

De meerwaarde van maatwerkbedrijven

Een betere optie dan langdurige afwezigheid

Auteurs

- › **Nathalie Colsoul** is verbonden aan de Groep Maatwerk;
- › **Lode Godderis** is verbonden aan het Centrum voor Omgeving en Gezondheid, KU Leuven en IDEWE.

Inleiding

Maatwerkbedrijven, de voormalige beschutte en sociale werkplaatsen, stellen mensen tewerk die niet in het 'reguliere' arbeidscircuit terecht kunnen. Hun doel is sociaal en hun middelen economisch, want maatwerkbedrijven moeten rendabel zijn. Zij ontvangen van de Vlaamse overheid een loonpremie, een tussenkomst in de loonkosten om het verminderde arbeidspotentieel op te vangen. Daarnaast is er ook een begeleidingspremie voorzien voor competentieopbouw en coaching van de maatwerker, ook met het oog op een mogelijke doorstroom naar de gewone economie. Ten slotte ontvangen maatwerkbedrijven een aanvullende organisatieondersteuning, een compensatie voor het aanpassen van de productieprocessen aan de noden van de werknemers.

Maatwerkbedrijven zijn professionele bedrijven die hoogstaande producten afleveren. *Tabel 1* geeft een overzicht van overeenkomsten en verschillen tussen maatwerkbedrijven en reguliere bedrijven. Reguliere bedrijven zoeken specifieke werknemers voor hun werkzaamheden en streven vaak naar winstmaximalisatie. Maatwerkbedrijven zoeken gepast werk voor hun werknemers en streven naar maximale tewerkstelling van personen met een arbeidsbeperking. Vaak bieden zij ook arbeidszorg aan, wat vandaag 'arbeidsmatige activiteiten' heet.

Werken heeft een directe invloed op het dagelijks functioneren, de gezondheid en het sociale welzijn. Dat geldt voor iedereen, maar zéker ook voor mensen met een beperking. In *tabel 2* zijn groepen opgelijst die in maatwerkbedrijven werkzaam zijn. Maatwerkbedrijven bieden hun mensen dagelijkse begeleiding, structuur en houvast. Reguliere betrokkenheid bij werkzaamheden vermindert het stressniveau, verbetert de geestelijke gezondheid en geeft een gevoel van voldoening, wat allemaal bijdraagt aan de levenskwaliteit.¹ Bovendien ondersteunen maatwerkbedrijven hun werknemers tijdens periodes van afwezigheid wegens ziekte en bij de re-integratie in het arbeidsproces.

Een eerste deel van dit artikel gaat in op het belang van werk, kijkend vanuit de drie psychologische basisbehoeftes: autonomie, competentie en verbondenheid.



Wat is bekend?

- › Een vaste tewerkstelling is een meerwaarde voor het welzijn en de gezondheid van personen met een beperking.
- › Werken in een maatwerkbedrijf geeft mensen de ruimte om hun vaardigheden te verbeteren en hun potentieel te verkennen.
- › Maatwerkers zijn vaak cognitief beperkt, waardoor ze hun werksituatie niet altijd helder en correct kunnen weergeven.

Wat is nieuw?

- › De maatwerkomgeving is voor veel werknemers de belangrijkste plek voor hun sociale contacten en vriendschappen.
- › Maatwerkbedrijven maken werk passend door deeltaken op te splitsen en door een variëteit aan activiteiten aan te bieden.
- › De sociale dienst van maatwerkbedrijven volgt hun werknemers van dichtbij op, ook in geval van ziekte.

Een tweede deel beschrijft de specifieke aanpak van maatwerkbedrijven in geval van ziekte van hun werknemers. Ten slotte komt de samenwerking aan bod tussen huisartsen en maatwerkbedrijven.

Werken als basisbehoefte

Autonomie verwerven en behouden

Werk is een bron van financiële stabiliteit en autonomie. Deze financiële onafhankelijkheid leidt tot een verbeterde levensstandaard en toegang tot essentiële diensten, wat uiteindelijk een positieve invloed heeft op de gezondheid en het algehele welzijn. Maatwerkers ontvangen een vol-

Tabel 1: Overeenkomsten en verschillen tussen maatwerkbedrijven en een regulier bedrijf.

Karakteristiek	Regulier bedrijf	Maatwerkbedrijf
Doelstelling	Winstmaximalisatie (hoewel hier natuurlijk ook uitzonderingen op zijn, zoals vzw's)	Mensen met een beperking werk op maat aanbieden
Juridische vorm	Vennootschap	Vzw: vereniging zonder winstoogmerk. Winsten worden aangewend voor de initiële doelstelling.
Human resources management	Werknemers zoeken in functie van de bedrijfsactiviteiten en toegevoegde waarde.	Activiteiten zoeken of aanpassen in functie van de mogelijkheden van de werknemers.
Welzijn op het werk	Dienst voor preventie en bescherming op het werk	<ul style="list-style-type: none"> · Dienst voor preventie en bescherming op het werk · Begeleiding door een maatwerkcoach · Sociale dienst met vaak ook steun buiten de werksfeer (vaak als doorverwijzer naar relevante dienstverleners): wonen, budgetbeheer en vrijetijdsbesteding
Medische begeleiding	Arbeidsarts	Arbeidsarts met ondersteuning door sociale dienst en verwijzing naar gespecialiseerde diensten

Tabel 2: Wie werkt in een maatwerkbedrijf?

- ✓ Personen met een **mentale beperking**.
- ✓ Mensen met een **fysieke beperking**.
- ✓ Werknemers die (gedeeltelijk) **terug aan de slag gaan na ziekte**: zij ontvangen een uitkering én een loon voor de gedeeltelijke tewerkstelling.
- ✓ Personen met een **psychosociale problematiek**: o.a. mensen met een taalachterstand, ex-gedetineerden, personen die langdurig werkloos zijn.
- ✓ **Mensen in AMA-statuut (vroeger gekend als arbeidszorg)**: ervaring opdoen op de werkvloer voor personen die niet meer of nog niet in aanmerking komen voor betaald werk.
- ✓ **Artikel 60'ers**: mensen die via het OCMW toegeleid worden naar werk.

waardig loon en leveren een bijdrage aan de sociale zekerheid. Hierdoor vermindert de afhankelijkheid van welzijns-systemen.

Maatwerkbedrijven ondersteunen ook medewerkers met financiële problemen, bijvoorbeeld door hen te helpen met budgetbeheer of te verwijzen naar een OCMW. Ze bieden een gestructureerde dagelijkse routine voor hun werknemers en jobs op maat van de individuele capaciteiten, waardoor mensen zich kunnen realiseren, ontwikkelen, vol-doening en vervulling ervaren.²⁻⁵

Competenties ontwikkelen

Maatwerkbedrijven zetten voluit in op vaardigheidsontwikkeling en -training via een opleidingscentrum of 'talent academy', waar maatwerkers de eerste maanden van hun tewerkstelling van dichtbij begeleid worden en waar ze de kans krijgen bij te leren: algemene competenties (op tijd komen, in groep functioneren) én activiteitspecifieke vaardigheden (zoals monteren). Dit stelt personen met een beperking in staat hun vaardigheden te verbeteren en hun potentieel te verkennen.⁶

Elke maatwerker krijgt ook een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) met concrete ontwikkelingsdoelen. Maatwerkbedrijven bieden hun werknemers doorlopend opleiding aan rond werkgerelateerde topics, maar evengoed over algemene thema's zoals omgaan met stress en gezonde voeding.

Verbondenheid creëren

Maatwerkbedrijven bieden een gunstige omgeving voor sociale interactie en ondersteuning. Denk maar aan de koffie en het bijbehorende praatje tijdens de pauzes, de kleine en grote interacties op de werkvloer, de gesprekjes met de maatwerkcoaches en de mensen van de sociale dienst. Daardoor ontstaat een gevoel van verbondenheid en verminderen gevoelens van isolatie die vaak worden ervaren door personen met een beperking.⁷

Maatwerkers worden vrienden en de maatwerkomgeving is voor veel werknemers de belangrijkste plek voor sociale contacten. Het bedrijf organiseert vaak ook activiteiten buiten de werksfeer, zoals sportactiviteiten, feestjes en uitstapjes.

Werken op maat

In Vlaanderen zijn 120 maatwerkbedrijven actief. Dit zijn 120 autonome organisaties, die een eigen beleid rond ziekte uitstippelen. Toch zijn er een aantal rode draden in de aanpak.

Zo maken maatwerkbedrijven werk passend door de opsplitsing in deeltaken, door het ontwikkelen van digitale en ergonomische hulpmiddelen en door het aanbieden van een variëteit aan activiteiten. Zo zijn er bedrijven die tegelijkertijd actief zijn in montage, groenonderhoud, horeca, digitalisering, farma en logistiek.



Die diversiteit laat toe heel verschillend werk aan te bieden. Daardoor is er voor medewerkers altijd wel een activiteit die matcht met hun mogelijkheden. Voor maatwerkers die niet kunnen rechtstaan, wordt zittend werk gezocht. Werknemers die niet kunnen tillen, krijgen lichter werk aangeboden. Wie niet tegen drukte kan, krijgt de kans om in een geluidsarme afdeling te werken. Diegenen die veel afwisseling nodig hebben en/of houden van contacten met klanten, komen in de horeca of de (kringloop)winkel terecht.

Als het werken even niet lukt

Maatwerkbedrijven volgen hun werknemers van dichtbij op, ook in geval van ziekte. Zo heeft elke maatwerker een 'maatwerkcoach', die hen aanstuurt op de werkvloer en die hun eerste lijn is bij vragen en problemen. Elk maatwerkbedrijf heeft ook een sociale dienst – elk maatwerkbedrijf is wettelijk verplicht een sociale dienst uit te bouwen – die mee waakt over het psychosociaal welzijn van de medewerkers. Daar kunnen ze terecht met allerlei vragen, zoals: *'De uurregeling van mijn bus is veranderd: hoe geraak ik nu op het werk? Mijn huisbaas heeft de huur opgezegd: waar vind ik een andere woning? Ik heb een conflict met mijn collega: hoe nu verder?'* Ook bij ziekte zorgt de sociale dienst, in overleg met huisarts en arbeidsarts, voor nauwe opvolging, onder andere het faciliteren van een verwijzing naar geestelijke hulpverlening. De werknemer meldt afwezigheid wegens ziekte telefonisch bij de directe leidinggevende of bij de sociale dienst. Bij de melding wordt gepolst of de reden van afwezigheid te maken heeft met een situatie op werkvloer, zodat aanpassingen op de werkvloer de terugkeer kunnen versnellen en hervatting kan voorkomen. Deze info blijft vertrouwelijk en wordt enkel gedeeld met anderen na uitdrukkelijke toestemming van de werknemer.

Tijdelijke oplossing

Maatwerkbedrijven kunnen ook een tijdelijke werkplek zijn voor patiënten die lijden aan een chronische aandoening, waardoor werken in een regulier bedrijf (tijdelijk) niet haalbaar is. Ze bieden in dat geval een opstap om geleidelijk te werken aan de opbouw van arbeidscompetenties. Zo'n tijdelijke tewerkstelling in een maatwerkbedrijf kan helpen om zelfvertrouwen en onafhankelijkheid terug te winnen.²

Hervatten van werk

De sociale dienst contacteert maatwerkers die langdurig ziek zijn om te polsen hoe het gaat en welke ondersteuning hen eventueel kan helpen om terug aan het werk te gaan. Een vroege terugkeer naar werk, met aangepaste werkomstandigheden, verdient de voorkeur boven langdurig ziekteverlof. Een vroege werkhervatting bevordert fysieke en mentale rehabilitatie, vermindert het risico op langdurige werkonbekwaamheid en behoudt de band met de arbeidsmarkt.^{8,9} Bij hervatten van het werk herinnert de sociale dienst van een aantal maatwerkbedrijven de mensen aan hun behandeltraject en het innemen van hun medicatie.

Meer informatie

Maatwerkbedrijven zijn vaak nog onbekend en onbekend. Nochtans zijn ze actief in heel diverse sectoren en functioneren ze op veel gebieden zoals reguliere bedrijven. Maatwerkers ontvangen een volwaardig loon voor hun werk.

Wie met eigen ogen wil zien hoe deze bedrijven functioneren en wat van de medewerkers verwacht wordt, is zeker welkom om een bezoekje te brengen. Alle maatwerkbedrijven zijn terug te vinden op:

www.groepmaatwerk.be

Samenwerking met de arbeidsarts

Net zoals in de reguliere sector is in elk maatwerkbedrijf een bedrijfsarts actief, meestal via een externe dienst, zoals IDEWE. Hij of zij ziet de medewerkers geregeld.

Bij vermoeden van gezondheidsproblemen worden medewerkers ook naar de arbeidsarts gestuurd, want deze arts kent hen meestal persoonlijk en kan de problematiek in het juiste perspectief plaatsen. Zo kan de arbeidsarts een aanbeveling om 'geen fysiek zwaar werk te doen' concreter maken voor de begeleiding op de werkvloer. Op welke afdelingen kan de medewerker nog wel functioneren? Hoeveel kilo tillen en hoe frequent is haalbaar? Is deeltijds werken een mogelijkheid?

Een maatwerker die een attest werkonbekwaamheid voor een week ontvangt, met de boodschap dat dit op het einde van die week geëvalueerd zal worden, gaat er misschien ten onrechte vanuit dat hij de week nadien weer aan het werk kan. De teleurstelling als dit niet mogelijk blijkt, kan een psychologisch zwaardere impact hebben dan een attest voor langere duur met een grotere zekerheid op werkhervatting. Dit zal de arbeidsarts beter kunnen inschatten.

Samenwerking met de huisarts

Maatwerkers zijn cognitief vaak beperkt, waardoor ze hun werksituatie niet altijd helder en correct kunnen weergeven. Daarom stellen maatwerkbedrijven het zeer op prijs als huisartsen hen contacteren, om samen op zoek te gaan naar de optimale aanpak in geval van (gedeeltelijke) werkonbekwaamheid wegens ziekte. Maatwerkbedrijven mogen gezien worden als een onderdeel van de mantelzorgers rondom hun medewerkers.

Een persoonsgerichte oplossing kan vele vormen aannemen: tijdelijke werkonbekwaamheid met progressieve herintegratie, een aangepast werkrooster of het opnemen van een andere functie binnen het bedrijf. Te lang afwezig blijven van het werk en thuisblijven leidt bij maatwerkers jammer genoeg vaak tot een neerwaartse spiraal, met depressieve gevoelens, isolatie en toename van verslavingsproblemen. Uiteraard is het beroepsgeheim hier een belangrijke factor. De huisarts kan en mag geen (medische) informatie delen

tegen de wil van de patiënt. De arts kan wel, via communicatie met het maatwerkbedrijf, een duidelijker beeld krijgen van de werkomgeving en de aard van de uit te voeren taken. Zo kan er samen met de arbeidsarts en de sociale dienst gezocht worden naar redelijke aanpassingen in de werkomgeving, of bijvoorbeeld een tijdelijke overplaatsing naar een andere afdeling.

De arbeidsarts is voor de huisarts een vanzelfsprekende gesprekspartner om open over medische problemen te communiceren. De arbeidsarts vertaalt dan de medische beperking en mogelijkheden in functionele beperkingen en mogelijkheden en bespreekt die met het medewerker en bedrijf, met respect voor het beroepsgeheim.

Besluit

Maatwerkbedrijven spelen een sleutelrol in de (re-)integratie in het arbeidsproces van personen met een beperking door het bieden van structuur, financiële stabiliteit, ondersteuning en sociaal contact. Deelnemen aan zinvol werk verbetert de levenskwaliteit en versterkt het algehele welzijn.

Vroege, aangepaste en begeleide terugkeer naar werk binnen maatwerkbedrijven is een gunstigere optie dan langdurige afwezigheid wegens ziekte. ←

- › Colsoul N, Godderis L. De meerwaarde van maatwerkbedrijven: een betere optie dan langdurige afwezigheid. *Huisarts Nu* 2024;53:214-7.
- › Correspondentie: Nathalie.Colsoul@groepmaatwerk.be en Lode.godderis@kuleuven.be

Literatuur

- 1 Kober R, Eggleton IRC. The effect of different types of employment on quality of life. *J Intellect Disabil Res* 2005;49:756-60.
- 2 Czerwiak GM, Trela R. The evaluation of sheltered workshops by employed personnel with disabilities. *Med Stud* 2015;1:18-25.
- 3 Rathmann K, Nellen C, Brambrink J, Krause C. Gesundheitsbezogene lebensqualität von beschäftigten in werkstätten für menschen mit behinderung: soziale und behinderungsspezifische unterschiede. *Prävention und Gesundheitsförderung* 2019;14:248-55.
- 4 Wellkamp R, De Cruppé W, Schwalen S, Geraedts M. Inanspruchnahme der gesundheitlichen versorgung von menschen mit geistiger behinderung, eine querschnittstudie in 3 werkstätten. *Das Gesundheitswesen* 2021;84:457-65.
- 5 Rathmann K, Nellen C. Gesundheitskompetenz von menschen mit behinderung. *Prävention und Gesundheitsförderung* 2019;14:375-83.
- 6 Soeker MS, De Jongh JC, Diedericks A, Matthys K, Swart N, van der Pol P. The experiences and perceptions of persons with disabilities regarding work skills development in sheltered and protective workshops. *Work* 2018;59:303-14.
- 7 Webber M, Fendt-Newlin M. A review of social participation interventions for people with mental health problems. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol* 2017;52:369-80.
- 8 Goorts K, Vandenbroeck S, Rusu D, Bois MD, Godderis L. Screening for the risk on long-term sickness absence. *J Public Health Res* 2018;7:1419.
- 9 Goorts K, Boets I, Decuman S, Du Bois M, Rusu D, Godderis L. Psychosocial determinants predicting long-term sickness absence: a register-based cohort study. *J Epidemiol Community Health* 2020;74:913-8.

huisartsnu

Lees Huisarts Nu en verdien accreditering!

Wilt u uw kennis testen over artikels in Huisarts Nu?

Volg dan onze geaccrediteerde studieartikels op de website van Huisarts Nu of het e-learningplatform medi-Campus van Domus Medica.

Wie 70% juist beantwoordt, verdient 1 punt in de rubriek 'Algemene geneeskunde'.

www.huisartsnu.be of www.domusmedica.be/medicampus