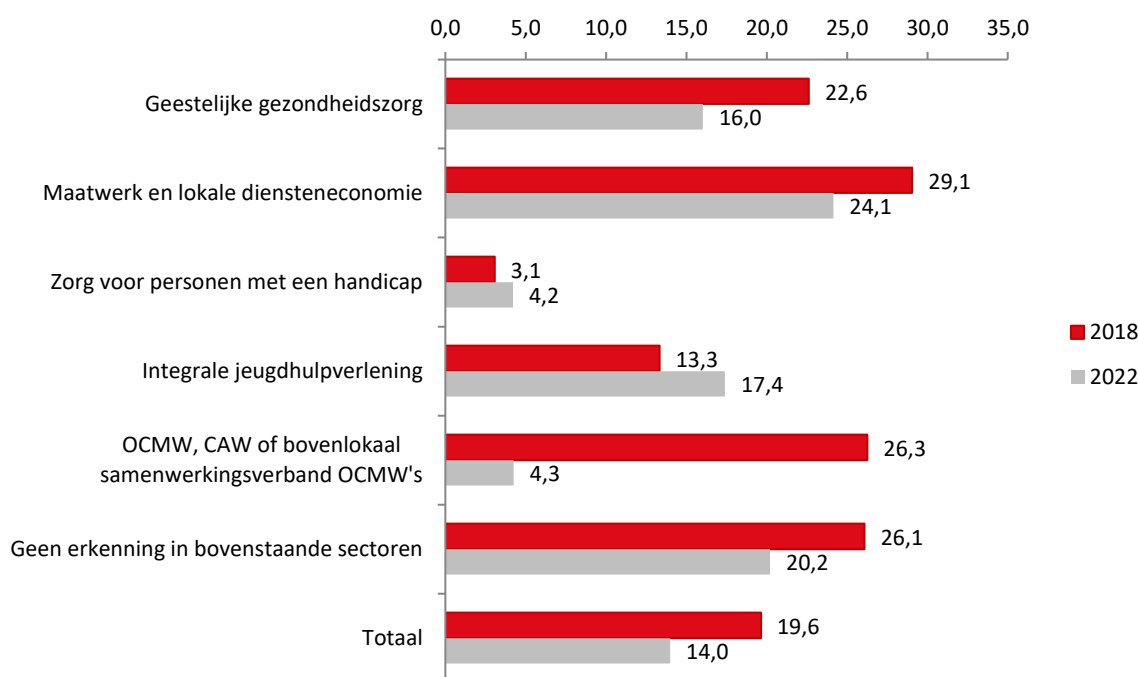
Figuur 17

Aandeel arbeidszorgmedewerkers waarvan tewerkstelling is stopgezet, 2018-2022 (in %)



Het grootste percentage stopzettingen treffen we aan in de sector maatwerk en lokale diensteneconomie, waar 24,1% van de geregistreerde arbeidszorgmedewerkers hun tewerkstelling heeft stopgezet in 2022. In 2018 bedroeg het percentage stopzettingen in deze sector zelfs 29,1%. In de sector geestelijke gezondheidszorg bedraagt het percentage stopzettingen 16%. Het laagste percentage stopzettingen treffen we aan in de sector zorg voor personen met een handicap (4,2% in 2022). Maar ook in de sector OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's stellen we in 2022 een bijzonder laag percentage stopzettingen vast, namelijk 4,3%. In 2018 bedroeg het percentage stopzettingen in deze sector nog 26,3% (zie figuur 18).

Figuur 18
Percentage stopzettingen, 2018 en 2022, naar sector (in %)



3.2. Duur begeleidingsperiode

Arbeidszorgmedewerkers van wie de begeleiding **in de loop van 2022** is **stopgezet**, waren gemiddeld **25 maanden in begeleiding**. De duur van de begeleidingsperiode is hiermee langer dan in 2018, waar medewerkers gemiddeld 21 maanden in begeleiding waren.

De gemiddelde begeleidingsperiode varieert echter sterk naargelang de sector en is het kortst in de sector integrale jeugdhulpverlening (ongeveer 5 maanden⁴) en de sectoren maatwerk en lokale diensteneconomie en geestelijke gezondheidszorg (beide circa 23 maanden). De begeleidingsperiode is het langst in de sector zorg voor personen met een handicap (circa 45 maanden). In de sector OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's waren medewerkers bij stopzetting in 2022 gemiddeld 39 maanden begeleid geweest (zie tabel 34).

⁴ Het gaat hier echter maar om 4 personen die arbeidszorg hebben stopgezet in deze sector.

Tabel 35 toont de verschillen in begeleidingsduur binnen de sectoren zelf. Zo ligt de gemiddelde begeleidingsduur in de sector geestelijke gezondheidszorg op 23 maanden, maar stellen we ook vast dat ongeveer 30% van de arbeidszorgmedewerkers in deze sector wiens begeleiding is stopgezet minder dan 6 maand in begeleiding was en 8,9% langer dan 5 jaar. Gemiddelden zeggen dus niet alles.

Tabel 34 geeft ons ook een idee van de duur van de begeleidingsperiode van de medewerkers die eind 2018, respectievelijk eind 2022 **nog actief** waren. De duur werd berekend op toestand 31/12/2018, respectievelijk 31/12/2022. We zien dat deze medewerkers eind 2022 **gemiddeld reeds circa 64 maanden (5 jaar en 4 maanden) in begeleiding** waren. Ook hier merken we verschillen tussen de sectoren. Gemiddeld zijn de medewerkers in de sector zorg voor personen met een handicap al 78 maanden in begeleiding en in de sector OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's al 74 maanden. In de geestelijke gezondheidszorg is men gemiddeld al 58 maanden in begeleiding en in de sector maatwerk en lokale diensteneconomie 50 maanden.

Tabel 34
Gemiddelde duur (in maanden) van de begeleidingsperiode van arbeidsmedewerkers waarbij begeleiding is stopgezet en van medewerkers die nog actief waren, 2018 en 2022 naar sector

Sector	Begeleiding stopgezet in 2018	Nog actief eind 2018	Begeleiding stopgezet in 2022	Nog actief eind 2022
Geestelijke gezondheidszorg	23	45	23	58
Maatwerk en lokale diensteneconomie	17	38	23	50
Zorg voor personen met een handicap	37	67	45	78
Integrale jeugdhulpverlening	14	30	5	48
OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's	26	55	39	74
Geen erkenning in bovenstaande sectoren	13	33	35	47
Totaal	21	50	25	64

Tabel 35
De duur van de begeleidingsperiode van arbeidszorgmedewerkers wiens begeleiding is stopgezet in 2022, naar sector (in %)

Duur begeleiding	Geestelijke gezondheidszorg	Maatwerk en lokale diensteneconomie	Zorg voor personen met een handicap	Integrale jeugdhulpverlening	OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's	Geen erkenning in bovenstaande sectoren	Totaal
Minder dan 1 maand	2,7	5,7	0,0	0,0	0,0	0,0	3,7
1 à 6 maanden	27,1	29,1	12,6	50,0	37,5	35,0	26,9
6 maanden tot een jaar	22,3	25,7	19,0	50,0	0,0	5,0	23,1
1 tot 2 jaar	19,0	17,4	17,9	0,0	0,0	20,0	18,0
2 tot 5 jaar	20,1	11,9	27,4	0,0	37,5	15,0	17,0
Langer dan 5 jaar	8,9	10,1	23,2	0,0	25,0	25,0	11,3
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	373	436	95	4	8	20	936

Tabel 36 laat ons ook zien in welke sectoren er relatief de grootste instroom van nieuwe medewerkers is.

Tabel 36**De periode waarin de nog actieve arbeidszorgmedewerkers reeds in begeleiding zijn op 31 december 2022, naar sector (in %)**

Aantal maanden/jaren reeds in begeleiding	Geestelijke gezondheidszorg	Maatwerk en lokale diensten-economie	Zorg voor personen met een handicap	Integrale jeugdhulpverlening	OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's	Geen erkenning in bovenstaande sectoren	Totaal
Minder dan 1 maand	0,9	1,2	0,2	5,3	0,6	0,0	0,7
1 à 6 maanden	8,3	12,2	4,1	5,3	4,4	6,3	7,5
6 maanden tot een jaar	10,2	10,2	4,6	5,3	2,8	6,3	7,8
1 tot 2 jaar	16,2	14,1	8,8	15,8	7,2	13,9	12,6
2 tot 5 jaar	30,2	34,4	34,4	36,8	42,2	49,4	33,4
Langer dan 5 jaar	34,2	27,9	47,9	31,6	42,8	24,1	38,0
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	1.953	1.382	2.165	19	180	79	5.778

3.3. Reden van stopzetting

De meest voorkomende reden in 2022 voor de stopzetting van een arbeidszorgactiviteit is **mogelijkheid tot doorstroom**. Deze reden geldt voor 23,5% van de stopzetters. **Onvoldoende motivatie** is de tweede belangrijkste reden van stopzetting arbeidszorg. Deze reden werd opgegeven voor 18,4% van de arbeidszorgmedewerkers die hun activiteit in 2022 hebben beëindigd. **Herval in ziekte of problematiek** is de derde meest voorkomende reden (18,2%). Het niet haalbaar zijn van arbeidszorg is de reden die aangehaald wordt voor 8,2% van de stopzetters.

Het grootste verschil met het jaar 2018 is de toename van het percentage stopzettingen waarbij onvoldoende motivatie de reden van de stopzetting is (toename van 13,3% in 2018 naar 18,4% in 2022) (zie tabel 37).

Tabel 37**Reden stopzetting begeleiding, 2018 en 2022 (in %)**

Reden	2018	2022
Mogelijkheid tot doorstroom	20,9	23,5
Onvoldoende gemotiveerd	13,3	18,4
Herval in ziekte of problematiek	20,5	18,2
Arbeidszorg niet haalbaar	10,3	8,2
Arbeidszorg bij andere organisatie	2,6	5,0
Attitudeproblemen	5,3	4,7
Verhuis	1,7	3,1
Omgevingsfactoren / sociale context	5,6	2,5
Pensioen	2,4	2,1
Overleden	1,4	1,1
Juridische maatregelen	0,6	0,7
Mobiliteit	1,2	0,7
Andere	14,3	11,8
Totaal	100,0	100,0
Aantal arbeidszorgmedewerkers	1.008	912

Bekijken we de redenen voor stopzetting arbeidszorg in de grootste sectoren, dan zien we dat 'mogelijkheid tot doorstroom' de belangrijkste reden is voor stopzetting arbeidszorg in de sector geestelijke gezondheidszorg (22,4% van de stopzettingen) en in de sector maatwerk en lokale diensteneconomie (26,7% van de stopzettingen). Herval in ziekte en problematiek komt in deze sectoren op de tweede plaats. In de sector zorg voor personen met een handicap is 'onvoldoende motivatie' de meest frequent aangehaalde reden voor stopzetting arbeidszorg (28,3%), gevolgd door herval in ziekte en problematiek (12%) (zie tabel 38).

Tabel 38
Reden stopzetting begeleiding in 2022, naar sector (in %)

Reden	Geestelijke gezondheidszorg	Maatwerk en lokale diensteneconomie	Zorg voor personen met een handicap	Integrale jeugdhulpverlening	OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's	Geen erkenning in bovenstaande sectoren	Totaal
Mogelijkheid tot doorstroom	22,4	26,7	9,8	25,0	25,0	35,0	23,5
Onvoldoende gemotiveerd	18,4	16,8	28,3	25,0	0,0	15,0	18,4
Herval in ziekte of problematiek	18,7	19,5	12,0	25,0	12,5	10,0	18,2
Arbeidszorg niet haalbaar	9,1	7,1	8,7	25,0	12,5	10,0	8,2
Arbeidszorg bij andere organisatie	4,8	3,9	8,7	0,0	12,5	15,0	5,0
Attitudeproblemen	2,0	6,9	6,5	0,0	0,0	0,0	4,7
Verhuis	4,5	1,8	2,2	0,0	0,0	10,0	3,1
Omgevingsfactoren / sociale context	1,4	2,8	5,4	0,0	12,5	0,0	2,5
Pensioen	1,4	2,1	5,4	0,0	0,0	0,0	2,1
Overleden	2,3	0,2	1,1	0,0	0,0	0,0	1,1
Juridische maatregelen	1,4	0,0	0,0	0,0	12,5	0,0	0,7
Mobiliteit	0,6	0,7	0,0	0,0	12,5	0,0	0,7
Andere	13,0	11,5	12,0	0,0	0,0	5,0	11,8
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal arbeidszorgmedewerkers	353	435	92	4	8	20	912

3.4. Perspectief na stopzetting

Bij het beëindigen van de tewerkstelling in arbeidszorg wordt geregistreerd wat het perspectief is voor de medewerker. Hierbij wordt aangegeven naar welke trede op de participatieladder de cliënt gaat na stopzetting.

De participatieladder bestaat uit zes treden:

- De hoogste trede, **trede 6**, omvat mensen die betaald werk verrichten binnen het normaal economisch circuit en dit zonder enige vorm van ondersteuning.
- Op **trede 5** vinden we mensen die betaald werk verrichten maar met enige vorm van ondersteuning.
- Op **trede 4** vinden we personen die een activeringstraject doorlopen, waarbij ze binnen een vooropgestelde termijn begeleid worden naar een betaalde tewerkstelling.
- Op **trede 3** vinden we de mensen terug die arbeidsmatige activiteiten uitvoeren.
- Mensen die nog sociale contacten onderhouden buitenshuis en gebruik maken van het welzijns- en zorgaanbod situeren zich op **trede 2**.

- Op de laagste trede, **trede 1**, bevinden zich de mensen die geïsoleerd leven, en enkel contacten onderhouden binnen de huiselijke kring.

De actieve arbeidszorgmedewerkers die we tellen in dit rapport bevinden zich op trede 3 en 4 van de participatieladder. Mensen die na stopzetting van hun arbeidszorg perspectief hebben op een hogere trede (trede 5 en 6) hebben **perspectief op doorstroom**. Mensen die perspectief hebben op een lagere trede (1 of 2) of eenzelfde trede (3 of 4) hebben **perspectief op uitstroom**.

Doorstroom richt zich dus naar een perspectief op een hogere vorm van arbeid, namelijk naar betaalde arbeid in het regulier arbeidscircuit, naar betaalde arbeid in het beschermd arbeidscircuit (maatwerkbedrijven, ...) of een andere vorm van arbeid (artikel 60).

Naar **uitstroom** toe, vertaalt dit perspectief zich enerzijds naar de zorgsector: geestelijke gezondheidszorg, residentiële opvang, een andere vorm van dagactiviteit of welzijnswerk. Anderzijds kan het ook gaan om vorming, opleiding, vrijwilligerswerk of arbeidszorg binnen een andere organisatie.

Het perspectief betekent niet automatisch dat er een effectieve stap wordt gezet en zegt dus ook niets over de slaagkansen van deze uitstroom of doorstroom.

Van de 940 arbeidszorgmedewerkers die in 2022 hun tewerkstelling hebben stopgezet, werd voor 185 personen, of **19,7%**, een **perspectief op doorstroom**, en voor 650 personen, of **69,1%**, een **perspectief op uitstroom** geregistreerd. Van 105 personen (11,2%) is het perspectief niet gekend.

De doorstroom richt zich vooral op trede 5 (146 personen of 15,5% van de stopzettingen), maar er zijn ook 39 medewerkers (4,1% van de stopzettingen) met perspectief op trede 6 (tabellen 39 en 40).

Tabel 39**Perspectief van arbeidszorgmedewerkers die tewerkstelling stopgezet hebben, 2018-2022**

Perspectief	2018	2019	2020	2021	2022
UITSTROOM					
Trede 1	270	355	246	266	233
Trede 2	194	226	181	193	167
Trede 3	219	289	189	217	198
Trede 4	55	113	75	76	52
Totaal uitstroom (zelfde of lagere trede)	738	983	691	752	650
DOORSTROOM					
Trede 5	143	209	113	152	146
Trede 6	42	65	35	51	39
Totaal doorstroom (hogere trede)	185	274	148	203	185
Perspectief niet gekend	172	169	63	82	105
Aantal arbeidszorgmedewerkers dat tewerkstelling stopgezet heeft	1.095	1.426	902	1.037	940

Tabel 40**Perspectief van arbeidszorgmedewerkers die tewerkstelling stopgezet hebben, 2018-2022 in % van het aantal stopzettingen**

Perspectief	2018	2019	2020	2021	2022
UITSTROOM					
Trede 1	24,7	24,9	27,3	25,7	24,8
Trede 2	17,7	15,8	20,1	18,6	17,8
Trede 3	20,0	20,3	21,0	20,9	21,1
Trede 4	5,0	7,9	8,3	7,3	5,5
Totaal uitstroom (zelfde of lagere trede)	67,4	68,9	76,6	72,5	69,1
DOORSTROOM					
Trede 5	13,1	14,7	12,5	14,7	15,5
Trede 6	3,8	4,6	3,9	4,9	4,1
Totaal doorstroom (hogere trede)	16,9	19,2	16,4	19,6	19,7
Perspectief niet gekend	15,7	11,9	7,0	7,9	11,2
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal arbeidszorgmedewerkers dat tewerkstelling stopgezet heeft	1.095	1.426	902	1.037	940

Bekijken we **alle arbeidszorgmedewerkers in 2022**, dan heeft hiervan **2,8% perspectief op doorstroom**. In 2019 had nog 4,4% van alle arbeidszorgmedewerkers perspectief op doorstroom en in 2018 3,3%.

Opnieuw zijn er grote verschillen in perspectief naar sector (zie tabel 41, tabel 42 en figuur 19). Het grootste perspectief op doorstroom (*in % van alle arbeidszorgmedewerkers*) is terug te vinden in de sectoren maatwerk en lokale diensteneconomie (6,6% van alle arbeidszorgmedewerkers) en integrale jeugdhulpverlening (4,3% van alle arbeidszorgmedewerkers, maar kleine sector). In de sectoren zorg voor personen met een handicap (0,3%), OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's (1,1%) en geestelijke gezondheidszorg (2,3%) is de kans op doorstroom zeer gering.

Tabel 41**Perspectief na stopzetting begeleiding in 2022, naar sector (absolute aantallen)**

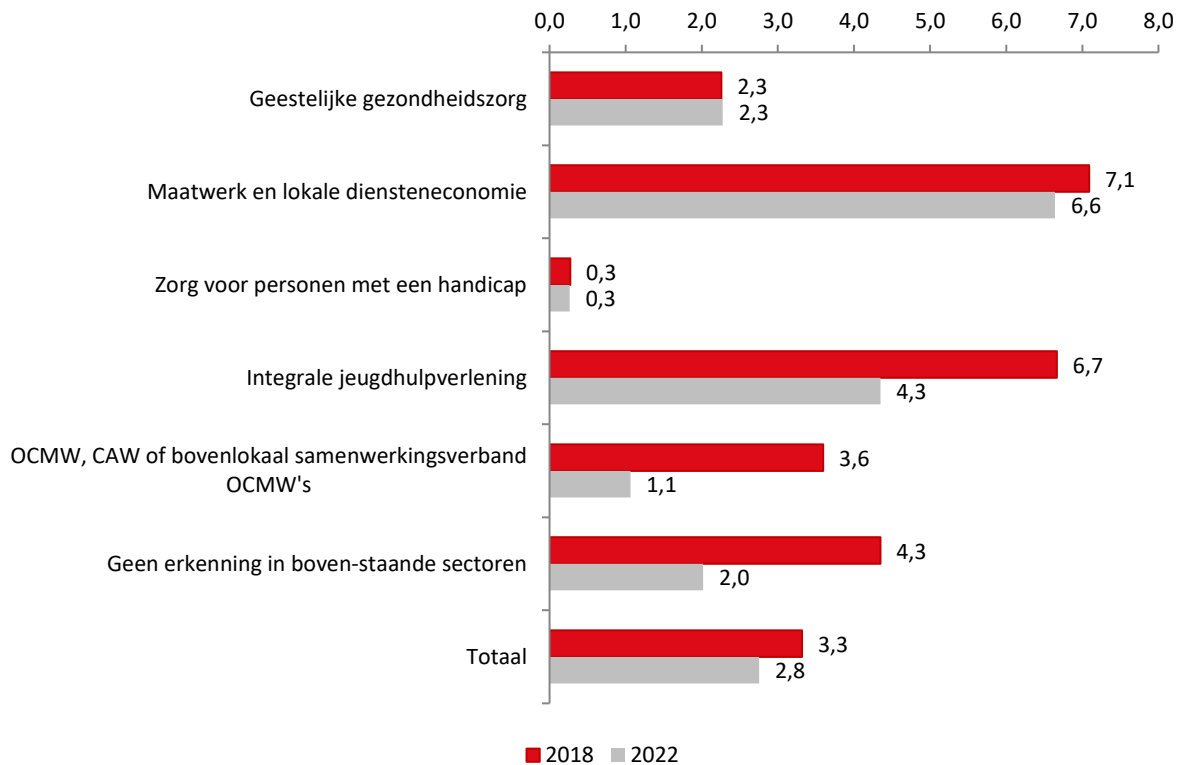
Perspectief	Geestelijke gezondheids- zorg	Maatwerk en lokale diensten- economie	Zorg voor personen met een handicap	Integrale jeugdhulp- verlening	OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkings- verband OCMW's	Geen erkenning in boven- staande sectoren	Totaal
UITSTROOM							
Trede 1	106	104	8	3	3	9	233
Trede 2	79	55	31	0	1	1	167
Trede 3	72	102	18	0	2	4	198
Trede 4	16	25	7	0	0	4	52
Totaal uitstroom (zelfde of lagere trede)	273	286	64	3	6	18	650
DOORSTROOM							
Trede 5	30	109	5	0	1	1	146
Trede 6	23	12	1	1	1	1	39
Totaal doorstroom (hogere trede)	53	121	6	1	2	2	185
Perspectief niet gekend	47	33	25	0	0	0	105
Aantal arbeidszorgmedewerkers dat tewerkstelling stopgezet heeft	373	440	95	4	8	20	940

Tabel 42**Perspectief na stopzetting begeleiding in 2022, naar sector (in % van het aantal stopzettingen)**

Perspectief	Geestelijke gezondheids- zorg	Maatwerk en lokale diensten- economie	Zorg voor personen met een handicap	Integrale jeugdhulp- verlening	OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkings- verband OCMW's	Geen erkenning in boven- staande sectoren	Totaal
UITSTROOM							
Trede 1	28,4	23,6	8,4	75,0	37,5	45,0	24,8
Trede 2	21,2	12,5	32,6	0,0	12,5	5,0	17,8
Trede 3	19,3	23,2	18,9	0,0	25,0	20,0	21,1
Trede 4	4,3	5,7	7,4	0,0	0,0	20,0	5,5
Totaal uitstroom (zelfde of lagere trede)	73,2	65,0	67,4	75,0	75,0	90,0	69,1
DOORSTROOM							
Trede 5	8,0	24,8	5,3	0,0	12,5	5,0	15,5
Trede 6	6,2	2,7	1,1	25,0	12,5	5,0	4,1
Totaal doorstroom (hogere trede)	14,2	27,5	6,3	25,0	25,0	10,0	19,7
Perspectief niet gekend	12,6	7,5	26,3	0,0	0,0	0,0	11,2
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal arbeidszorgmedewerkers dat tewerkstelling stopgezet heeft	373	440	95	4	8	20	940

Figuur 19

Perspectief op doorstroom, 2018 en 2022, naar sector (in % van alle actieve arbeidszorgmedewerkers)



3.5. Vergelijking profiel van de medewerkers naargelang hun situatie en perspectief

Hieronder maken we een vergelijking tussen het profiel van de volledige populatie arbeidszorgmedewerkers met dat van de personen die eind 2022 nog actief waren enerzijds, en met dat van de personen die arbeidszorg hebben stopgezet in 2022 en een perspectief hebben op uitstroom naar trede 1 of 2, uitstroom naar trede 3 of 4 of doorstroom naar trede 5 of 6. De bespreking van de cijfers gebeurt enkel op hoofdlijnen.

3.5.1. Sector

Van de arbeidszorgmedewerkers die eind 2022 nog actief waren in het arbeidszorginitiatief is het grootste percentage actief in de sector zorg voor personen met een handicap (37,5%) en de sector geestelijke gezondheidszorg (33,8%).

Van de medewerkers wiens begeleiding werd stopgezet in 2022 zien we dat diegene met perspectief op uitstroom naar trede 1 of 2 vooral tewerkgesteld waren in de sectoren geestelijke gezondheidszorg en maatwerk en lokale diensteneconomie. Personen met perspectief op uitstroom naar trede 3 en 4 waren vooral tewerkgesteld in de sector maatwerk en lokale diensteneconomie. Hetzelfde geldt voor de medewerkers met perspectief op doorstroom naar trede 5 en 6: 65,4% was tewerkgesteld in de sector maatwerk en lokale diensteneconomie (tabel 43).

Tabel 43**Sector van de arbeidszorgmedewerkers in 2022, vergelijking actieve medewerkers en stopgezette medewerkers (per perspectief na stopzetting) (in %)**

Sector	Actief	Stopgezet in de loop van 2022 met perspectief op:				Totaal
		uitstroom naar trede 1 of 2	uitstroom naar trede 3 of 4	doorstroom naar trede 5 of 6	Niet gekend	
Geestelijke gezondheidszorg	33,8	46,3	35,2	28,7	44,8	34,6
Maatwerk en lokale diensteneconomie	23,9	39,8	50,8	65,4	31,4	27,1
Zorg voor personen met een handicap	37,5	9,8	10,0	3,2	23,8	33,6
Integrale jeugdhulpverlening	0,3	0,8	0,0	0,5	0,0	0,3
OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's	3,1	1,0	0,8	1,1	0,0	2,8
Geen erkenning in bovenstaande sectoren	1,4	2,5	3,2	1,1	0,0	1,5
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	5.781	400	250	185	105	6.721

3.5.2. Geslacht

De meerderheid van de arbeidszorgmedewerkers zijn mannen (61,7%). Dit is ook zo bij de medewerkers die arbeidszorg hebben beëindigd.

Het aandeel vrouwen is het hoogst bij de stopzetters met perspectief op trede 5 of 6, maar ligt ook daar nog ruimschoots onder het aandeel mannen (tabel 44).

Tabel 44**Geslacht van de arbeidszorgmedewerkers in 2022, vergelijking actieve en stopgezette medewerkers (per perspectief na stopzetting) (in %)**

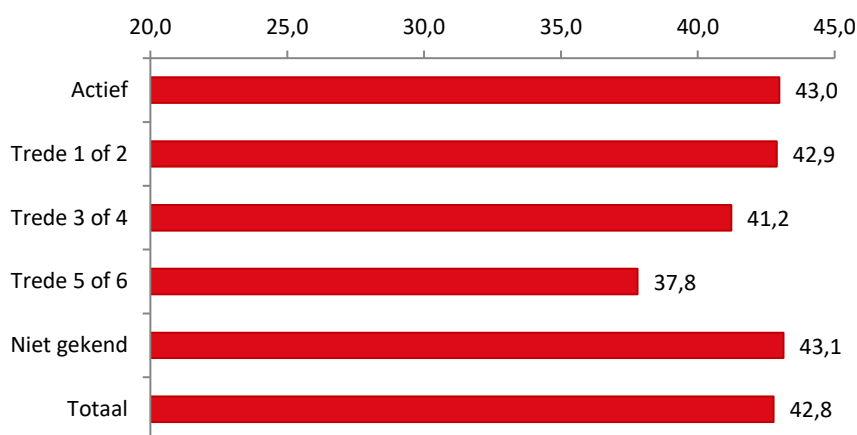
Geslacht	Actief	Stopgezet in de loop van 2022 met perspectief op:				Totaal
		uitstroom naar trede 1 of 2	uitstroom naar trede 3 of 4	doorstroom naar trede 5 of 6	Niet gekend	
Man	61,8	61,5	62,8	57,3	58,1	61,7
Vrouw	38,2	38,5	37,2	42,7	41,9	38,3
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	5.781	400	250	185	105	6.721

3.5.3. Leeftijd

De gemiddelde leeftijd van de totale populatie arbeidszorgmedewerkers bedraagt 42,8 jaar. Deze van de personen met perspectief op doorstroom naar trede 5 of 6 ligt duidelijk lager en bedraagt 37,8 jaar (zie figuur 20).

Figuur 20

Gemiddelde leeftijd van de arbeidszorgmedewerker in 2022, vergelijking actieve en stopgezette medewerkers (per perspectief na stopzetting)



Ongeveer 30% van de medewerkers die hun activiteit hebben stopgezet in 2022 en perspectief hebben op doorstroom naar trede 5 of 6 is jonger dan 30 jaar terwijl van de actieve medewerkers slechts 18,7% jonger is dan 30 jaar. Daarentegen is slechts 7,1% van de medewerkers met perspectief op doorstroom naar trede 5 of 6 ouder dan 55 jaar, terwijl dit bij de nog actieve medewerkers 22,6% is (tabel 45).

Tabel 45

Leeftijdsklasse van de arbeidszorgmedewerkers in 2022, vergelijking actieve en stopgezette medewerkers (per perspectief na stopzetting) (in %)

Leeftijd	Actief	Stopgezet in de loop van 2022 met perspectief op:				Totaal
		uitstroom naar trede 1 of 2	uitstroom naar trede 3 of 4	doorstroom naar trede 5 of 6	Niet gekend	
18-24 jaar	7,4	10,3	10,9	12,5	5,8	7,8
25-29 jaar	11,3	7,8	11,3	17,4	12,6	11,3
30-34 jaar	11,4	7,3	10,5	12,0	12,6	11,1
35-39 jaar	10,7	16,5	11,7	12,0	13,6	11,2
40-44 jaar	12,1	11,3	14,5	15,2	8,7	12,2
45-49 jaar	11,5	11,8	11,3	13,6	10,7	11,6
50-54 jaar	13,1	14,0	9,7	10,3	13,6	12,9
55-59 jaar	13,4	10,8	12,9	5,4	12,6	13,0
60-64 jaar	7,3	7,5	6,5	1,1	7,8	7,1
65 jaar en ouder	1,9	2,8	0,8	0,5	1,9	1,9
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	5.716	399	248	184	103	6.650

3.5.4. Burgerlijke staat

Arbeidszorgmedewerkers die arbeidszorg hebben stopgezet zijn in vergelijking met de nog actieve arbeidszorgmedewerkers vaker gehuwd. Personen met perspectief op doorstroom naar trede 5 of 6 zijn relatief minder vaak gescheiden dan de andere arbeidszorgmedewerkers (tabel 46).

Tabel 46**Burgerlijke staat van de arbeidszorgmedewerkers in 2022, vergelijking actieve en stopgezette medewerkers (per perspectief na stopzetting) (in %)**

Burgerlijke staat	Actief	Stopgezet in de loop van 2022 met perspectief op:				Totaal
		uitstroom naar trede 1 of 2	uitstroom naar trede 3 of 4	doorstroom naar trede 5 of 6	Niet gekend	
Ongehuwd	73,2	66,5	66,8	63,2	63,8	72,1
Gehuwd	11,8	16,3	16,8	24,9	21,9	12,7
Gescheiden	11,7	13,3	12,0	7,6	11,4	11,7
Wettelijk samenwonend	2,4	2,5	2,8	3,8	2,9	2,5
Weduwnaar/weduwe	1,0	1,5	1,6	0,5	0,0	1,0
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	5.781	400	250	185	105	6.720

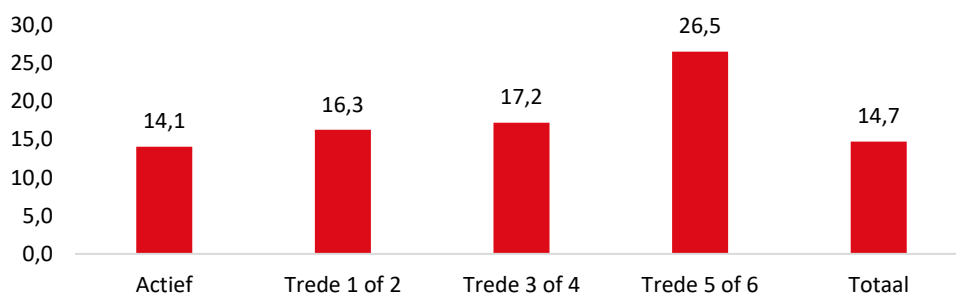
3.5.5. Leefsituatie

Arbeidszorgmedewerkers met perspectief op een lagere trede wonen relatief meer in een semi-residentiële opvang of in een residentiële opvang dan arbeidszorgmedewerkers met perspectief op trede 5 of 6 (tabel 47).

Tabel 47**Leefsituatie van de arbeidszorgmedewerkers in 2022, vergelijking actieve en stopgezette medewerkers (per perspectief na stopzetting) (in %)**

Leefsituatie	Actief	Stopgezet in de loop van 2022 met perspectief op:				Totaal
		uitstroom naar trede 1 of 2	uitstroom naar trede 3 of 4	doorstroom naar trede 5 of 6	Niet gekend	
Thuismilieu	78,3	80,5	78,4	87,6	76,2	78,6
Semi-residentiële opvang	11,9	13,0	10,8	7,6	12,4	11,8
Residentiële opvang	9,6	6,0	10,8	4,3	11,4	9,3
Andere	0,2	0,5	0,0	0,5	0,0	0,3
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	5.780	400	250	185	105	6.720

Arbeidszorgmedewerkers met perspectief op doorstroom naar trede 5 of 6 wonen relatief vaker samen met één of meerdere kinderen (in een gezin of als alleenstaande ouder) dan de andere arbeidszorgmedewerkers (zie figuur 21).

Figuur 21**Aandeel arbeidszorgmedewerkers dat samenwoont met kinderen, vergelijking actieve en stopgezette medewerkers**

3.5.6. Hoofdinkomen

Van de totale groep van arbeidszorgmedewerkers krijgt ongeveer een even groot aandeel een inkomensvervangende tegemoetkoming (30,2%), een ziekte-uitkering (29,7%) of een werkloosheidsuitkering (28%).

Het aandeel medewerkers dat van een inkomensvervangende tegemoetkoming geniet, ligt duidelijk lager bij de medewerkers waarvan de begeleiding in arbeidszorg is gestopt dan bij de nog actieve medewerkers (32,7%). Bij de medewerkers met perspectief op trede 5 of 6 ontvangt 4,3% een inkomensvervangende tegemoetkoming, bij de medewerkers met perspectief op trede 3 of 4 18% en bij de medewerkers met perspectief op trede 1 of 2 15,5%.

Het percentage medewerkers dat een ziekte-uitkering ontvangt ligt duidelijk hoger bij de medewerkers met perspectief op uitstroom naar trede 1 of 2 (37,5%) dan bij de andere medewerkers.

Het percentage medewerkers dat een werkloosheidsuitkering ontvangt ligt dan weer duidelijk hoger in de groep van medewerkers met perspectief op doorstroom naar trede 5 of 6 (37,3%) of naar trede 3 of 4 (36,8%) dan bij de nog actieve medewerkers (27,2%).

Verder merken we op dat het aandeel medewerkers dat een leefloon ontvangt veel groter is bij de groep van stopgezette arbeidszorgmedewerkers (16,2% bij perspectief op trede 5 of 6, 11,6% bij perspectief op trede 3 of 4, 9,5% bij perspectief op trede 1 of 2) dan bij de groep van nog actieve medewerkers (5,5%)

Van de personen met perspectief op doorstroom naar trede 5 of 6 van de participatieladder ontvangt 9,7% van de arbeidszorgmedewerkers geen enkele vorm van hoofdinkomen. Bij de nog actieve medewerkers is dat 3,8% (tabel 48).

Tabel 48
Hoofdinkomen van de arbeidszorgmedewerkers in 2022, vergelijking actieve en stopgezette medewerkers (per perspectief na stopzetting) (in %)

Hoofdinkomen	Actief	Stopgezet in de loop van 2022 met perspectief op:				Totaal
		uitstroom naar trede 1 of 2	uitstroom naar trede 3 of 4	doorstroom naar trede 5 of 6	Niet gekend	
Inkomensvervangende tegemoetkoming	32,7	15,5	18,0	4,3	19,1	30,2
Ziekte-uitkering	29,1	37,5	26,8	31,9	39,1	29,7
Werkloosheidsuitkering (RVA)	27,2	29,3	36,8	37,3	28,6	28,0
Leefloon	5,5	9,5	11,6	16,2	8,6	6,3
Geen	3,8	6,0	5,6	9,7	2,9	4,1
Pensioen	1,4	2,3	0,4	0,5	0,0	1,4
Stelsel van Werkloosheid met bedrijfsToeslag SWT (het vroegere brugpensioen)	0,2	0,0	0,0	0,0	1,0	0,2
Uitkering na arbeidsongeval	0,1	0,0	0,8	0,0	1,0	0,2
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	5.780	400	250	185	105	6.720

3.5.7. Hoofdproblematiek

In vergelijking met de totale groep arbeidszorgmedewerkers (39%) hebben relatief meer uitstromers naar trede 1 of trede 2 (50%) en naar trede 3 of trede 4 (46%) een psychisch/psychiatrische problematiek.

Een verstandelijke problematiek komt meer voor bij de nog actieve groep van arbeidszorgmedewerkers (26,5%) dan bij de groep die arbeidszorg heeft beëindigd in de loop van 2022. Ook een ontwikkelingsstoornis komt relatief frequenter voor in de nog actieve groep van medewerkers.

We zien ook dat de hoofdproblematiek van medewerkers met perspectief op doorstroom naar trede 5 of 6 relatief meer te maken heeft met middelengebruik (7,6% in vergelijking met 1,9% van de actieve medewerkers) dan bij de nog actieve populatie. Ze zijn ook relatief vaker langdurig inactief (6%) dan de nog actieve medewerkers (3,4%) of hebben ook relatief vaker een fysiek/sensorische problematiek (11,9% ten opzichte van 8%) of een medische problematiek (6,5% ten opzichte van 4,7%) (zie tabel 49).

Tabel 49

Hoofdproblematiek van de arbeidszorgmedewerkers in 2022, vergelijking actieve en stopgezette medewerkers (per perspectief na stopzetting) (in %)

Hoofdproblematiek	Actief	Stopgezet in de loop van 2022 met perspectief op:				Totaal
		uitstroom naar trede 1 of 2	uitstroom naar trede 3 of 4	doorstroom naar trede 5 of 6	Niet gekend	
Psychisch/psychiatrisch	37,9	50,0	46,0	38,9	41,9	39,0
Verstandelijk	26,5	14,5	14,8	11,4	13,3	24,7
Ontwikkelingsstoornis (autismespectrum stoornis, ADHD, e.a.)	10,0	5,5	6,8	6,0	6,7	9,5
Fysiek/sensorisch	8,0	9,8	6,4	11,9	14,3	8,2
Medisch	4,7	5,3	9,6	6,5	6,7	5,0
Langdurige inactiviteit	3,4	2,0	6,4	6,0	2,9	3,5
Sociaal	2,5	2,0	2,4	3,8	1,0	2,5
Middelengebruik	1,9	7,0	2,4	7,6	1,9	2,4
Niet aangeboren hersenletsel (NAH)	2,5	2,0	0,8	1,1	2,9	2,4
Justitieel	0,5	0,5	0,8	0,0	1,0	0,5
Andere	2,1	1,5	3,6	7,0	7,6	2,3
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	5.781	400	250	185	105	6.721

3.5.8. Hoogst beëindigde opleidingsniveau

Personen die arbeidszorg hebben stopgezet, hebben minder vaak een getuigschrift BUSO behaald dan de nog actieve medewerkers. Medewerkers met perspectief op trede 3 of 4 of en met perspectief op doorstroom naar trede 5 en 6 hebben relatief vaker basisonderwijs beëindigd dan de actieve arbeidszorgmedewerkers. Uitstromers naar trede 1 of 2 hebben relatief vaker lager of hoger secundair onderwijs beëindigd dan de nog actieve medewerkers. Medewerkers met perspectief op doorstroom naar trede 5 of 6 hebben ook relatief vaker hoger secundair onderwijs beëindigd of een diploma behaald in het buitenland (zie tabel 50).

Tabel 50**Hoogst beëindigde onderwijsniveau van de arbeidszorgmedewerkers in 2022, vergelijking actieve en stopgezette medewerkers (per perspectief na stopzetting) (in %)**

Onderwijsniveau	Actief	Stopgezet in de loop van 2022 met perspectief op:				Totaal
		uitstroom naar trede 1 of 2	uitstroom naar trede 3 of 4	doorstroom naar trede 5 of 6	Niet gekend	
Basisonderwijs	13,7	13,8	20,8	19,5	18,1	14,2
Lager secundair onderwijs (algemeen, technisch, beroeps of kunst)	15,9	20,3	19,6	15,1	9,5	16,2
Hoger secundair onderwijs (algemeen, technisch, beroeps of kunst)	26,6	32,8	24,8	29,2	41,0	27,2
BUSO (buitengewoon secundair onderwijs)	36,3	26,3	28,0	22,7	19,1	34,7
Volwassenenonderwijs	0,7	0,8	1,6	1,1	3,8	0,8
Hoger onderwijs (hogeschool of universiteit)	4,7	4,0	2,4	5,4	4,8	4,6
Diploma behaald in het buitenland	2,2	2,3	2,8	7,0	3,8	2,4
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	5.780	400	250	185	105	6.720

3.5.9. Werkverleden

In vergelijking met de totale groep van arbeidszorgmedewerkers hebben de personen die arbeidszorg hebben beëindigd in 2022 relatief vaker al gewerkt in het bezoldigd circuit (regulier en/of beschermd). Dit geldt zowel voor de personen met perspectief op doorstroom als voor de personen met perspectief op uitstroom (zie tabel 51).

Tabel 51**Werkverleden in het bezoldigd circuit van de arbeidszorgmedewerkers in 2022, vergelijking actieve en stopgezette medewerkers (per perspectief na stopzetting) (in %)**

Ooit gewerkt in het bezoldigde circuit?	Actief	Stopgezet in de loop van 2022 met perspectief op:				Totaal
		uitstroom naar trede 1 of 2	uitstroom naar trede 3 of 4	doorstroom naar trede 5 of 6	Niet gekend	
Ja, in het reguliere circuit	40,1	51,3	40,4	54,1	46,7	41,3
Ja, in het beschermd circuit	12,2	16,0	22,8	17,3	11,4	13,0
Ja, in het reguliere circuit én in het beschermd circuit	4,9	8,0	6,0	8,7	6,7	5,2
Nee	42,8	24,8	30,8	20,0	35,2	40,5
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	5.779	400	250	185	105	6.719

3.5.10. Doorverwijzer

Een arbeidsgerichte organisatie (GTB, VDAB, vakbond, ...) blijkt een nog belangrijkere doorverwijzer geweest te zijn voor arbeidszorgmedewerkers waarvan de begeleiding in de loop van 2022 werd stopgezet dan voor arbeidszorgmedewerkers die eind 2022 nog actief waren.

De geestelijke gezondheidszorg is een belangrijke doorverwijzer bij de groep stopzetters met perspectief op uitstroom naar trede 1 of 2. Bij de doorstromers naar trede 5 of 6 blijkt de geestelijke gezondheidszorg een minder voorkomende doorverwijzer naar arbeidszorg geweest te zijn.

De sector zorg voor personen met een handicap en de sociale omgeving zijn relatief belangrijkere doorverwijzers bij de nog actieve arbeidszorgmedewerkers en waren minder frequente doorverwijzers bij de medewerkers die hun tewerkstelling in arbeidszorg in 2022 hebben beëindigd (zie tabel 52).

Tabel 52

De belangrijkste doorverwijzer van de arbeidszorgmedewerkers in 2022, vergelijking actieve en stopgezette medewerkers (per perspectief na stopzetting) (in %)

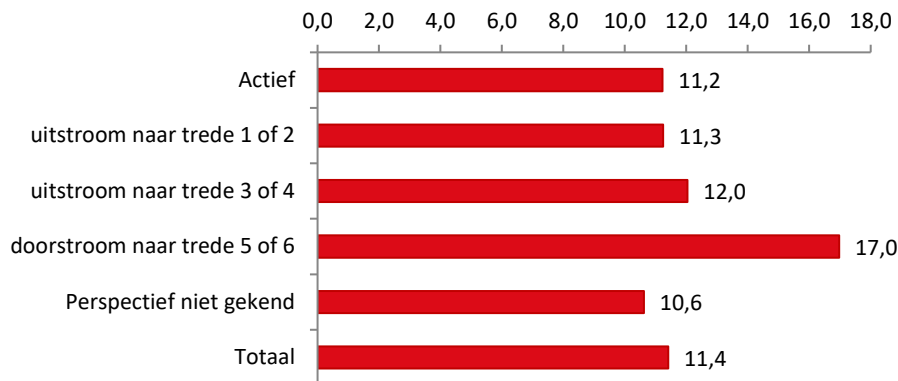
Doorverwijzer	Actief	Stopgezet in de loop van 2022 met perspectief op:				Totaal
		uitstroom naar trede 1 of 2	uitstroom naar trede 3 of 4	doorstroom naar trede 5 of 6	Niet gekend	
Arbeidsgerichte organisatie (GTB, VDAB, vakbond, ...)	30,4	39,3	50,0	58,9	39,1	32,6
Geestelijke gezondheidszorg	23,1	31,0	25,2	16,2	37,1	23,7
Zorg voor personen met een handicap	14,0	8,8	5,2	1,6	8,6	13,0
Betrokkene zelf	8,9	8,0	6,4	7,6	7,6	8,7
Sociale omgeving	9,5	1,8	2,0	2,7	1,9	8,5
Maatschappelijk werk (CAW, OCMW, ...)	6,0	7,8	5,6	8,1	3,8	6,1
Opleidingscentrum	3,6	0,5	3,6	0,5	1,0	3,3
Ander arbeidszorginitiatief	1,9	0,8	0,0	0,0	0,0	1,6
Thuiszorg	1,2	1,5	0,0	1,1	0,0	1,2
Maatwerkbedrijf	0,8	0,3	0,8	3,2	0,0	0,8
Geïntegreerd breed onthaal	0,5	0,3	1,2	0,0	1,0	0,5
Medisch/paramedisch	0,1	0,3	0,0	0,0	0,0	0,1
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	5.780	400	250	185	105	6.720

3.5.11. Gepresteerde uren

De personen die arbeidszorg hebben beëindigd en perspectief hebben op doorstroom naar trede 5 of 6 presteerden in 2022 duidelijk meer uren per week dan de nog actieve arbeidszorgmedewerkers en de medewerkers met perspectief op uitstroom. De medewerkers met perspectief op trede 3 of 4 presteerden ook gemiddeld iets meer uren dan de nog actieve arbeidszorgmedewerkers en de medewerkers met perspectief op uitstroom naar trede 1 of 2. Het verschil is echter beperkt (figuur 22).

Figuur 22

Gemiddelde aantal gepresteerde uren per week van de arbeidszorgmedewerker in 2022, vergelijking actieve en stopgezette medewerkers (per perspectief na stopzetting)



3.5.12. Vergoeding

De medewerkers waarvan de begeleiding in arbeidszorg is stopgezet in de loop van 2022 kregen relatief vaker een vergoeding van het arbeidszorginitiatief dan de arbeidszorgmedewerkers die eind 2022 nog actief waren.

Zo kreeg 33,2% van de medewerkers met perspectief op uitstroom naar trede 3 of 4, en 29,2% van de medewerkers met perspectief op doorstroom naar trede 5 of 6 een onkostenvergoeding tegenover slechts 18,3% van de nog actieve medewerkers.

Ook een motivatiepremie komt vaker voor bij de medewerkers waarvan de tewerkstelling in arbeidszorg is stopgezet (trede 1 of 2: 13,5%; trede 3 of 4: 12,8%; trede 5 of 6: 11,4%) dan bij de nog actieve medewerkers (9,3%).

Een onkostenvergoeding komt relatief vaker voor bij de mensen met perspectief op trede 5 of 6 (20%) en op trede 1 of 2 (15%) dan bij de nog actieve medewerkers (7,4%) (tabel 53).

Tabel 53

De mate waarin de arbeidszorgmedewerkers in 2022 een vergoeding krijgen van het arbeidszorginitiatief, vergelijking actieve en stopgezette medewerkers (per perspectief na stopzetting) (in %)

Vergoeding?	Actief	Stopgezet in de loop van 2022 met perspectief op:				Totaal
		uitstroom naar trede 1 of 2	uitstroom naar trede 3 of 4	doorstroom naar trede 5 of 6	Niet gekend	
Nee	65,0	49,8	48,0	39,5	64,8	62,8
Ja, onkostenvergoeding	18,3	21,8	33,2	29,2	13,3	19,2
Ja, motivatiepremie	9,3	13,5	12,8	11,4	10,5	9,8
Ja, in natura	7,4	15,0	6,0	20,0	11,4	8,2
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	5.780	400	250	185	105	6.720

3.5.13. Subsidies

Voor de medewerkers waarvan de begeleiding in arbeidszorg in de loop van 2022 is stopgezet, ontvingen de organisaties vaker een subsidie vanuit het decreet werk- en zorgtrajecten Arbeidsmatige Activiteiten (AMA) dan voor de nog actieve medewerkers. Daarentegen ontvingen ze voor deze medewerkers minder vaak Cliënt Rechtstreeks Toegankelijke Hulp of PersoonsVolgend Budget.

Voor de medewerkers met perspectief op doorstroom naar trede 5 of 6 ontvingen de arbeidszorginitiatieven ook relatief vaker subsidies vanuit activerende arbeidszorg (17,3%) dan voor de andere medewerkers.

Wanneer we de subsidievormen groeperen naargelang ze afkomstig zijn van WVG of WSE zien we dat het percentage medewerkers met perspectief op doorstroom naar trede 5 of 6 dat een WSE subsidie ontvangt (41,6%) aanzienlijk groter is dan bij de andere groepen. Bij alle medewerkers is het aandeel medewerkers dat een WSE-subsidie krijgt 22,6%. Het percentage dat een WVG-subsidie krijgt bij de groep medewerkers met perspectief op doorstroom naar trede 5 of 6 is echter nog groter (48,1%) dan het percentage dat een WSE-subsidie krijgt. (tabel 54).

Tabel 54

De subsidies die de Vlaamse arbeidszorginitiatieven ontvangen voor de begeleiding van hun arbeidszorgmedewerkers in 2022, vergelijking actieve en stopgezette medewerkers (per perspectief na stopzetting) (in %)

Ontving u een subsidie voor de begeleiding van de arbeidszorgmedewerker?	Actief	Stopgezet in de loop van 2022 met perspectief op:				Totaal
		uitstroom naar trede 1 of 2	uitstroom naar trede 3 of 4	doorstroom naar trede 5 of 6	Niet gekend	
Subsidiebron WVG						
Ja, decreet werk- en zorgtrajecten ArbeidsMatige Activiteiten (AMA)	28,5	42,3	46,0	34,1	43,8	30,4
Cliënt Rechtstreeks Toegankelijke Hulp of PersoonsVolgend Budget	29,9	7,0	7,6	3,2	14,3	26,7
Ja, de lokale of regionale besturen EN ArbeidsMatige Activiteiten (AMA)	4,0	5,3	6,8	3,8	1,9	4,2
Ja, AMA welzijn (WVG)	2,7	4,5	4,8	7,0	3,8	3,0
Ja, Rechtstreeks Toegankelijke Hulp (RTH) EN ArbeidsMatige Activiteiten (AMA)	1,3	0,5	0,4	0,0	0,0	1,2
Ja, lokale besturen en AMA welzijn (WVG)	0,2	0,3	0,0	0,0	0,0	0,2
Subtotaal WVG	66,7	59,8	65,6	48,1	63,8	65,7
Subsidiebron WSE						
Ja, het meerbanenplan arbeidszorg	10,2	5,0	11,6	6,0	6,7	9,8
Ja, het decreet sociale werkplaatsen	4,9	7,8	6,4	6,5	8,6	5,2
Ja, AMA sociale economie (WSE)	3,5	7,8	9,2	8,7	1,9	4,1
Ja, activerende arbeidszorg	2,3	7,8	3,2	17,3	2,9	3,1
Ja, lokale besturen en AMA sociale economie (WSE)	0,2	1,3	0,0	3,2	1,0	0,4
Ja, de lokale of regionale besturen EN activerende arbeidszorg	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0
Subtotaal WSE	21,2	29,5	30,8	41,6	21,0	22,6
Ja, de lokale of regionale besturen	2,4	1,3	0,4	2,7	1,0	2,3
Nee	9,7	9,5	3,2	7,6	14,3	9,5
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	5.779	400	250	185	105	6.719

3.5.14. Overeenkomst

Bij arbeidszorgmedewerkers wiens begeleiding in 2022 werd stopgezet gebeurt de arbeidszorg relatief vaker via een AMA-overeenkomst en een arbeidszorgovereenkomst en minder vaak via een begeleid werken overeenkomst dan bij de nog actieve medewerkers (zie tabel 55).

Tabel 55

De overeenkomst waaronder de arbeidszorg gebeurt in 2022, vergelijking actieve en stopgezette medewerkers (per perspectief na stopzetting) (in %)

Overeenkomst	Actief	Stopgezet in de loop van 2022 met perspectief op:				Totaal
		uitstroom naar trede 1 of 2	uitstroom naar trede 3 of 4	doorstroom naar trede 5 of 6	Niet gekend	
AMA-overeenkomst	35,9	57,1	55,5	52,2	49,5	38,6
Arbeidszorgovereenkomst	27,4	29,1	34,5	39,1	28,2	28,1
Begeleid werken overeenkomst	29,0	6,9	7,1	2,7	12,6	25,8
Vrijwilligersovereenkomst	5,0	3,3	1,3	3,3	1,9	4,6
Zorgboerderijovereenkomst	0,6	0,0	0,0	0,5	0,0	0,5
Andere	2,2	3,6	1,7	2,2	7,8	2,4
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	5.500	392	238	184	103	6.417

3.5.15. Methodiek

Medewerkers waarvan de begeleiding in 2022 werd stopgezet, werden relatief vaker begeleid via collectief intern werk en beduidend minder via individueel extern werk dan de medewerkers die eind 2022 nog actief waren (zie tabel 56).

Tabel 56

De methodiek via dewelke de arbeidszorgmedewerker wordt tewerkgesteld in 2022, vergelijking actieve en stopgezette medewerkers (per perspectief na stopzetting) (in %)

Methodiek	Actief	Stopgezet in de loop van 2022 met perspectief op:				Totaal
		uitstroom naar trede 1 of 2	uitstroom naar trede 3 of 4	doorstroom naar trede 5 of 6	Niet gekend	
Collectief intern werk (atelierwerking)	41,5	63,3	58,0	67,4	47,6	44,3
Individueel extern werk (begeleid werken, supported employment)	37,9	15,1	18,5	7,1	18,5	34,6
Individueel intern werk	18,8	19,9	23,5	21,2	31,1	19,3
Collectief extern werk (enclavewerking)	1,8	1,8	0,0	4,4	2,9	1,9
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Aantal medewerkers	5.500	392	238	184	103	6.417

4. BELANGRIJKE CONCLUSIES

In dit laatste hoofdstuk willen we de belangrijkste cijfers nog eens op een rijtje zetten.

- In het registratiesysteem arbeidszorg werden voor het jaar 2022 de arbeidszorgmedewerkers van **147** Vlaamse **arbeidszorginitiatieven** geregistreerd.
- Deze arbeidszorginitiatieven hadden **6.721 actieve arbeidszorgmedewerkers** in 2022. Dit zijn er 1.146 meer dan in 2018, of +20,6% tussen 2018 en 2022. In het coronajaar 2020 is er wel een duidelijke daling van het aantal arbeidszorgmedewerkers zichtbaar (-165 in vergelijking met 2019).
- We moeten er rekening mee houden dat deze cijfers niet alle arbeidszorgmedewerkers in kaart brengen omdat niet alle arbeidszorginitiatieven hun medewerkers registreren in het Registratiesysteem Arbeidszorg. Onze analyse is dus gebaseerd op onvolledige gegevens en moet dus met de nodige voorzichtigheid gehanteerd worden. Ze kan echter wel gebruikt worden om kenmerken van de arbeidszorgmedewerker te achterhalen en trends te detecteren.
- West-Vlaanderen is de provincie die het grootste aantal arbeidszorgmedewerkers registreert, namelijk 1.816 in 2022. De Vlaams-Brabantse initiatieven registreren 1.561 medewerkers, deze in Oost-Vlaanderen 1.544, in Limburg 1.023 en in Antwerpen 777.
- Slechts een klein aandeel arbeidszorgmedewerkers werkt niet in de provincie waar het arbeidszorginitiatief is gevestigd.
- De sector geestelijke gezondheidszorg is met 2.328 geregistreerde arbeidszorgmedewerkers in 2022, of 34,6% van het totaal, de grootste sector binnen arbeidszorg. De sector zorg voor personen met een handicap is in 2022 de tweede grootste sector met 2.261 medewerkers of 33,6% van het totaal. De sector maatwerk en lokale diensteneconomie komt wat tewerkstelling betreft op plaats 3, met 1.822 medewerkers in 2022 (of 27,1% van het totaal). De sector OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's begeleidt 188 arbeidszorgmedewerkers (2,8%). Er is ook één initiatief uit de integrale jeugdhulpverlening met 23 arbeidszorgmedewerkers dat zich heeft geregistreerd. Tot slot is er een restsector met 99 medewerkers.
- Het aantal geregistreerde medewerkers is in de sector zorg voor personen met een handicap sterk gegroeid tussen 2018 en 2022. In de sector OCMW, CAW of bovenlokaal samenwerkingsverband OCMW's is het aantal geregistreerde medewerkers tussen 2018 en 2022 sterk gedaald. In de sector maatwerk en lokale diensteneconomie trad een sterke daling van het aantal arbeidszorgmedewerkers op in het coronajaar 2020. In 2021 en 2022 is er opnieuw een stijging, maar het niveau van voor corona werd nog niet opnieuw behaald.
- Enkele **kenmerken** die de arbeidszorgmedewerker in 2022 typeren zijn:
 - De mannen zijn in de meerderheid: 61,7%;
 - De gemiddelde leeftijd bedraagt 42,8 jaar;
 - 72,1% van de medewerkers is ongehuwd;
 - 78,6% van de medewerkers woont in een thuismilieu, 11,8% leeft in een semi-residentiële opvang en 9,3% in een residentiële opvang;
 - 14,7% van de medewerkers woont samen met zijn/haar kind(eren) (in een gezin met partner of als alleenstaande ouder);
 - 30,2% van de actieve arbeidszorgmedewerkers ontvangt een inkomensvervangende tegemoetkoming. 29,7% een ziekte-uitkering en 28% een werkloosheidsuitkering (RVA).

- 6,3% ontvangt een leefloon. 4,1% van de actieve arbeidszorgmedewerkers ontvangt geen inkomen.
- 39% van de cliënten in arbeidszorg wordt er begeleid omwille van een problematiek van psychische/psychiatrische aard. 24,7% van de medewerkers heeft een verstandelijke problematiek.
 - Ze hebben een veel lager opleidingsniveau dan de gemiddelde Vlaming.
 - 40,5% van de actieve arbeidszorgmedewerkers heeft nog niet in het bezoldigd circuit gewerkt. 41,3% van de actieve arbeidszorgmedewerkers heeft enkel in het reguliere circuit gewerkt en 5,2% zowel in het reguliere als in het beschermd circuit. 13% heeft enkel in het beschermd circuit gewerkt.
 - Een arbeidsgerichte organisatie (GTB, VDAB, vakbond, ...) blijkt de belangrijkste doorverwijzer te zijn voor de arbeidszorgmedewerkers. De geestelijke gezondheidszorg is de tweede meest voorkomende doorverwijzer en de zorg voor personen met een handicap komt op plaats 3.
 - De arbeidszorgmedewerkers presteren gemiddeld 11,4 uren per week.
 - 62,8% van de arbeidszorgmedewerkers krijgt geen vergoeding voor de prestaties in arbeidszorg. 19,2% krijgt een onkostenvergoeding, 9,8% een motivatiepremie en 8,2% krijgt een vergoeding in natura. Het percentage medewerkers dat geen vergoeding krijgt is tussen 2018 en 2022 gestegen.
 - Circa 10% van de arbeidszorgmedewerkers wordt begeleid zonder dat daar een vorm van subsidie tegenover staat. Voor 90,5% van de arbeidszorgmedewerkers ontvangt het arbeidszorginitiatief dus wel een subsidie. Het decreet werk- en zorgtrajecten ArbeidsMatige Activiteiten (AMA) is in 2022 de belangrijkste vorm van financiering (naar absoluut aantal arbeidszorgmedewerkers maar dit houdt geen rekening met de hoogte van het bedrag).
 - bij 38,6% van de medewerkers gebeurt arbeidszorg onder een AMA-overeenkomst. 28,1% heeft een arbeidszorgovereenkomst en 25,8% een begeleid werken overeenkomst. 4,6% voert arbeidszorg uit onder een vrijwilligersovereenkomst.
 - 44,3% van de geregistreerde arbeidszorgmedewerkers wordt tewerkgesteld via collectief intern werk (atelierwerking). Bij 34,6% van de medewerkers is de methodiek individueel extern werk (begeleid werken, supported employment), bij 19,3% individueel intern werk en bij 1,9% collectief extern werk (enclavewerking).
- Van de 6.721 arbeidszorgmedewerkers die in 2022 actief waren, hebben er 940 hun **tewerkstelling stopgezet in de loop van het jaar**. Dit is een aandeel van 14%. In 2019 lag het percentage stopzettingen nog duidelijk hoger, namelijk op 22,9% (of 1.426 stopzettingen), maar in het coronajaar 2020 is het aantal stopzettingen sterk gedaald en sindsdien is het niveau van 2019 niet meer gehaald. Het grootste percentage stopzettingen treffen we aan in de sector maatwerk en lokale diensteneconomie (24,1%).
 - Arbeidszorgmedewerkers van wie de begeleiding in de loop van 2022 is stopgezet, waren gemiddeld 25 maanden in begeleiding. Er is wel een grote variatie in begeleidingsduur naargelang de sector.
 - Van de 940 arbeidszorgmedewerkers die in 2022 hun begeleiding hebben stopgezet, werd voor 185 personen, of 19,7%, een **perspectief** op doorstroom (trede 5 en 6), en voor 650 personen, of 69,1%, een perspectief op uitstroom (trede 1 tot en met 4) geregistreerd. Voor 105 personen (11,2%) is het perspectief niet gekend.

- Bekijken we *alle* arbeidszorgmedewerkers in 2022, dan heeft hiervan 2,8% perspectief op doorstroom. In 2019 had nog 4,4% van alle arbeidszorgmedewerkers perspectief op doorstroom en in 2018 3,3%.
- De doorstroom richt zich vooral op trede 5 (146 personen of 15,5% van de stopzettingen), maar er zijn ook 39 medewerkers (4,1% van de stopzettingen) met perspectief op trede 6.
- In **vergelijking** met de groep van **nog actieve arbeidszorgmedewerkers** typeren de medewerkers die hun begeleiding hebben stopgezet en perspectief hebben op **doorstroom naar een hogere trede (trede 5 of 6)**, zich als volgt:
 - Ze waren tijdens hun begeleiding in arbeidszorg vooral actief in de sector maatwerk en lokale diensteneconomie.
 - Het aandeel mannen bedraagt 57,3% en is iets kleiner dan in de groep van de nog actieve medewerkers (61,8%).
 - Ze zijn duidelijk jonger (gemiddeld 37,8 jaar) dan de nog actieve medewerkers (gemiddeld 43 jaar).
 - Ze zijn relatief vaker gehuwd (24,9%) dan de nog actieve medewerkers (11,8%) en ook minder vaak gescheiden (7,6% tegenover 11,7% bij de actieve medewerkers);
 - Ze wonen relatief meer in een thuismilieu.
 - Ze wonen vaker samen met kinderen: 26,5% van de medewerkers met perspectief op trede 5 of 6 woont samen met zijn/haar kind(eren) tegenover 14,1% van de nog actieve medewerkers.
 - Ze ontvangen relatief vaker een werkloosheidsuitkering of een leefloon en relatief minder vaak een inkomensvervangende tegemoetkoming.
 - Ze hebben relatief minder vaak een verstandelijke problematiek en relatief vaker een fysiek/sensorische problematiek, een probleem van middelengebruik, een langdurige inactiviteit of een medische problematiek.
 - Ze hebben minder vaak een getuigschrift van BUSO behaald.
 - Ze hebben relatief vaker een werkverleden in het bezoldigd circuit.
 - Ze werden relatief meer doorverwezen door een arbeidsgerichte organisatie en relatief minder door de geestelijke gezondheidszorg, de zorg voor personen met een handicap of de sociale omgeving.
 - Ze presteerden gemiddeld meer uren per week in arbeidszorg, namelijk 17 uren per week tegenover 11,2 uren per week bij de nog actieve populatie.
 - Ze krijgen relatief vaker een vergoeding van het arbeidszorginitiatief.
 - Ze krijgen relatief vaker een subsidie vanuit WSE.
 - Ze werden relatief vaker begeleid via een AMA-overeenkomst of een arbeidszorgovereenkomst en relatief minder vaak onder een begeleid werken overeenkomst.
 - Ze worden relatief minder vaak begeleid via de methodiek individueel extern werk (begeleid werken, supported employment) en relatief vaker via collectief intern werk.
- In **vergelijking** met de groep van **nog actieve arbeidszorgmedewerkers** typeren de medewerkers die hun begeleiding hebben stopgezet en **perspectief** hebben op **uitstroom naar eenzelfde (trede 3 en 4) of lagere trede (trede 1 of 2)**, zich als volgt:
 - Ze waren tijdens hun begeleiding in arbeidszorg relatief vaker actief in de geestelijke gezondheidszorg (trede 1 en trede 2) en in de sector maatwerk en lokale diensteneconomie (trede 1 tot en met 4).

- Ze zijn iets vaker gehuwd.
 - Ze ontvangen relatief vaker een ziekte-uitkering of een leefloon en relatief minder vaak een inkomensvervangende tegemoetkoming als ze perspectief hebben op trede 1 of 2. Personen met perspectief op trede 3 of 4 ontvangen relatief vaker een werkloosheidsuitkering of een leefloon en relatief minder vaak een inkomensvervangende tegemoetkoming.
 - Ze hebben relatief meer een psychische/psychiatrische problematiek en minder vaak een verstandelijke problematiek.
 - Ze hebben relatief vaker werkervaring in het bezoldigd circuit.
 - Ze werden relatief meer doorverwezen door een arbeidsgerichte organisatie en relatief minder door de zorg voor personen met een handicap of door de sociale omgeving. Medewerkers met perspectief op uitstroom naar trede 1 of 2 werden ook relatief vaker doorverwezen door de geestelijke gezondheidszorg.
 - Ze krijgen relatief vaker een vergoeding van het arbeidszorginitiatief.
 - Voor hun begeleiding ontvangen de initiatieven relatief vaker een subsidie vanuit het decreet werk- en zorgtrajecten Arbeidsmatige Activiteiten (AMA) en minder vaak vanuit de Cliënt Rechtstreeks Toegankelijke Hulp of het PersoonsVolgend Budget.
 - Ze werden relatief vaker begeleid via een AMA-overeenkomst of een arbeidszorgovereenkomst en relatief minder vaak onder een begeleid werken overeenkomst.
 - Ze worden vaker begeleid via de methodiek collectief intern werk en minder vaak via individueel extern werk.
-

Colofon

Deze analyse werd opgemaakt op vraag van de Ronde Tafel Arbeidszorg in opdracht van de Deputatie van de provincieraad van West-Vlaanderen.

Carl Decaluwé (Gouverneur)

Bart Naeyaert, Jean de Bethune, Sabien Lahaye-Battheu, Jurgen Vanlerberghe (gedeputeerden)

Stijn Lombaert (provinciegriffier)

Redactie:

Tanja Termote

Verantwoordelijke uitgever: Ann Tavernier

Voor meer informatie: <https://www.west-vlaanderen.be/dataanalyse>
data.analyse@west-vlaanderen.be