2009

Jaarverslag

Vlaamse Federatie van Beschutte Werkplaatsen vzw

Inhoud

INHOUDSOPGAVE 3

VOORWOORD 5

BESCHUTTE TEWERKSTELLING 2009 IN EEN NOTENDOP 7

DE SECTOR VAN DE BESCHUTTE WERKPLAATSEN 9

DE TEWERKSTELLING IN BEELD ... 9
... in cijfers 11
... met aandacht voor specifieke groepen 12
Zwakke werknemers 12
Zeer zwakke werknemers 13
Oudere werknemers 13
Andere risicogroepen 15
Arbeidszorgmedewerkers 15
... met begeleiding buiten de BW 16
Supported Employment 16
Enclaves 18
... met aandacht voor competentie-ontwikkeling 18
Vorming 18
Studiedagen 20
Competentie-ontwikkeling 22
... met aandacht voor een vlotte instroom 22
... met aandacht voor professionaliteit 23

DE ECONOMISCHE WERKING VAN DE SECTOR IN BEELD ... 25
... in cijfers 27
... in economische activiteiten 29
... met aandacht voor innovatie 29
... met aandacht voor nieuwe marktniches en –opportuniteiten 30

HET BELEIDSKADER IN BEELD ... 31
... op weg naar een nieuw reglementair kader 33
Van eenheidsdecreet naar maatwerkdecreet 33
Bepaling van de afstand tot de arbeidsmarkt 34
... met een aangepaste subsidiëring 34
Op Vlaams niveau 34
Op federaal niveau 35
... met aangepaste loon- en arbeidsvoorwaarden 35
Outplacement 35
Afgesloten CAO's in 2009 35

DE ROL VAN VLAB ... 37
... in de opdrachtverklaring 39
Doelstellingen 39
Opdrachten 39
... binnen de uitgetekende structuur 39
VLAB-organogram 39
De algemene vergadering 40
De raad van bestuur 40
Secretariaat 40
Werkgroepen 41
... in overleg met partners 41

BIJLAGEN: 43

Bijlage 1 Lijst van de leden VLAB raad van bestuur 45
Bijlage 2 Lijst van de leden VLAB-algemene vergadering 46
Bijlage 3 Lijst van de gebruikte afkortingen en verklaringen 51

Voorwoord

IN DE BAN VAN DE ECONOMISCHE CRISIS

Dat 2009 ons nog zal heugen als het jaar waarin onze samenleving zwaar getroffen werd door de economische crisis, is een open deur intrappen. De Vlaamse beschutte werkplaatsen hebben de gevolgen van deze crisis aan den lijve ondervonden. De daling van het aantal werkopdrachten was enorm: het was dan ook alle hens aan dek om de negatieve effecten van de crisis te beperken.

En er is hard gewerkt om onze doelstelling, de duurzame tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap, te handhaven. En hoe moeilijk het ook was (en waarschijnlijk nog zal zijn in 2010), we durven stellen dat we hier in belangrijke mate in geslaagd zijn. In de eerste plaats is dit te danken aan onze 67 beschutte werkplaatsen, die dagdagelijks alles in het werk stellen om hun werknemers aan het werk te houden.

Maar ook beleidsmatig werd hard gewerkt door overheid, vakbonden en VLAB om een kader te scheppen waarin de beschutte werkplaatsen optimaal gesteund werden om hun doelstelling te realiseren.

Om dit kader te ontwikkelen, was het noodzakelijk de vinger aan de pols te houden: er werd maandelijks cijfermateriaal verzameld rond een aantal belangrijke parameters zoals de evolutie van de economische werkloosheid.

Verder werd er ingezet op verschillende prioriteiten. De beperking van de gevolgen voor de werknemers, zowel voor de doelgroep als voor de omkadering, namen een belangrijke plaats in: over zowel de financiële compensatie van loonverlies bij economische werkloosheid, de extra subsidie om de tewerkstelling van de monitoren te vrijwaren, als de extra vormingsmomenten ter vervanging van economische werkloosheid, vindt u bijkomende informatie in dit jaarverslag.

Maar vorming is uiteraard veel meer dan een vervangmiddel voor economische werkloosheid: vorming werd door de sector aangegrepen als middel om de competenties van de werknemers aan te scherpen om hen op die manier inzetbaar te maken in de gewijzigde economische omstandigheden. Meer dan 1/3 van alle werknemers werden in het opleidingsproject betrokken, dat met ESF-middelen werd opgezet.

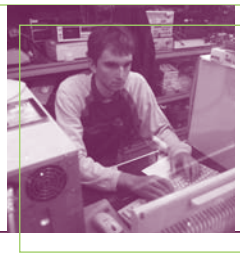
Inzetten op maatregelen ter beperking van de gevolgen van de crisis is uiteraard noodzakelijk, maar biedt geen oplossing voor het probleem: de enige manier hiervoor is voorzien in voldoende werkopdrachten. Ook hier werd met ESF-steun gewerkt aan het aantrekken van nieuwe opdrachten: de overheidssector werd gesensibiliseerd om samen te werken met de beschutte werkplaatsen.

De inspanningen hebben geloond, maar we mogen niet op onze lauweren gaan rusten. 2010 dient zich immers ook niet zo positief aan. De gesprekken met het beleid en de sociale partners zijn opnieuw gestart: we zijn ervan overtuigd dat door de gezamenlijke inspanningen van alle partijen de beschutte werkplaatsen in de meest optimale omstandigheden hun doelstelling kunnen blijven realiseren.

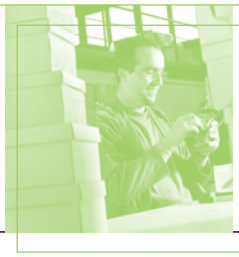
Want we blijven als sector gaan voor de duurzame tewerkstelling van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, ook in moeilijke tijden. En dit bekijken we op langere termijn dan de huidige crisis: we engageren ons dan ook ten volle om te komen tot de realisatie van het nieuwe beleidskader, waar maatwerken centraal staat.

Luc Van Nevel
Voorzitter

Christel Vanroelen
Directeur



Beschutte tewerkstelling in een notendop



DE SECTOR VAN DE BESCHUTTE WERKPLAATSEN

DE TEWERKSTELLING IN BEELD …

... in cijfers

Tabel 1: Aantal tewerkgestelde personen in de sector BW in Vlaanderen op 31/12/2008

	eenheden	VTE	% totaal personeelsbestand in eenheden	% totaal personeelsbestand in VTE
TOTAAL	**19.375**	**17.643,42**	**100,00%**	**100,00%**
Totaal personen met een afstand tot de arbeidsmarkt	16.364	14.840,02	84,46%	84,11%
Totaal personen met een (arbeids)-handicap	**15.662**	**14.185,65**	**80,84%**	**80,40%**
Omkadering	319	284,22	1,65%	1,61%
Productie	15.343	13.901,43	79,19%	78,79%
Totaal andere risicogroepen	**702**	**654,37**	**3,62%**	**3,71%**
Omkadering	18	15,75	0,09%	0,09%
Productie	684	639	3,53%	3,62%
Totaal validen	**3.011**	**2.803,40**	**15,54%**	**15,89%**
Omkadering	2.382	2.247,27	12,29%	12,74%
Productie	629	556,13	3,25%	3,15%

In Vlaanderen zijn 67 beschutte werkplaatsen actief, die ondergebracht zijn in 54 rechtspersonen. Op 31/12/2008 stelden deze organisaties 19.375 mensen te werk.

Meer dan 15.600 van deze werknemers zijn personen met een handicap.Gedurende de laatste jaren is het aantal tewerkgestelde personen met een handicap in de Vlaamse beschutte werkplaatsen gestaag blijven stijgen, ook in 2008. In 1975 werkten er in totaal nog geen 6.000 personen met een handicap. 25 jaar later was dit aantal meer dan verdubbeld. De laatste 8 jaren kwamen hier nog 1.600 personen met een handicap bij.

Wel is duidelijk dat dit gestaag groeien in 2008 op een lager pitje is komen te staan: de sector, voornamelijk actief als onderaannemer van het gewone bedrijfsleven, heeft zeker haar deel van de klappen gekregen in de economische crisis. De netto-aangroei bleef dan ook beperkt tot 108 personen met een handicap. De zwaarste effecten van de crisis zullen echter pas vastgesteld kunnen worden in 2009: spijtig genoeg is te vrezen dat voor het eerst van de geschiedenis van de sector een daling in tewerkstelling zal moeten vastgesteld worden. De reële tewerkstellingscijfers op 31/12/2009 zijn echter nog niet bekend.

Dit neemt echter niet weg dat we er het volste vertrouwen in hebben dat deze kentering in tewerkstellingsgroei slechts tijdelijk zal zijn: de sector is dan ook vragende partij om de beperking die werd ingebouwd in het Vlaams beleid inzake het aantal subsidieerbare arbeidsplaatsen in VTE, te verruimen. In mei 2008 trok de Vlaamse Regering het aantal subsidieerbare arbeidsplaatsen in de sector op tot 14.224 VTE, een cijfer dat quasi volledig wordt ingevuld, ondanks de beperkte werkopdrachten ten gevolge van de economische crisis. De sector is dan ook zeker vra-

gende partij om een uitbreiding van het aantal arbeidsplaatsen in de BW te bekomen in het voorziene groeipad voor de sociale economie, zoals omschreven in het Vlaams Regeerakkoord, de beleidsnota van voogdijminister Freya Van den Bossche, en het Werk- en Investeringsplan van de Vlaamse Regering en de sociale partners.

... met aandacht voor specifieke groepen

Zwakke werknemers

Binnen de groep van werknemers met een handicap wordt vanuit het regelgevend kader voor de groep met de meest beperkte capaciteiten, de zogenaamde zwakke werknemers, extra ondersteuning geboden.

De zwakke werknemers worden als volgt gedefinieerd:

- personen met een handicap die BuSO-onderwijs opleidingsvorm 1 of 2 gevolgd hebben, of die aangepast BLO (4de graad) hebben genoten;
- personen met een handicap die tot de groep van de matig mentaal gehandicapten behoren;
- personen met een handicap die een IQ hebben van minder dan 60 punten (WISC of WAIS), of van minder dan 52 punten (Terman);
- personen met een handicap die recht hebben op extra kinderbijslag;
- personen met een handicap die recht hebben op een integratietegemoetkoming en voor wie de zelfredzaamheidgraad op ten minste 9 punten werd vastgesteld;
- personen met een handicap die minstens 2 jaar onafgebroken in een psychiatrische voorziening of erkende beschutte woonvorm zijn opgenomen, hetzij in de loop van de 2 jaar die aan de tewerkstelling voorafgaan minstens 3 keer in een psychiatrische voorziening werden opgenomen, hetzij vanwege persoonlijkheidsverval deskundige psychiatrische behandeling behoeven en sedert minstens 1 jaar regelmatig onder medisch toezicht staan.

Bijna 58 % van de werknemers met een handicap is erkend binnen het statuut van 'zwakke werknemer'. Dit percentage blijft ongeveer gelijk gedurende de laatste 5 jaren. De positie van de zwakke werknemers binnen de BW blijft dus behouden.

Dit betekent echter niet dat het behoud van de tewerkstelling van deze groep een eenvoudige opdracht is. De bewegingen op de economische markt (zie lager) leiden immers vaak tot het wegvallen van de meest eenvoudige en meest arbeidsintensieve opdrachten, in casu de opdrachten waarin de tewerkstellingskansen van de werknemers met de meest beperkte capaciteiten het hoogst liggen.

Door constant te blijven zoeken naar nieuwe geschikte activiteiten, een steeds verder doorgedreven arbeidsanalyse en jobsplitsing, en investeringen in competentiemanagement en –ontwikkeling, slagen de BW nog steeds in hun doelstelling om blijvende tewerkstellingskansen te bieden voor deze groep. Het is duidelijk dat dit een steeds intensiever en moeilijker proces zal worden, zeker in tijden van economische recessie.

Tabel 2: Percentage zwakke werknemers tov totaal aantal werknemers met een handicap

Zwakke werknemers	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Aantal in eenheden	8.338	8.519,00	8.649,00	8.794,00	8.916,00	8.950,00
Aantal in VTE	7.434,24	7.552,42	7.752,53	8.004,03	8.115,11	8.092,11
Percentage t.o.v. het aantal PH	59,01%	58,21%	58,77%	58,51%	57,33%	57,04%

Zeer zwakke werknemers

Het gaat om de groep werknemers die door de (snelle) evolutie van hun handicap steeds moeilijker ingezet kan worden en die steeds meer begeleiding nodig heeft. In 2008 werd een werkgroep opgericht om deze groep werknemers specifiek onder de aandacht te brengen. Wij willen de tewerkstelling van deze groep vrijwaren en dit door aanpaste begeleiding en aangepaste subsidiëring.

In het kader van het project 'leeftijdsbewust personeelsbeleid' (cfr. infra) werd door de Federatie van Consultatiebureaus een onderzoek uitgevoerd naar het profiel van werknemers met dalende competenties in beschutte werkplaatsen.

Het profiel van de steekproef van 137 werknemers werd onderzocht met het R-pas-instrument (cfr. infra). Dit instrument laat een geobjectiveerde en gestandaardiseerde inschaling toe van de belangrijkste basisarbeidscompetenties, van de begeleidingsbehoefte en van de sociale randvoorwaarden van personen met een arbeidshandicap.

Hun profiel werd vergeleken met de reeds beschikbare profielen van personen met een arbeidshandicap:

- personen die een dagcentrum bezoeken
- personen met een arbeidshandicap in arbeidszorg
- personen met een arbeidshandicap in maatwerkbedrijven
- personen met een arbeidshandicap die tewerkgesteld zijn in het reguliere arbeidscircuit

Uit het onderzoek bleek dat de arbeidscompetenties van de werknemers die werden gescreend, bijzonder laag liggen in vergelijking met deze van de maatwerkbedrijven en deze van arbeidszorg, en zelfs dichter aansluiten bij het doelpubliek van de dagcentra.

VLAB is dan ook vragende partij naar bijkomende ondersteuning voor de tewerkstelling van deze groep.

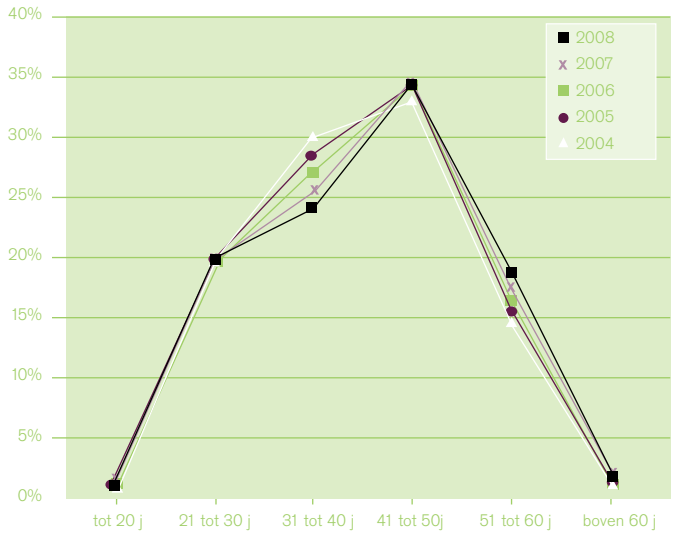
Oudere werknemers

Dat veroudering van het werknemersbestand een belangrijke impact zal hebben op de werking van de beschutte tewerkstelling in Vlaanderen, blijkt duidelijk uit onderstaande grafiek.

Meer dan de helft van de werknemers is ouder dan 40, 20 % is zelfs ouder dan 50. Bovendien kent de veroudering van de populatie een sterk evolutief karakter.

Het aandeel van de 50-plussers is op 1 jaar tijd gestegen met 1,25 %.

Grafiek 1: Leeftijdsverdeling 2004-2008



Uit de cijfers is duidelijk dat de tewerkstelling van oudere werknemers ook voor onze sector een belangrijke uitdaging voor de toekomst betekent. Werknemers langer aan het werk houden mag dan wel een algemene Vlaamse doelstelling zijn, voor werknemers met een arbeidshandicap is dit vaak nog een complexere uitdaging. Omwille van hun specifieke beperkingen treden bepaalde leeftijdsgerelateerde problemen zelfs nog eerder op dan bij werknemers zonder arbeidshandicap.

Een leeftijdsbewust personeelsbeleid voeren is noodzakelijk voor elk bedrijf: de methodieken en eindeloopbaanmaatregelen die algemeen worden ingezet, zijn echter niet altijd zomaar toepasbaar in onze sector, omwille van de specificiteit van de doelgroep.

In navolging van het ESF-project rond leeftijdsbewust personeelsbeleid dat door VLAB werd georganiseerd, werd een 2de project opgezet, met financiering van toenmalig voogdijminister Kathleen Van Brempt.

In dit project werd gewerkt aan 3 doelstellingen:

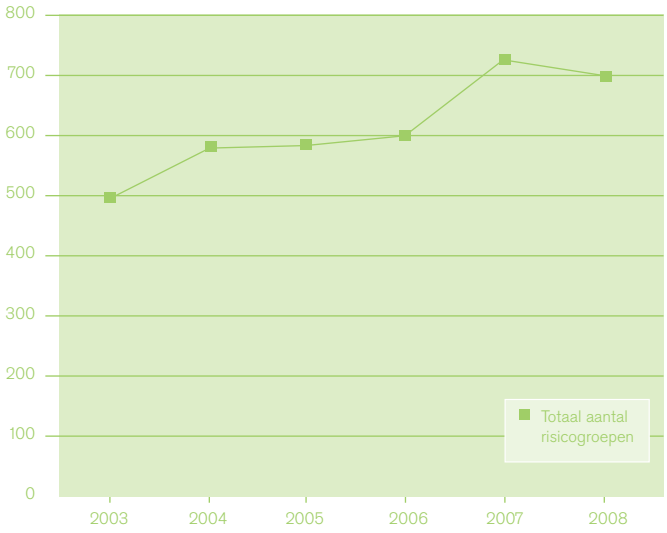
1. **expertise bevorderen en uitwisselen**
   Het gaat dan om het ontwikkelen, aanpassen en gebruiken van methodieken voor screening, (her)oriëntering, opleiding, training en begeleiding van oudere werknemers met een handicap
2. **uitwerken van een leeftijdsbewust personeelsbeleid in ruime zin, verankerd in het beleid van de organisatie**
   Met een leeftijdsbewust personeelsbeleid in ruime zin wordt het ontwikkelen, benutten en behouden van competenties, kennis en ervaring van alle individuele werknemers in alle leeftijdscategorieën, rekening houdend met veranderende mogelijkheden en behoeften, bedoeld. Het is ook van belang dat leeftijdsbewust personeelsbeleid niet op zichzelf staat, maar ingebed wordt in het beleid van de organisatie.
3. **ontwikkelen van een objectieve bepalingsmethodiek in het kader van omgekeerde loopbaan**
   Ondanks alle mogelijke inspanningen om te komen tot een matching tussen de competenties van de oudere werknemer enerzijds en het werk anderzijds, is er voor sommige oudere werknemers met een arbeidshandicap een grens bereikt. Een vroegtijdige (gefaseerde) uitstap uit het arbeidsproces, met loopbaanbegeleiding in de omgekeerde zin, is voor hen misschien de enige mogelijkheid. De nood aan een objectieve bepalingsmethodiek, waarop elke werkplaats zich kan baseren bij het overwegen van de beslissing tot de omgekeerde loopbaan, is echter groot. Hiervoor werd samengewerkt met fCB (Federatie van Consultatiebureaus).

Het project is gestart op 1 juli 2008 en liep tot 31 oktober 2009. 13 werkplaatsen namen deel aan het project. De ontwikkelde handleiding werd ter beschikking gesteld aan de beschutte werkplaatsen.

Andere risicogroepen

Naast personen met een handicap worden ook 'andere risicogroepen' tewerkgesteld binnen de BW. Onder personen uit andere risicogroepen verstaan we mensen met een zekere achterstandsproblematiek op de arbeidsmarkt, die echter niet wordt veroorzaakt door een handicap. Deze andere risicogroepen zijn tewerkgesteld in de BW met andere subsidievormen dan deze voor de reguliere BW-doelgroepwerknemer (SINE, GESCO, Plan Activa en MTPW). De BW staan dus niet alleen open voor personen met een handicap maar voor alle personen met een 'arbeidshandicap', dus alle personen met een afstand tot de arbeidsmarkt, door welke reden dan ook veroorzaakt. In totaliteit gaat het om 702 werknemers.

Grafiek 2: Werknemers uit andere risicogroepen



Arbeidszorgmedewerkers

In het kader van het Vlaamse Meerbanenplan werd voorzien in een experiment arbeidszorg voor 900 ingeschreven werkzoekenden bij VDAB, waarvan wordt geoordeeld dat deze (nog) niet in staat zijn tot verloonde arbeid, zelfs niet in een beschermde setting.
Via dit experiment werd voor de eerste keer arbeidszorg als methodiek mogelijk gemaakt in de beschutte tewerkstelling, en werd bijgevolg de meerwaarde van het inzetten van de aanwezige begeleidingsexpertise ook voor deze doelgroep erkend. Wij wilden eveneens een profielvergelijking mogelijk maken tussen de doelgroep die toegeleid wordt in het experiment en de doelgroepwerknemers in de BW (meer bepaald de zwakke werknemers).

Het project werd in de opstartfase gekenmerkt door een zeer beperkte instroom van arbeidszorgmedewerkers: het was dan ook niet mogelijk hier gefundeerde beleidsconclusies uit te trekken. Het project werd dan ook verlengd voor de periode 2008-2009. Niettemin wordt nog steeds niet op kruissnelheid gewerkt. Van de 867.715 toegekende uren, wordt momenteel ongeveer 37 % benut. In totaal worden momenteel 636 mensen begeleid in een arbeidszorgproject binnen de samenwerkingsverbanden (er was een beschikbare capaciteit van 810 voorzien).
Het is duidelijk dat hier nog veel marge is om tot een optimale invulling te komen. Het is de bedoeling om dit experiment verder te zetten: VLAB is vragende partij om het projectkader te evalueren, zodat de resultaten kunnen geoptimaliseerd worden.

Met de overgang naar een nieuwe Vlaamse Regering midden 2009 was het even afwachten welke visie de nieuwe regeringsploeg zou innemen ten aanzien van arbeidszorg. Ondertussen is de stuurgroep die de experimenten begeleidt, terug samengeroepen en wordt gestreefd naar een nieuwe verlenging gekoppeld aan het aanpakken van de knelpunten die duidelijk geworden zijn doorheen de voorgaande periodes.

Met het oog op de Vlaamse verkiezingen in 2009 werd tevens in de schoot van de SERV door de sociale partners van beschutte en

sociale tewerkstelling een gezamenlijk memorandum rond arbeidszorg ontwikkeld.

Als belangrijkste algemene uitgangspunten werden volgende punten opgelijst:
- noodzaak aan een gedifferentieerd aanbod afgestemd op de vraag en mogelijkheden van de arbeidszorgmedewerker;
- nood aan begeleiding en een traject op maat waarbinnen voldoende tijd wordt gemaakt voor screening van mogelijkheden en groeimogelijkheden;
- een flexibel systeem met voldoende opstap- en doorgroeimogelijkheden. Wanneer de overstap niet succesvol is, moet iemand tevens kunnen terugkeren naar het oorspronkelijke statuut of de oorspronkelijke plaats;
- geen vergoeding voor prestaties;
- Arbeidszorg mag niet leiden tot de verdringing van betaalde arbeid.

Specifiek naar de organisatie van arbeidszorg werden volgende aandachtspunten weerhouden:
- een duidelijke positie voor de beschutte en sociale werkplaatsen
- een eenvormig statuut voor de arbeidszorgmedewerker
- vergoeding van onkosten maar geen vergoeding voor prestaties
- een snelle en kwaliteitsvolle toeleiding
- een voldoende ruime financiering
- eenvoudige administratieve procedures
- een efficiënte registratie

Belangrijk daarbij is het uitgangspunt dat voor elke medewerker zoveel mogelijk naar een betaalde tewerkstelling wordt gestreefd. Bezoldigde arbeid dient steeds de voorkeur te genieten. Arbeidszorg mag dus ook niet leiden tot verdringing van betaalde arbeid binnen de beschutte (en sociale) werkplaatsen. De positie van de zwakke werknemers in de werkplaatsen dient gevrijwaard te worden.

... met begeleiding buiten de BW

Supported Employment

Elke beschutte werkplaats heeft als doelstelling om werknemers met een handicap de mogelijkheid te geven door te stromen naar een tewerkstelling in het NEC (Normaal Economisch Circuit). Vanaf 2004 worden de BW – jaarlijks – bevraagd naar de doorstroming van de personen met een handicap naar het NEC. In onderstaande tabel is de evolutie van de doorstroming weergegeven.

In 2008 zijn 128 personen met een handicap overgeschakeld van een tewerkstelling binnen een BW naar een job in het gewone bedrijfsleven (0,8 % van het totaal aantal personen met een handicap).

Het is duidelijk dat een minder gunstige economische periode ook zijn effect zal hebben op de tewerkstellingskansen van personen met een handicap in het gewone bedrijfsleven.

Tabel 3: Evolutie doorstromingscijfers

2004	2005	2006	2007	2008
38	47	58	119	128

Minstens zo belangrijk als het creëren van een tewerkstellingskans, is de duurzaamheid van de gecreëerde tewerkstelling. De ervaring leert ons dat voor een groot deel van de doorgestroomde personen met een handicap, de tewerkstelling in het gewone bedrijfsleven mislukt.

De reden van dit mislukken situeert zich voornamelijk in het wegvallen van de begeleiding. Het voorzien in een gelijkaardige begeleiding op de werkvloer van de reguliere werkgever kan hiervoor een oplossing bieden.
Deze vorm van begeleiding werd in de besluiten van de Ronde Tafelconferentie rond tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap van 2003 beschouwd als een manier om meer mensen met een arbeidshandicap in het NEC te werk te stellen. Supported Employment, toegepast door de beschutte werkplaatsen, werd naar voren geschoven als de methodiek om de arbeidskansen van de doelgroep aanzienlijk te verhogen.

Volgende stappen zitten vervat in de methodiek:
Intake en assessment – Een correcte inschatting maken van het arbeidspotentieel en de interesses van de werknemer.

Jobfinding – Op de arbeidsmarkt op zoek gaan naar een job die past bij de interesses en capaciteiten geïnventariseerd in het assessment.

Jobmatching – De kloof dichten tussen de jobinhoud en de randvoorwaarden enerzijds en de capaciteiten van de kandidaat anderzijds. Dit gebeurt op basis van diepgaande informatie over het takenpakket, de werkplek, de organisatie en de randvoorwaarden van de job enerzijds en interesses, capaciteiten en mogelijkheden van de kandidaat anderzijds. In veel gevallen is het nodig om aanpassingen door te voeren in jobgerelateerde zaken (takenpakket, werkuren,...), soms is het nodig om een opleiding voor de kandidaat te verzorgen.

Coaching & Werkplekleren – De kandidaat, de werkgever en collega's voorbereiden op de tewerkstelling in het NEC. In vele gevallen werd de overgang van de beschutte werkplaats naar een contract bij de reguliere werkgever mogelijk gemaakt door de "terbeschikkingstelling". Deze vorm van "detachering" wordt geregeld in de wet van 24 juli 1987. Deze procedure is echter erg omslachtig en niet op maat van Supported Employment. Wij pleiten daarom voor een procedure die de "proeftijd" zowel voor de werkgever als voor de werknemer kan versoepelen. Tijdens de eerste periode van de tewerkstelling wordt intensieve begeleiding geboden. Dit bestaat uit werkplekbegeleiding of andere vormen van begeleiding op maat met als doel de zelfstandigheid en de prestaties van de kandidaat te verhogen.

Begeleiding na tewerkstelling – Na de eerste periode van intensieve coaching neemt de nood aan begeleiding doorgaans af. Vanaf dan moeten de werknemer en de werkgever nog steeds beroep kunnen doen op de begeleider, die de tewerkstelling op regelmatige, maar minder frequente tijdstippen opvolgt. Deze opvolging is belangrijk om tijdig in te kunnen spelen op veranderingen of bij crisissituaties.

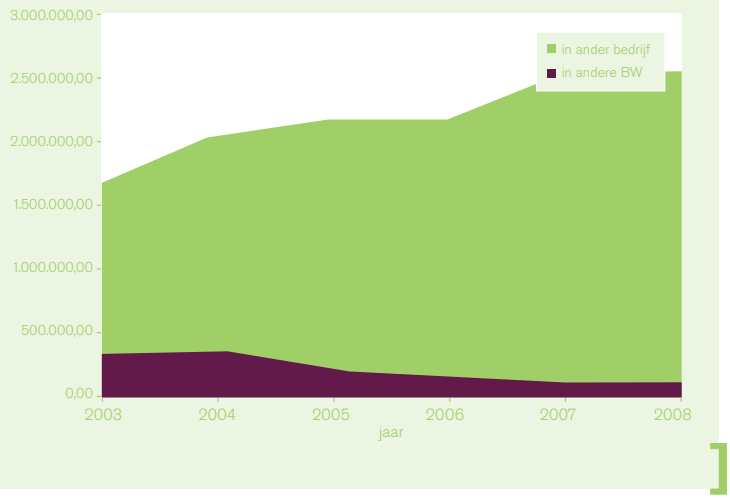
VLAB, samen met een aantal van haar leden is sinds eind 2005 actief bezig geweest met de ontwikkeling van de methodiek Supported Employment in opeenvolgende experimenten, in samenwerking met verschillende actoren in het werkveld. In het huidige project, met BW Mariasteen uit Gits als promotor, zijn 14 BW en 4 SW betrokken, alsook GTB Vlaanderen, een aantal GOB's, een aantal GA's en Jobkanaal Unizo. Dit project werd verlengd met 6 maanden en zal lopen tot 30/6/2010.
De tijd voor een structurele inbedding is na 4 jaar van experimenten zeker bereikt. Minimaal dient gezorgd dat de opgestarte trajecten in deze periode kunnen verdergezet worden na het einde van het experiment.

Enclaves

Eén van de diensten die de BW vandaag aanbieden is de mogelijkheid tot enclavewerk. Dit wil zeggen dat een aantal personen met een arbeidshandicap op de werkvloer van een ander bedrijf werk verricht, onder begeleiding van de beschutte werkplaats. De beschutte werkplaats blijft de werkgever. Wanneer we de evolutie van het aantal uren enclavewerk analyseren, krijgen we onderstaande grafiek. Het aantal uren enclavewerk stijgt doorheen de jaren, en maakt bijna 11 % uit van het totaal aantal gepresteerde uren in productie in de sector.

Enclavewerk kan gezien worden als de schakel tussen tewerkstelling in de beschutte werkplaats zelf en tewerkstelling in een regulier bedrijf. De huidige reglementering enclavewerk voorziet in een collectieve tewerkstelling. Het reglementaire kader van enclavewerk is echter vrij onduidelijk en niet meer in overeenstemming met de realiteit van het werkveld. VLAB pleit er dan ook voor om met de federale en Vlaamse betrokken overheid te werken aan een duidelijk en consequent beleidskader, met de nodige flexibiliteit om nieuwe werkvormen in te passen waarmee de tewerkstellingskansen van personen met een handicap kunnen verbeterd worden.

Grafiek 3: Evolutie enclavewerk in de sector



... met aandacht voor competentie-ontwikkeling

Tewerkstelling op maat is per definitie een tewerkstelling die rekening houdt met de capaciteiten en groeimogelijkheden van elke werknemer. Om de competenties van de werknemers ten volle tot ontwikkeling te laten komen, worden heel wat acties ondernomen in de sector.

Vorming

Vormingscel

De noodzaak van levenslang leren en competentie-ontwikkeling wordt zeker bevestigd in de beschutte tewerkstelling: het ter beschikking stellen van opleidingsmiddelen door de Vlaamse Regering via VIVO heeft dit proces zeker nog geïntensifieerd. VLAB heeft hierop ingespeeld door de oprichting van een eigen vormingscel, waarin specifieke opleidingen worden aangeboden aan het werkveld voor zowel werknemers met een arbeidshandicap als hun omkadering.

Volgende opleidingen worden onder meer aangeboden:

Voor werknemers met een arbeidshandicap:

- **'Werk en werknemer':** deze opleiding bestaat uit verschillende modules die kunnen gecombineerd worden. De thema's van deze modules zijn: veiligheid, kwaliteit, sociale vaardigheden en arbeidsattituden, werk-loon-sociale zekerheid, omgaan met stress, zorgen voor jezelf (hygiëne), tandverzorging, EHBO, budgetteren, gezonde voeding, omgaan met agressie en stoppen met roken. Nieuwe modules in 2009 waren 'Milieubewust wonen en werken' en 'Alcohol- en drugpreventie'.

- **'Einde loopbaan in zicht':** in deze opleiding, die zich richt tot oudere werknemers, gaan we na welke veranderingen afbouwen van de loopbaan en op pensioen gaan met zich meebrengen en hoe we ons daarop kunnen voorbereiden.

- **'Doorgroeiopleiding voor werknemers in de BW':** deze opleiding is bedoeld om werknemers die beperkte leidinggevende verantwoordelijkheid aankunnen, te laten doorgroeien. Daarvoor wordt een opleiding op maat uitgewerkt, in overleg met directie/personeelsdienst.

Voor omkadering:

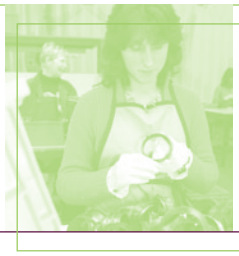
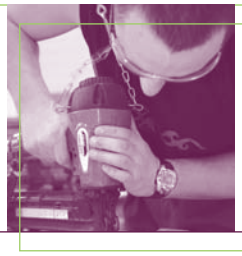
- **'Basismodule voor monitoren':** tijdens deze vijfdaagse opleiding krijgen monitoren een duidelijker zicht op hun job. Er wordt ingegaan op de doelgroep van beschutte werkplaatsen, op het begeleiden van en leidinggeven aan doelgroepwerknemers, maar ook op het organiseren van het productieproces. Theoretische informatie wordt getoetst aan praktijksituaties, ervaringen worden uitgewisseld en men brengt een leerbezoek aan een BW.

- **'Verdiepingsmodules voor omkadering':** thema's uit de basismodule of nieuwe thema's worden uitgediept tijdens ééndaagse verdiepingsmodules. In 2009 kwamen volgende thema's aan bod:
    - Personen met psychische problemen en multi-probleemgezinnen
    - ADHD, autisme en epilepsie
    - Personen met een mentale, fysische en zintuiglijke handicap en NAH
    - Communicatie
    - Motiveren en bijsturen van ongewenst gedrag
    - Conflicthantering
    - Omgaan met stress en werken aan positieve samenwerkingsrelaties
    - Instructie geven
    - Ergonomie
    - Werkplaatsorganisatie
    - Coachen en leidinggeven (nieuw in 2009)
    - Omgaan met diversiteit op de werkvloer (nieuw in 2009)

- **'De dynamiek van coachen in een leidinggevende rol':** deze 4-daagse opleiding richt zich tot kader en middenkader. Aan de hand van een persoonlijkheidstypering op basis van MBTI worden persoonlijke voorkeuren op een aantal domeinen bepaald en wordt stilgestaan bij de impact hiervan op coachend leidinggeven. Vanuit de visie op coaching en coaching in relatie met situationeel leidinggeven, wordt ruimte gecreëerd om te oefenen met de noodzakelijke vaardigheden. Op basis van de praktijkervaringen van de deelnemers wordt verder verdiept.

Op vraag van werkplaatsen werden ook opleidingen op maat uitgewerkt, zowel voor doelgroepwerknemers als voor omkadering.

Opleiding en vorming was ook een belangrijk instrument in het bestrijden van de negatieve gevolgen van de crisis in de sector: periodes van economische werkloosheid werden vervangen door extra vormingsmomenten, waardoor de vrijgekomen tijd nuttig werd ingezet voor verdere competentieontwikkeling van de werknemers.

Hiervoor werden de nodige middelen voorzien vanuit het ESF. In totaal werden in de eerste 6 maanden van 2009 115.495 opleidingsuren gerealiseerd, en werd aan 6.897 werknemers opleiding verstrekt (waarvan 5.328 doelgroepmedewerkers). Meer dan 1/3 van alle werknemers werd bereikt. Bijna alle BW namen ook deel.

In het kader van het economisch impulsplan "Herstel het vertrouwen", verleende de Vlaamse Regering tijdelijk extra middelen voor vorming in het kader van de reconversie. Dit werd vastgelegd in een addendum bij de sectorconvenant. Er is een bedrag van 198.000 euro ter beschikking voor de sector van de beschutte werkplaatsen. Het Vormingsfonds besliste aan elke werkplaats die intekende een budget toe te kennen in functie van het aantal voltijds equivalenten. Hiermee kunnen tot 15 juli 2010 opleidingen georganiseerd worden in functie van herorientering van personeel naar een andere taak/segment in de werkplaats of het opzetten van nieuwe activiteiten in de werkplaats.
Een belangrijk element hierin is dat dit over technische vormingen moet gaan die in het huidige sectoraal opleidingsaanbod niet aan bod komen.

WISSEL

Nog in het kader van opleiding is VLAB partner in het brugproject 'WISSEL' (Waar Industrie en Scholen Samenwerken En Leren). VIONU vzw is promotor.
WISSEL heeft als doel kennis te laten vloeien van ervaren (oudere) werknemers naar leerkrachten en van leerkrachten naar (nieuwe) minder ervaren werknemers en naar leerlingen. Tijdens een stage van de leerkracht in het bedrijf wordt de kennis van (oudere) ervaren werknemers geborgd en verwerkt tot een didactisch instrument voor het overbrengen van kennis. Tijdens bedrijfsopleidingen wordt deze kennis door de leerkracht naar (nieuwe) minder ervaren werknemers overgebracht. De leerkracht neemt deze up-to-date kennis mee naar zijn leerlingen, zodat ze meer gewapend aan de slag kunnen in het bedrijfsleven.
In 2009 deden 5 beschutte werkplaatsen beroep op WISSEL voor het uitwerken van een opleiding op maat. Het project werd ondertussen afgerond.

Monitorenopleiding voor werkzoekenden
Tenslotte werd in het kader van het project 'Monitor/begeleider in de sociale economie', gefinancierd door toenmalig voogdijminister Kathleen Van Brempt, voor de eerste maal een 'Opleiding monitor/begeleider in de sociale economie' uitgewerkt voor werkzoekenden, in samenwerking met SST, koepel LDE en VDAB. De pilootopleiding werd in het najaar 2009 georganiseerd in de provincie Antwerpen.

De opleiding bestaat uit 2 modules:
- een oriënterende module (80u), waarin de werkzoekenden kennis maken met de sector en de job, o.a. via bedrijfsbezoeken, kijkstages.
- een verdiepingsmodule (160u), waarin enerzijds de kerncompetenties uit het ervaringsbewijs uitgediept worden en anderzijds stage wordt voorzien.

17 werkzoekenden zijn gestart in de opleiding: 15 slaagden. De opleiding wordt nu grondig geevalueerd. Op basis van deze evaluatie zal beslist worden of deze opleiding opgenomen wordt in het reguliere aanbod van VDAB en dus in alle provincies georganiseerd wordt. Uiteraard zijn de tewerkstellingsresultaten hierbij een belangrijk element.

Studiedagen

VLAB organiseerde in 2009 volgende studiedagen:
- **Wetgeving overheidsopdrachten:** Deze studienamiddag werd gelanceerd in kader van de projectoproep 'Duurzaam energiebeleid met

het oog op het reduceren van energieverbruik' en vond plaats op donderdag 26 februari 2009 in de Brabanthal te Leuven.
Tijdens de infosessie werd dieper ingegaan op de wetgeving inzake het gunnen van overheidsopdrachten.

- **Een gezondheidsbeleid in de beschutte en sociale werkplaatsen:** Op dinsdag 17 maart organiseerden de Provinciale Comités van Oost-Vlaanderen en Vlaams-Brabant voor de bevordering van de arbeid in samenwerking met VLAB een studiedag rond het gezondheidsbeleid in de beschutte en sociale werkplaatsen. Naast de situering van het belang van een gezondheidsbeleid in de onderneming werd bekeken hoe men een gezond voedingsbeleid kan implementeren in de werkplaats. Ook het aspect beweging werd behandeld zowel algemeen als verder uitgediept naar ergonomie voor mensen met specifieke noden. Als laatste stond men ook stil bij het informeren en motiveren van werknemers om mee te werken aan het gezondheidsbeleid van de onderneming.

- **Tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap:** In samenspraak met de onderwijskoepels richtten VLAB, VDAB en GTB een infosessie in op 19 maart 2009 over de nieuwe procedure voor de toekenning van bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor personen met een arbeidshandicap. Deze infosessie voor de BuSO-scholen had als doelpubliek de directieleden, leerkrachten of andere personen die te maken hebben met de toeleiding naar werk. Naast het wetgevende gedeelte bij de toeleidingprocedure werd ook de rol van de verschillende partijen en de samenwerking tussen VDAB-GTB-BW en BuSO-scholen bekeken.

- **Cirque du Travail:** In het kader van het project 'Monitor/begeleider in de sociale economie' organiseerde VLAB op 7 mei 2009 samen met SST en de Koepel Lokale Diensteneconomie een vormingsdag voor monitoren en begeleiders in de sociale economie. Tijdens deze dag kregen de monitoren en begeleiders de unieke kans om ervaringen uit te wisselen met collega's van de verschillende sectoren en een waaier aan inzichten op te doen om beter gewapend op de werkvloer te staan. De 200 deelnemers legden een interactief parcour af waarbij men stap voor stap meer inzicht kreeg in de eigen persoonlijkheid, het waardepatroon en de begeleidingsstijl.

- **BW en overheden/publieke instellingen:** Met de studiedag van 15 mei 2009 werden de overheden/publieke instellingen en beschutte werkplaatsen samengebracht om te kijken wat zij elkaar kunnen bieden. Tijdens de dag werd aan de hand van praktijkvoorbeelden de samenwerking tussen overheden/publieke instellingen en beschutte werkplaatsen besproken. Hiernaast werd ook bekeken welke aanpak vereist is en welke mogelijkheden tot samenwerking er zijn. Deze studiedag kaderde in het ESF-project 'Nieuwe markten' (cfr. infra).

- **Tewerkstelling van werknemers met dalende competenties:** Deze studienamiddag vond plaats op donderdag 22 oktober 2009 in het Elewijt Center in het kader van de afsluiting van het ESF-project rond 'Leeftijdsbewust Personeelsbeleid'. Enerzijds stelde fCB de resultaten voor van haar onderzoek inzake de ontwikkeling van een objectieve bepalingsmethodiek waarop de werkplaats zich kan baseren bij overweging tot een omgekeerde loopbaan. Anderzijds werden de bevindingen van de werkgroep 'Leeftijdsbewust Personeelsbeleid' toegelicht inzake de tewerkstelling van de werknemers met dalende competenties.

Competentie-ontwikkeling

Gezien het belang van een optimale inzet van de competenties van alle werknemers, is VLAB toegetreden in het project 'Competent van kop tot teen'. Dit project is een ESF-project over de ontwikkeling van competentiemanagement in de sector 'social profit', waarvan VIVO het promotorschap opneemt. Dit project is gestart op 1 januari 2008.

Na het in kaart brengen van de sector werd gewerkt aan een projectvoorstel over introductie van competentiemanagement in de sector. Eind 2009 werd de 'Werkgroep Competenties' opgericht waaraan 15 werkplaatsen deelnemen. De doelstelling van deze werkgroep is om tegen 30 juni (einddatum van het project) een competentiewoordenboek voor doelgroepwerknemers voor de sector uit te werken. Hiervoor zal de werkgroep 5 keer een volledige dag samenkomen. Voor de begeleiding van de werkgroep werd externe expertise aangetrokken. Er zal ook een online-bevraging in de sector gebeuren om feedback en aanvullende input te krijgen en een breder draagvlak te creëren.

VLAB is ook toegetreden als ambassadeur, tot de recent opgerichte competentiepool rond innovatieve arbeidsorganisatie, met de naam Flanders Synergy. Dit kenniscentrum zal zich niet alleen richten op het creëren en verspreiden van kennis, maar zal ook bedrijven ondersteunen bij de voorbereiding of implementatie van concrete projecten inzake innovatie van de arbeidsorganisatie.

... met aandacht voor een vlotte instroom

De overheveling van de sector Beschutte Tewerkstelling van het beleidsdomein Welzijn naar het beleidsdomein Werk en Sociale Economie in 2006, werd in 2008 volledig losgekoppeld van het Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap. Op 1 oktober 2008 werd de erkenning van personen met een handicap en de bepaling van de nodige ondersteuningsvormen via de PEC-procedure vervangen door de BTOM-procedures waarvoor VDAB verantwoordelijk is.

Deze nieuwe procedure heeft een serieuze impact op de verschillende betrokken partijen: In 2009 werd door VLAB dan ook zwaar ingezet op communiceren en informeren. In alle regio's werden infosessies opgezet waar BW en regionale VDAB-afdelingen de kans kregen elkaar te ontmoeten, en met elkaars werking in contact te treden.

Toch zijn nog een aantal knelpunten die opgedoken zijn met de nieuwe toeleidingsprocedure, niet opgelost:

- de toekenning van een gratis abonnement bij de Lijn voor personen met recht op bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen, zoals geattesteerd door VDAB.
- de federale erkenning als persoon met een handicap bij attestering door VDAB voor bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen (bv. voor startbanen).

Voor beide problematieken werd meermaals contact genomen met de betrokken kabinetten en administraties. Er is steeds een principiële bereidheid om te komen tot een oplossing voor de geschetste problematiek: het is echter nog steeds wachten op de noodzakelijke reglementaire aanpassingen.

Een eerste cijfermatige evaluatie van de nieuwe toeleidingsprocedure leidt tot volgende resultaten:

- na 1 jaar werking werd aan 927 personen met een arbeidshandicap het recht toegekend op onvoorwaardelijke tewerkstelling in een BW.
- Het merendeel van de toekenningen gebeurt op basis van de goedgekeurde en aanvaarde lijst van aandoeningen.
- 29 personen met een arbeidshandicap ontvingen een voorwaardelijk recht op tewerkstelling in een BW.

In 2009 werd ook een overeenkomst bereikt rond de procedure voor de intensieve begeleiding van voorwaardelijk tewerkgestelden in de beschutte werkplaatsen. Na 1 jaar werking zal het uitgewerkte systeem geëvalueerd worden.

De 'warme overdracht' van onderwijs naar de arbeidsmarkt voor jongeren die een BuSO-opleiding OV2 beëindigen, bleef ook in 2009 één van de aandachtspunten in de VLAB-werking. Het VOLA-project, waarin VLAB, GTB en VDAB partner zijn, onder promotorschap van DBO (Dienst Beroepsopleiding), werkt aan de ontwikkeling van een vorm van alternerend leren voor OV2-leerlingen, waarbij intensief kan gewerkt worden aan het afstemmen van de competenties die belangrijk zijn voor de arbeidsmarkt en waaraan in het onderwijs moet gewerkt worden.

Dit project wordt opgevolgd in de stuurgroep Onderwijs – de werkgroep waarin de onderwijskoepels van het BuSO-onderwijs en VLAB structureel overleggen over de optimalisering van de overgang van het onderwijs naar de arbeidsmarkt.

Ook hier waren de effecten van de crisis duidelijk merkbaar: scholen signaleerden dat het minder evident was om stageplaatsen te vinden voor OV2-leerlingen. De sector is er zich van bewust dat stages een essentieel onderdeel uitmaken van de opleiding van OV2-leerlingen: ondanks het gebrek aan voldoende economische activiteiten werd getracht om toch zoveel mogelijk stages te organiseren.

… met aandacht voor professionaliteit

Met het oog op het eenheidsdecreet (cfr. infra), werd werk gemaakt van de ontwikkeling van een eigen kwaliteitssysteem voor beschutte en sociale werkplaatsen. In het project 'Kwaliteit in werkbedrijven' werd een nieuw kwaliteitsmodel voor de sector uitgewerkt: 'Kwaliteitswijzer voor de Sociale Economie'. Dit model is gebaseerd op EFQM.

Na de ontwikkeling van het model werd er voorzien in een pilootfase, waarin de kwaliteitswijzer geïmplementeerd werd in 8 BW en 8 SW. Er werden instrumenten voor assessment en zelfassessment ontwikkeld en toegepast in de pilootbedrijven. Het project werd begin 2009 afgerond. Bedoeling is om dit systeem decretaal te verankeren voor de toekomst.

Ook de thematiek rond maatschappelijk verantwoord ondernemen deed zijn intrede in de sector: het centraal stellen van de mens in het economisch proces is uiteraard inherent aan de doelstelling van de BW. Dit neemt niet weg dat de sector ook oog heeft voor het belang van de maatschappelijke meerwaarde van geleverde goederen en diensten en eventuele milieueffecten van het productieproces. Er konden op verschillende fora dan ook goede praktijkvoorbeelden uit de sector worden voorgesteld.

DE SECTOR VAN DE BESCHUTTE WERKPLAATSEN

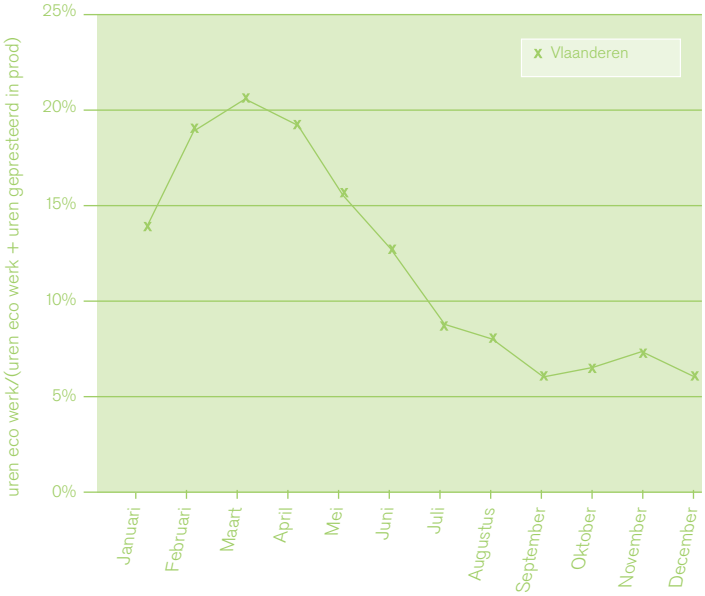
DE ECONOMISCHE WERKING VAN DE SECTOR IN BEELD …

... in cijfers

Om de doelstellingen van de beschutte werkplaatsen te kunnen realiseren moeten er voldoende lonende activiteiten gevonden worden. De overheidssubsidies compenseren het rendementsverlies en de extra begeleidingsnood van de werknemers met een handicap. Voor het overige dienen de beschutte werkplaatsen er voor te zorgen dat er voldoende opbrengsten worden gegenereerd om de kosten te dekken, zodat een financieel-economisch evenwicht kan bewaard worden.

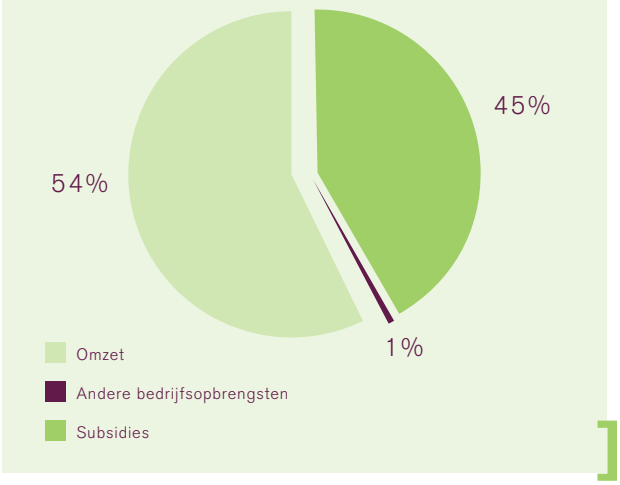
Voornamelijk in het laatste kwartaal van 2008 sloeg de economische crisis ook toe in de BW. Dat dit nog maar het begin was, bleek duidelijk uit de negatieve evolutie in 2009. De BW werden geconfronteerd met een sterke terugval van de activiteiten, met alle gevolgen van dien: omzetdalingen, maar ook gebrek aan werk voor de werknemers. Dit leidde tot ongekende economische werkloosheid in de sector.

Grafiek 4: Economische werkloosheid 2009



Voor 2009 zijn de bedrijfseconomische resultaten van de sector nog niet gekend: ondanks het feit dat de crisis pas in het tweede deel van het jaar 2008 voelbaar werd, geven de resultaten van 2008 al sprekend weer wat de gevolgen van de crisis zijn.

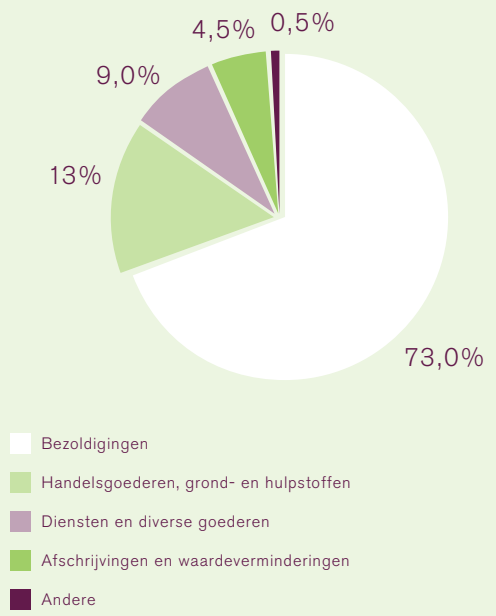
Grafiek 5: Bedrijfsopbrengsten beschutte werkplaatsen 2008



De totale bedrijfsopbrengsten van de beschutte werkplaatsen bedroegen in 2008 547 miljoen euro. Het grootste deel van deze opbrengsten komt voort uit de bedrijfseconomische activiteit. Er werd een totale omzet gerealiseerd van 296 miljoen euro, of in totaal 54% van de totale bedrijfsopbrengsten. Een ander belangrijk gedeelte van de bedrijfsopbrengsten zijn de subsidies. In totaal vormden de subsidies 45% van de bedrijfsopbrengsten. Wanneer we het aandeel van de eigen omzet over de jaren heen vergelijken, kunnen we vaststellen dat deze tot op heden jaar na jaar stegen (in 2007 tot 57 %). In de jaren negentig vormde het aandeel van subsidies 60% van de totale inkomsten tegenover 40% uit de eigen werking. Vandaag de dag dienen we dus vast te stellen dat er een omgekeerde verhouding van toepassing is op de sector.

2008 betekent een breuk in deze trend ten gevolge van de economische crisis: het bedrijfsresultaat zakte met 75 % ten aanzien van 2007.

Grafiek 6: Bedrijfskosten beschutte werkplaatsen 2008



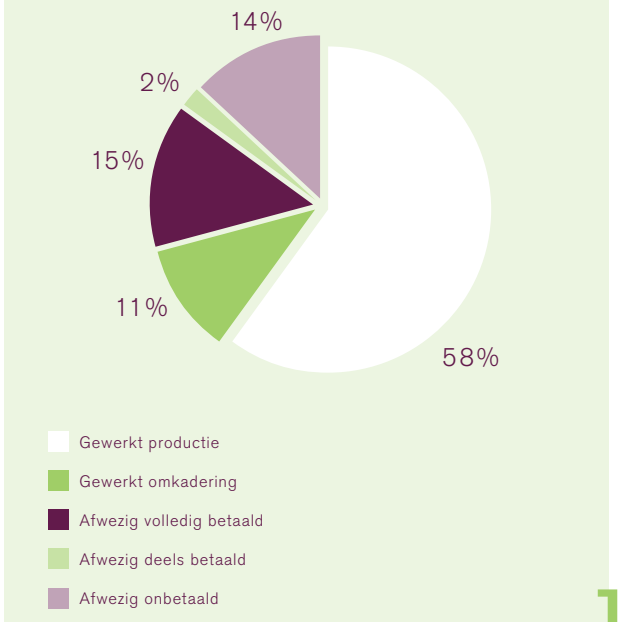
Tegenover 547 miljoen € bedrijfsopbrengsten staan 545 miljoen € aan bedrijfskosten. Het merendeel van de bedrijfskosten zijn loonkosten (73 %). Dit typeert een arbeidsintensieve sector. De handelsgoederen, grond- en hulpstoffen vormen slechts 13 % van de kosten, de diensten en diverse goederen 9 % en de afschrijvingen nog geen 5 %.

De sector laat een geconsolideerd bedrijfsresultaat optekenen van 2,6 miljoen € (versus 11 miljoen € in 2007): het effect van de crisis is al duidelijk merkbaar. Het totale resultaat – met zowel financiële als uitzonderlijke resultaten – bedraagt 5,6 miljoen € (versus 22 miljoen € in 2007).

In totaal zijn er 19 BW (of 35 %) die een negatief algemeen resultaat laten optekenen. In 2007 waren slechts 9 BW in deze situatie.

In totaal werden in 2008 meer dan 35 miljoen uren opgetekend. Dit is een stijging met 1 %, of ca. 500.000 uren ten aanzien van 2007. Wanneer we de verdeling van dit aantal analyseren, verkrijgen we onderstaande grafiek.

Grafiek 7: Uren beschutte werkplaatsen 2008



We kunnen concluderen dat meer dan 70 % van de geregistreerde uren gewerkte uren zijn.

De algemene vergadering

De algemene vergadering is het hoogste bestuursorgaan van de Vlaamse Federatie van Beschutte Werkplaatsen.

De werkende leden van de algemene vergadering kunnen de volgende zijn:

- De beschutte werkplaatsen van het Vlaamse Gewest en de Vlaamse beschutte werkplaatsen in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, die als dusdanig erkend zijn door de bevoegde overheid.

- Natuurlijke personen of rechtspersonen met specifieke kennis inzake de sector, middels voordracht door de raad van bestuur.

Hiernaast kunnen er ook toegetreden leden deel uitmaken van de algemene vergadering. Toegetreden leden kunnen zijn: elke natuurlijke persoon, rechtspersoon of organisatie die de doelstellingen van de vzw ondersteunt.

De raad van bestuur

VLAB vzw wordt geleid door de raad van bestuur. Deze heeft de meest uitgebreide bevoegdheid voor het besturen van de vereniging, behoudens de wettelijke en statutaire bevoegdheden voorbehouden aan de algemene vergadering.
De raad van bestuur bestaat uit twee leden uit elke provincie (Antwerpen, Limburg, Vlaams-Brabant, Oost- en West-Vlaanderen), aangevuld met de voorzitter, die geen provincie vertegenwoordigt. Voor elk lid van de raad van bestuur is er ook een plaatsvervanger aangeduid. De bestuurders worden verkozen voor een termijn van vier jaar. In bijlage 1 bevindt zich een overzicht van de leden van de raad van bestuur.

Secretariaat

Buiten de wettelijke organen - eigen aan een vzw - beschikt de federatie over een permanent secretariaat dat fulltime ter beschikking staat van de leden-werkplaatsen.

Volgend team van medewerkers verzorgt de dagdagelijkse werking van VLAB (situatie op 31/12/2009):

- ***Directeur***
  Christel Vanroelen

- ***Adviseur werkgeverschap***
  Stef De Cock

- ***Adviseur VTO/ondersteuning***
  Marijke Stiers

- ***Adviseur beleid***
  Mark Vanhumbeeck

- ***Stafmedewerker studiedienst/financiën***
  Pieter Valkeneers

- ***Vormingsmedewerkers***
  Chris Vaneyen
  Silke Wouters

- ***Administratieve medewerkers***
  Mieke Claes
  Miet Geladé
  Yvette Maes
  Lydia Naulaerts
  Anne Similon

Werkgroepen

Verschillende werkgroepen werden opgericht om het beleid van de federatie degelijk voor te bereiden en te ondersteunen.

Een aantal werkgroepen hebben een permanent karakter, andere worden 'ad hoc' opgericht.

In 2009 waren de volgende werkgroepen actief:

- Werkgroep Paritair Comité
- Werkgroep Supported Employment
- Werkgroep Leeftijdsbewust Personeelsbeleid
- Werkgroep Kwaliteit
- Werkgroep Imagovorming
- Werkgroep Zeer Zwakke Werknemers
- Stuurgroep Nieuwe Markten

... in overleg met partners

VLAB neemt een mandaat op in volgende organisaties

- Paritair Comité 327
- Spaarfonds
- Raadgevend Comité Werk en Sociale Economie
- Pensioenfonds
- Verso:
  - raad van bestuur
  - bureau
- Unisoc: raad van bestuur
- Amfion
- Workability Europe
- VIA: Vlaanderen in Actie
- SM-fonds
- Fonds voor Bestaanszekerheid
- Vormingsfonds
- VIVO:
  - raad van bestuur (plaatsvervangend)
  - algemene vergadering (AV)
- VDAB: POWA
- Vosec
- Flanders Synergy
- ...

Daarnaast heeft VLAB op regelmatige basis overleg met andere organisaties, waaronder:

- EWETA/Febrap
- Stuurgroep Onderwijs
- Werknemersorganisaties
- Werkgeversorganisaties
- GTB, GOB, GA
- VDAB
- ...

Bijlagen

LIJST VAN DE EFFECTIEVE LEDEN VLAB-RAAD VAN BESTUUR

Maken deel uit van de VLAB-Raad van Bestuur, op 31 december 2009, de volgende personen :

VOORZITTER

L. VAN NEVEL

ONDERVOORZITTER

P. BREYNE

SECRETARIS

P. STUYCK

PENNINGMEESTER

P. NELISSEN

BEHEERDERS

J. ARTOIS
L. GOVERS
R. COUPEZ
R. LERMINIAUX
M. MARTENS
T. SNAUWAERT
L. YSEBAERT

LIJST VAN DE LEDEN BESCHUTTE WERKPLAATSEN IN DE PROVINCIE ANTWERPEN

ACG vzw	Bosuil 138 - Dorp Nr. 2 Kon. Fabiola - 2100 DEURNE tel.: 03/326 31 10 - fax: 03/326 28 15 - e-mail: Paul.van.gorp@skynet.be
AMIVAL vzw	Everdongenlaan 27 - 2300 TURNHOUT tel.: 014/44 34 24 - fax: 014/42 08 81 - e-mail: info@amival.be
BW ANTWERPEN vzw	Kielsbroek 2 - 2020 ANTWERPEN tel.: 03/248 48 11 - fax: 03/248 76 41 - e-mail: vzwbwa.info@stad.antwerpen.be
ARALEA vzw	Gemeentepark 6 - 2930 BRASSCHAAT tel.: 03/651 35 42 - fax: 03/653 06 67 - e-mail info.aralea@aralea.be
ARBEID EN VREDE vzw	P. Van Den Eedenstraat 21 - 2660 HOBOKEN tel.: 03/827 38 68 - fax: 03/827 78 55 - e-mail: info@bwarbeid.be
AROP vzw	Engelselei 44 - 2140 BORGERHOUT tel.: 03/235 03 67 - fax: 03/217 42 83 - e-mail: info@arop.be
BORGERSTEIN vzw WEBO	Ijzerenveld 147 - 2860 ST-KATELIJNE-WAVER tel.: 015/56 02 00 - fax: 015/56 03 29 - e-mail: webo@borgerstein.be
DE BRUG vzw	Waesdonckstraat 1 - 2640 MORTSEL tel.: 03/449 39 50 - fax: 03/440 39 67 - e-mail: info@debrug.be
DE DAGERAAD vzw	KMO-zone Blauwesteen - Heiveldekens 7 - 2550 KONTICH tel.: 03/238 29 56 - fax: 03/238 00 36 - e-mail: info@de-dageraad.be
IMSIR cvba	Industrieweg 1 B - Industriezone 'Krekelenberg' - 2850 BOOM tel.: 03/443 21 30 - fax: 03/888 09 18 - e-mail: info@bwimsir.be
FLEXPACK vzw	Pullaar 159 - 2870 PUURS tel.: 03/890 63 80 - fax: 03/889 06 46 - e-mail: info@flexpack.be
LIDWINA-STICHTING vzw	Postelarenweg 213 - Industriezone 2 - 2400 MOL tel.: 014/33 06 60; fax: 014/33 06 77 - e-mail: info@lidwina-stichting.be
BW MECHELEN vzw	Generaal de Wittelaan 1-2 - Industriepark Noord I-L2 - 2800 MECHELEN tel.: 015/44 62 40 - fax: 015/44 62 49 - e-mail: info@bwmechelen.be
MIVAS vzw	Plaslaar 41 - 2500 LIER tel.: 03/491 96 00 - fax: 03/491 96 01 - e-mail: mailbox@mivas.be
NOORDHEUVEL vzw	Miksebaan 266; 2930 BRASSCHAAT tel.: 03/663 54 00 - fax: 03/663 66 65 - e-mail: noordheuvel@noordheuvel.be
WAG vzw	Groenendaallaan 379 - 2030 ANTWERPEN tel.: 03/542 03 42 - fax: 03/542 09 00 - e-mail: markmuyshondt@wag.be
WERKHUIZEN MIN vzw	Van Cortbeemdelei 382 - 2100 DEURNE tel.: 03/270 75 00 - fax: 03/360 79 69 - e-mail: info@whmin.be
WERMINVAL vzw	Winterling 3 - 7 - 2170 MERKSEM tel.: 03/646 94 64 - fax: 03/646 44 27 - e-mail: info@werminval.be
ZUIDKEMPISCHE WERKPLAATS vzw	Herenthoutseweg 136 - 2200 HERENTALS tel.: 014/21 18 04 - fax: 014/21 17 61; e-mail: info@zkw.be

LIJST VAN DE LEDEN BESCHUTTE WERKPLAATSEN IN DE PROVINCIE VLAAMS-BRABANT

ASSE vzw	Z.5. Mollem 90 - 1730 ASSE-MOLLEM tel.: 02/452 84 99 - fax: 02/452 75 83 - e-mail: bwasse@bwasse.be
AURORA vzw	Kloostermuur 2 - 1702 GROOT-BIJGAARDEN (Dilbeek) tel.: 02/466 13 19 - fax: 02/466 13 19 - e-mail: bwaurora@village.uunet.be
BLANKEDALE vzw	Pastorijstraat 118 - 3300 TIENEN tel.: 016/80 46 46 - 016/80 46 47 - info@blankedale.be
BOUCHOUT vzw	Neromstraat 26 - 1861 MEISE tel.: 02/272 42 80 - fax: 02/269 85 03 - e-mail: info@bwbouchout.be
DE FLOERE vzw	Zavelstraat 97 - 1500 HALLE tel.: 02/356 66 97 - fax: 02/361 15 17 - e-mail: info@bwdefloere.be
DYMKA vzw	Sterrebeekstraat 137 - 1930 ZAVENTEM tel.: 02/713 09 30 - fax: 08/713 09 32 - e-mail: info@dymka.be
IJSEDAL vzw	Schaveistraat 75 - 3090 OVERIJSE tel.: 02/686 09 20 - fax: 02/687 33 28 - e-mail: info@ijsedal.be
BW LEUVEN vzw	**Centrale Administratie** - Nieuwlandlaan 48 - 3200 Aarschot tel.: 016/44 14 60 - fax: 016/55 33 36 - e-mail: koen.vandecruys@bwleuven.be
BW LEUVEN vzw	**Exploitatiezetel Kessel-Lo (BWK)** - Zavelstraat 45 - 3010 KESSEL-LO tel.: 016/25 37 83 - fax: 016/26 17 47 - e-mail: administrator@bwk.be
BW LEUVEN vzw	**Exploitatiezetel Aarschot (BWA)** - Betekomsesteenweg 37 - 3200 AARSCHOT tel.: 016/55 37 30 - fax: 016/56 33 76 - e-mail: info@bwa.be
BW LEUVEN vzw	**Exploitatiezetel Diest (BWD)** - Nijverheidslaan 47 - 3290 DIEST tel.: 013/35 04 40 - fax: 013/31 36 19 - e-mail: info@bwd.be
MIVAVIL vzw	Olmstraat 348 - 1800 VILVOORDE tel.: 02/251 47 80 - fax: 02/252 50 26 - e-mail: mivavil@skynet.be
PAJOTTENLAND vzw	Luitenant Jacopsstraat 11 - 1750 LENNIK tel.: 02/532 12 40 - fax: 02/532 51 77 - e-mail: bwpajot@bwpajot.be
RODEA vzw	Smaragdlaan 34 C - 1640 ST-GENESIUS-RODE tel.: 02/359 97 80 - fax: 02/359 97 90 - e-mail: info@rodea.be
TWI KANUNNIK TRIEST vzw	Linthoutbosstraat 37 - 1200 BRUSSEL tel.: 02/735 63 25 - fax: 02/733 45 68 - e-mail: twi.kan.triest@fracarita.org

LIJST VAN DE LEDEN BESCHUTTE WERKPLAATSEN IN DE PROVINCIE LIMBURG

BEWEL Hoofdzetel vzw	Ginderoverstraat 143 - 3590 DIEPENBEEK tel.: 011/24 74 00 - fax: 011/32 22 06 - e-mail: info@bewel.be
BEWEL vzw	Industriezone 'De Schacht', Terrillaan 2 - 3550 HEUSDEN tel.: 011/80 57 10 - fax: 011/80 57 11 - e-mail: info@bewel.be
BEWEL vzw	Boseind 50 A - 3910 NEERPELT tel.: 011/80 78 60 - fax: 011/66 35 91 - e-mail: info@bewel.be
BEWEL vzw	Heersterveldweg 14 A - 3700 TONGEREN tel.: 012/24 20 20 - fax: 012/24 20 21 - e-mail: info@bewel.be
BEWEL vzw	Industrieweg Noord 1162 - 3600 OPGLABBEEK tel.: 089/36 59 00 - fax: 089/85 43 07 - e-mail: info@bewel.be
BEWEL vzw	Jagersborg 1313 - 3680 MAASEIK tel.: 089/36 55 10 - fax: 089/56 63 94 - e-mail: info@bewel.be
BEWEL vzw	Schurhovenveld 1220 - 3800 SINT-TRUIDEN tel.: 011/70 56 60 - fax: 011/70 56 61 - e-mail: info@bewel.be
BEWEL vzw	Ravenshout 6023 - 3980 TESSENDERLO tel.: 013/61 21 00 - fax: 013/61 21 01 - e-mail: info@bewel.be
BEWEL vzw	Kiewitstraat 213 - 3500 HASSELT-Kiewit tel.: 011/24 74 00 - fax: 011/24 18 93 - e-mail: info@bewel.be

LIJST VAN DE LEDEN BESCHUTTE WERKPLAATSEN IN DE PROVINCIE OOST-VLAANDEREN

AALST vzw	Wijngaardveld 7 - 9300 AALST tel.: 053/70 14 24 - fax: 053/77 76 07 - e-mail: lt@bwaalst.be
AAROVA vzw	De Bruwaan 45 - 9700 OUDENAARDE tel.: 055/31 13 45 - fax: 055/33 00 10 - e-mail: info@aarova.be
DE KEMPHAAN vzw	Aartstraat 57 - 9220 HAMME tel.: 052/49 94 40 - fax: 052/47 88 80 - e-mail: info@dekemphaan.be
RYHOVE BW vzw - Afdeling De Merel	Ambachtsweg 11 - 13 - 9820 MERELBEKE tel.: 09/252 46 80 - fax: 09/252 46 79 - e-mail: info@demerel.be
DE DAGMOED vzw - Toeleveringsbedrijf	Dagmoedstraat 107 - 9500 GERAARDSBERGEN tel.: 054/41 13 74 - fax: 054/41 27 31 - e-mail: dagmoed@skynet.be
DEMIVAL vzw	Machelenstraat 169 - 9800 DEINZE tel.:09/386 33 29 - fax: 09/386 73 06 - e-mail: info@demival.be
GANDAE vzw	Gaardeniersweg 2 - 9000 GENT tel.: 09/216 76 60 - fax: 09/226 76 67 - e-mail: info@gandae.be
NEVELLAND vzw	Industriepark-Drongen 21 - 9031 GENT tel.: 09/371 57 16 - fax: 09/371 87 27 - e-mail: info@nevelland.be
REVAM vzw	Industrielaan 40 - 9900 EEKLO tel.: 09/377 40 29 - fax: 09/378 05 83 - e-mail: info@revam.be
RYHOVE vzw	Koningsdal 24-26 - 9000 GENT tel.: 09/226 29 37 - fax: 09/227 00 17 - e-mail: info@ryhove.be
TRIANVAL vzw	Biezeweg 8 - Industriepark Kwatrecht - 9230 WETTEREN tel.: 09/252 28 69 - fax: 09/252 44 01 - e-mail: atroch@trianval.be
ARCOR vzw	Ninovestraat 106 - 9600 RONSE tel.: 055/21 45 33 - fax: 055/21 02 57 - e-mail: info@arcor.be
WASE WERKPLAATS vzw	Kapelanielaan 20 - 9140 TEMSE tel.: 03/711 10 55 - fax: 03/711 17 59 - e-mail: admin@wasewerkplaats.be
WASE WERKPLAATS III vzw	Pareinlaan 1 - 9120 BEVEREN tel.: 03/775 45 04 - fax: 03/755 24 94 - e-mail: admin@wasewerkplaats.be
WASE WERKPLAATS IV vzw	Industriepark Lindestraat 6 - 9240 ZELE tel.: 052/44 64 56 - fax: 052/44 98 25 - e-mail: admin@wasewerkplaats.be
ZONNEHOEVE vzw	Zonnestraat 15 - 9810 NAZARETH tel.: 09/384 50 11 - fax: 09/384 42 65 - e-mail: daniels@zonnehoeve.be
BW ZOTTEGEM vzw	Smalle Weg 7 - 9620 ZOTTEGEM tel.: 09/364 42 00 - fax: 09/364 42 05 - e-mail: eddy.valk@bwz.be

LIJST VAN DE LEDEN BESCHUTTE WERKPLAATSEN IN DE PROVINCIE WEST-VLAANDEREN

'T VEER vzw	Industrielaan 32 - 8930 MENEN tel.: 056/51 06 40 - fax: 056/51 87 06 - e-mail: info@bw-tveer.be
ARCOTEC vzw	Dreef ter Panne 14 - 8000 BRUGGE tel.: 050/34 33 99 - fax: 050/34 02 31 - e-mail: info@arcotec.be
DE OESTERBANK vzw	Vaartblekersstraat 15 - 8400 OOSTENDE tel.: 059/80 16 73 - fax: 059/80 66 28 - e-mail: receptie@deoesterbank.be
INTERWEST vzw	Werkplaatsstraat 4 - 8630 VEURNE tel.: 058/31 23 30 - fax: 058/31 51 05 - e-mail: contact@interwest.be
INTERWEST vzw	Kleine Dries 2 - 8600 DIKSMUIDE tel.: 051/50 35 58 - fax: 051/50 35 47 - e-mail: contact@interwest.be
MARIASTEEN vzw	Koolskampstraat 39 B - 8830 HOOGLEDE-GITS tel.: 051/23 08 11 - fax: 051/23 08 60 - e-mail: mariasteen@mariasteen.be
OPTIMAT vzw	Kortemarkstraat 86 - 8810 LICHTERVELDE tel.: 051/68 02 00 - fax: 051/68 02 01 - e-mail: info@optimat.be
WAAK BW vzw	Heirweg 125 - 8520 KUURNE tel.: 056/36 34 34 - fax: 056/36 72 34 - e-mail: info@waak.be
WESTLANDIA vzw	Albert Dehemlaan 1 - 8900 IEPER tel.: 057/22 04 40 - fax: 057/21 79 04 - e-mail: info@westlandia.be

LIJST VAN GEBRUIKTE AFKORTINGEN EN VERKLARINGEN

ATB	Arbeids Traject Begeleiding
BLO	Buitengewoon Lager Onderwijs
BTOM	Bijzondere Tewerkstellingsondersteunende Maatregelen
BUSO	Buitengewoon Secundair Onderwijs
BW	Beschutte Werkplaats(en)
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
DBO	Dienst Beroepsopleiding
ESF	Europees Sociaal Fonds
EWETA	Entente Wallonne des Entreprises du Travail Adapté
FCB	Federatie van de Consultatiebureaus
FEBRAP	Fédération Bruxelloise des Entreprises de Travail Adapté
GA	Gespecialiseerde Arbeidsonderzoeksdienst
GGMMI	Gemiddeld Gewaarborgd Minimum Maandinkomen
GOB	Gespecialiseerde Opleidings-, Begeleidings- en Bemiddelingsdienst
GTB	Gespecialiseerde Trajectbepaling en -Begeleidingdienst
IWT	Instituut voor de aanmoediging van innovatie door Wetenschap en Technologie
LDE	Lokale diensteneconomie
MTPW	Moeilijk te Plaatsen Werkloze
NAH	Niet-Aangeboren Hersenletsel
NAR	Nationale Arbeidsraad
NEC	Normaal Economisch Circuit
OV2	Opleidingsvorm 2
PEC	Provinciale Evaluatiecommissie
POWA	Permanent Overleg Werkzoekenden met een Arbeidshandicap
SERV	Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen
SM	Sociale Maribel
SST	Samenwerkingsverband Sociale Tewerkstelling
SW	Sociale Werkplaats
UNISOC	Unie van Socialprofitondernemingen
UNIZO	Unie van Zelfstandige Ondernemers
VDAB	Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling
VIA	Vlaams Intersectoraal Akkoord
VIA	Vlaams Intersectoraal Akkoord
VIONU	Vlaams Ondernemerschapsbevorderend Netwerk
VIVO	Vlaams Instituut voor Vorming en Opleiding in de Social-Profit
VLAB	Vlaamse Federatie van Beschutte Werkplaatsen
VOKA	Vlaams netwerk van ondernemingen
VOSEC	Vlaams Overleg Sociale Economie
VTE	Voltijds Equivalent
VZW	Vereniging zonder Winstoogmerk
WISSEL	Waar Industrie en Scholen Samenwerken en Leren

VLAB v.z.w.
Vlaamse Federatie van Beschutte Werkplaatsen
Goossensvest 34
3300 TIENEN - BELGIË
Tel: 016/82 76 40
Fax: 016/82 76 39
E-mail: info@vlab.be
www.vlab.be

D/2010/10.686/1