



[www.eigeninitiatiefmodel.nl](http://www.eigeninitiatiefmodel.nl)

*J.T. Timmer*

# ‘EIGEN INITIATIEF MODEL’

Herkomst, achtergronden en inhoud

---

Herkomst, achtergronden en inhoud  
Eigen Initiatief Model

---

## 1 Eigen Initiatief Model

**Auteur: J.T. Timmer (2000)**

*EIM* staat voor een trainingsmodel voor mensen met een verstandelijke beperking ter vergroting van hun zelfredzaamheid in het dagelijks leven: thuis, op het

werk en in hun vrije tijd. *EIM* is een uitwerking van de visie waarvan de kernbegrippen zijn: burgerschap, gelijke rechten en plichten, zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en ondersteuning in de eigen leefomgeving.

Werken volgens de uitgangspunten van *EIM* stelt hoge eisen aan zowel mensen als organisaties die (professionele) ondersteuning geven aan mensen met een verstandelijke beperking.

## 2 Herkomst

*EIM* is ontstaan als een trainingsmodel voor SW-werknemers met een verstandelijke beperking ter vergroting van hun inzetbaarheid in productiesituaties. Breed inzetbare werknemers zijn werknemers die verantwoordelijk kunnen zijn voor hun eigen werk en alles wat daarbij komt kijken en die kunnen omgaan met regelmatige productwisselingen.

Eind jaren tachtig constateerden verschillende SW Bedrijven in de provincie Gelderland dat de bestaande vaardigheidstrainingen niet het resultaat opleverden dat men ervan verwachtte. Werknemers waren weliswaar in staat vele nieuwe en vaak ingewikkelde vaardigheden te leren, maar na de training zag men hiervan weinig terug. Eenmaal werkzaam op een productieafdeling hadden getrainde werknemers nog steeds veel moeite om geleerde vaardigheden zelfstandig toe te passen als zij van werk moesten wisselen of als zich onverwacht problemen voordeden. Het gebeurde zelfs regelmatig dat zij na verloop van tijd niet meer in staat waren de producten te maken die tijdens de training waren aangeleerd.

Deze tegenvallende resultaten waren voor de Gelderse Werkvoorzieningschappen aanleiding om de Afdeling Orthopedagogiek van de Rijksuniversiteit Groningen opdracht te geven voor een onderzoek. In dit onderzoek – uitgevoerd door Johan Timmer - moest een trainingsprogramma ontworpen en uitgetoetst worden dat als doel had het vergroten van de inzetbaarheid van werknemers met een verstandelijke beperking. Het onderzoek resulteerde in 1994 in een basistraining, waarvan de ontwikkeling en resultaten beschreven zijn in *Development of a Training Program for Sheltered Workshops in the Netherlands (Timmer, 1994)*. Op grond van het

beschreven basismodel implementeerde SW Delta te Zutphen als eerste het Eigen Initiatief Model op de trainingsafdeling.

Essentieel voor *EIM* is dat gangbare theorieën en opvattingen over leren, instructie en verstandelijke beperking ter discussie worden gesteld. Uitgangspunt is dat de problemen die mensen met een verstandelijke beperking hebben met het toepassen van geleerde vaardigheden, voortkomen uit een gebrek aan leerervaringen.

*EIM* gaat ervan uit dat mensen met een verstandelijke beperking door training kunnen leren nadenken over bijvoorbeeld eigen mogelijkheden en de manier waarop zij uiteenlopende situaties kunnen benaderen. Voor een dergelijke training is het dan wel noodzakelijk dat instructies en aanwijzingen tijdens, maar ook na de training, worden gericht op het denkproces dat ten grondslag ligt aan het handelen. Instructies in *EIM* zijn directief op denkniveau en non-directief op handelingsniveau. Dit betekent dat degene die instructies en aanwijzingen geeft, steeds voor ogen houdt dat hij de ander moet helpen na te denken over wat hij doet. Als hij de ander namelijk voortdurend zegt wat hij moet doen, dan krijgt deze niet de gelegenheid zelf te denken. In dat geval is het niet zo vreemd dat iemand - na een training - ook niet in staat is zelf te bedenken op welke manier hij moet handelen. Hij heeft dat immers niet geleerd.

### 3 Achtergronden

Jan werkt sinds een half jaar in een bedrijf waar drumstellen worden gemaakt en heeft daar verschillende taken. Zijn chef heeft hem elke taak meerdere keren uitgelegd: hoe deze uitgevoerd moet worden en waarop Jan speciaal moet letten om het werk goed te doen. Op zich is zijn chef tevreden over het werk van Jan, maar hij vindt het wel lastig dat hij Jan telkens weer uitgebreid uitleg moet geven en hem regelmatig moet controleren. Na een half jaar verwacht hij toch dat Jan in staat zou moeten zijn zelfstandig te werken. Toch lijkt het alsof hij telkens weer vergeten is hoe hij het werk moet doen.

De aanleiding voor het ontwikkelen van *EIM* was de constatering dat veel praktijktrainingen voor mensen met een verstandelijke beperking niet resulteren in generalisatie: flexibele en zelfstandige toepassing van geleerde vaardigheden in het dagelijks leven. In een training leren mensen bijvoorbeeld koken of op welke manier een bepaald onderdeel voor een drumstel gemonteerd moet worden. Thuis of op het werk - waar zij het geleerde moeten toepassen - moet echter elk nieuw recept of nieuw onderdeel voor het drumstel opnieuw worden aangeleerd. En hebben ze een bepaald recept lange tijd niet gemaakt, dan lijkt het de volgende keer alsof ze alles wat ze in de training geleerd hebben weer zijn vergeten. Mensen worden dus niet echt zelfstandiger: ze blijven afhankelijk van hun begeleiders of chef om goed te kunnen functioneren.

*EIM* gaat ervan uit dat mensen met een verstandelijke beperking kunnen leren generaliseren. Het is dan wel noodzakelijk dat de inhoud van de training, de instructie van de trainer en de manier waarop mensen hen in het dagelijks leven begeleiden zich

richten op het leren en toepassen van zogenaamde algemene vaardigheden. Als mensen eenmaal voldoende praktische kennis hebben en vaardigheden beheersen, dan moeten zij vervolgens leren op welke manier zij nieuwe situaties, taken en problemen kunnen benaderen. Dan moeten zij leren dat 'voor je daadwerkelijk kunt gaan koken of een onderdeel van een drumstel kunt gaan monteren, je over een aantal zaken moet nadenken'. Dan moeten zij leren dat 'ook terwijl je bezig bent, je moet blijven nadenken en in de gaten houden of dat wat je maakt of doet goed gaat'.

## **4 Inhoud**

Invoering van *EIM* vraagt een fundamentele omslag in het denken over en werken met mensen met een verstandelijke beperking. Dit geldt niet alleen voor bijvoorbeeld begeleiders, werkleiders of docenten, maar voor de hele organisatie. *EIM* is daarom veel meer dan alleen trainen. Bij de invoering van *EIM* dient aandacht besteed te worden aan de vertaling van 5 pijlers:

1. Algemene vaardigheden
2. Instructie van algemene vaardigheden
3. Coaching bij de toepassing van vaardigheden in het dagelijks leven
4. Training als onderdeel van een meeromvattend toekomstplan
5. Inbedding van *EIM* in de visie en het beleid van de organisatie

Hierna vindt u over de inhoud van elke pijler meer informatie.

### ***4.1 Algemene Vaardigheden***

Iemand gebruikt algemene vaardigheden om het denkproces dat ten grondslag ligt aan zijn handelen te structureren. *EIM* gaat uit van drie verschillende algemene vaardigheden:

1. Oriënteren: nadenken voor je begint en een plan maken.
2. Uitvoeren: nadenken terwijl je bezig bent en in de gaten houden of je het goed doet.
3. Evalueren: nadenken als je klaar bent, controleren of je het goed hebt aangepakt en leren van je eigen aanpak.

Mensen met een verstandelijke beperking kennen deze vaardigheden niet of beheersen deze vaardigheden niet of slechts in zeer beperkte mate. Deze vaardigheden zijn echter wel een belangrijke voorwaarde voor generalisatie. In veel situaties is het belangrijk - voor je iets doet - eerst goed na te denken over wat van je wordt verwacht, wat je al weet en wat je moet doen in plaats van impulsief te handelen zonder er verder over na te denken. Dit geldt zeker als mensen zelf meer eigen verantwoordelijkheden willen en zelfstandiger willen worden, bijvoorbeeld thuis of op het werk. Zelfstandigheid veronderstelt dat mensen zelf kunnen bedenken hoe zij moeten handelen in bepaalde situaties en op welke manier zij bepaalde problemen kunnen oplossen.

*EIM* leert mensen een algemeen toepasbare benadering voor het aanpakken van allerlei uiteenlopende situaties en het oplossen van allerlei soorten problemen. In de *EIM* training zijn mensen wel praktisch bezig, maar praktijkopdrachten zijn nadrukkelijk middelen. Als iemand een hutspotmaaltijd moet koken, gaat het in de *EIM* training niet in de eerste plaats om de maaltijd, maar om de manier waarop iemand deze taak aanpakt. Hij leert op welke manier hij een dergelijke taak kan voorbereiden en plannen, waar hij tijdens het koken op moet letten en op welke manier hij achteraf kan beoordelen of hij het goed aangepakt heeft.

#### ***4.2 Instructie van algemene vaardigheden***

De tweede pijler van *EIM* is de instructie van algemene vaardigheden. Een instructie die essentieel verschilt van de instructie die men meestal toepast als men mensen de uitvoering van specifieke taken of vaardigheden wil leren. Bij de instructie van algemene vaardigheden gebruikt men specifieke taken of vaardigheden als middel. In de instructie staat nadrukkelijk niet de uitvoering van specifieke taken of vaardigheden centraal maar de kennisoverdracht over en toepassing van algemene vaardigheden. Een persoon leert door deze instructie te denken: oriënteren, uitvoeren en evalueren van de manier waarop een taak wordt voorbereid en uitgevoerd. Het gaat om 'leren leren': 'Ik kan mezelf leren hoe ik bijvoorbeeld een maaltijd moet maken of boodschappen moet doen'.

De bij *EIM* behorende instructie is gericht op kennisoverdracht van het hoe, waarom en wanneer van de drie algemene vaardigheden en laat zich globaal het best als volgt typeren.

Het doel van instructie is iemand kennis aan te reiken over en de toepassing te leren van een of meer van de genoemde algemene vaardigheden.

Specifieke taken zijn middel voor het realiseren van het hiervoor omschreven doel.

De trainer stimuleert het leer- en denkproces van de uitvoerder door:

- Het initiatief voor de uitvoering van de taak of het handelen te leggen bij de persoon;
- De persoon de tijd te geven na te denken over de manier waarop hij de taak wil uitvoeren of wil handelen;
- De persoon de tijd te geven gemaakte fouten zelf te ontdekken en herstellen;
- De persoon te vragen naar de manier waarop hij de taak heeft aangepakt of heeft gehandeld: waar hij op gelet heeft, wat hem is opgevallen, wat moeilijk was, enzovoort;
- De persoon kennis aan te reiken over het 'waarom, wanneer, in welke situaties en op welke manier' van algemene vaardigheden;
- De persoon te stimuleren alternatieven te bedenken voor de manier waarop hij de taak heeft aangepakt of heeft gehandeld.

Tijdens de training kan het gebeuren dat iemand om hulp vraagt omdat hij met de uitvoering van een taak vastloopt of omdat er zich andere problemen of onvoorziene gebeurtenissen voordoen. In deze situaties checkt de trainer altijd of de hulpvrager over de kennis beschikt om zelf oplossingen te vinden. Hij hanteert hierbij de volgende vuistregels:

- Vragen wat het probleem is (of wat er aan de hand is);
- Vragen of de persoon zelf al heeft nagedacht over een oplossing voor het probleem;
- Vragen of de persoon zelf (nog andere) oplossingen voor het probleem kan bedenken;
- De persoon alternatieven aan te reiken om het probleem op te lossen;
- De persoon een oplossing te laten kiezen, deze vervolgens te laten uitvoeren en daarna met hem na te bespreken hoe het gegaan is.

Instructie oftewel kennisoverdracht gericht op de toepassing van algemene vaardigheden is noodzakelijk bij mensen die over onvoldoende kennis beschikken. Indien mensen op zich voldoende kennis hebben over deze vaardigheden, maar moeite hebben met de toepassing ervan in het dagelijks leven, dan heeft de trainer of begeleider een meer coachende - ondersteunende - taak. Deze coaching is de derde pijler van *EIM*.

### ***4.3 Coachen van algemene vaardigheden***

Bij *EIM* is de instructie (training) van algemene vaardigheden essentieel, met name voor mensen die deze vaardigheden niet kennen of moeite hebben met de toepassing ervan. *EIM* gaat er echter vanuit dat trainen van vaardigheden geen doel op zich is, maar een middel ter bevordering van zelfstandigheid, initiatief, flexibiliteit, kwaliteit en verantwoordelijkheid in het dagelijks leven. Na instructie (leren van de vaardigheden op zich) volgt dus de vertaling naar en toepassing van deze vaardigheden in het dagelijks leven: generalisatie.

Generalisatie is moeilijk. Dat geldt niet alleen voor mensen met een verstandelijke beperking, maar voor iedereen. De meeste mensen lukt het wel - na de nodige moeite - om in het dagelijks leven geleerde vaardigheden te integreren in het handelen. Mensen met een verstandelijke beperking hebben daarbij echter ondersteuning nodig. Ondersteuning in de vorm van coaching: iemand die hen helpt de situaties te herkennen waarin het verstandig is algemene vaardigheden toe te passen. Situaties waarin en moment waarop het 'beter' is na te denken over wat je moet doen en op welke manier je dat het beste kunt doen.

Coachen betekent mensen met een verstandelijke beperking ruimte geven die dingen te doen die zij zelf kunnen (leren) doen en tegelijkertijd grenzen stellen en kaders aangeven. Ook begeleiders die coachen moeten de momenten en situaties (leren) herkennen waarin een beroep gedaan wordt op algemene vaardigheden. Tevens moeten zij (leren) ondersteunen 'op afstand': een evenwicht vinden tussen ruimte geven en grenzen stellen.

Coachen lijkt op instructie, met dit verschil dat bij coachen mensen aangesproken worden op wat ze geleerd hebben - binnen de grenzen van hun mogelijkheden - en ondersteund worden bij het generaliseren van geleerde vaardigheden naar steeds meer verschillende situaties. Coachen komt neer op het steeds ruimer stellen van de grenzen: mensen met een verstandelijke handicap krijgen steeds meer verantwoordelijkheden, worden zelfstandiger, zijn steeds beter in staat zelf adequaat te handelen en kwaliteit te leveren, nemen meer initiatieven en worden flexibeler. Tegelijkertijd 'verdwijnen' begeleiders steeds meer naar de achtergrond.

#### ***4.4 Persoonlijk toekomstplan***

De vierde pijler van *EIM* omschrijven we liefst als Persoonlijke Toekomst Planning (PTP). PTP is geen *EIM*, maar toepassing van *EIM* dient verantwoord te worden vanuit een op de toekomst van individuen gericht plan. *EIM* dient aan te sluiten bij de mogelijkheden en bij de 'gewenste' toekomst (wonen, werken, vrije tijd) van iemand met een verstandelijke beperking.

*EIM* is geen wondermiddel, geloof of levenshouding, maar een model voor training en coaching van mensen met een verstandelijke beperking. *EIM* is een middel gericht op het realiseren van doelen die mensen met een verstandelijke handicap voor ogen hebben.

#### ***4.5 Inbedding in de organisatie***

Kiezen voor de invoering en toepassing van *EIM* binnen een organisatie voor dienstverlening aan mensen met een verstandelijke beperking dient allereerst verantwoord te worden vanuit de door die mensen gewenste toekomst op het gebied van wonen, werken en vrije tijdsbesteding.

De keuze voor de invoering van *EIM* dient een besluit te zijn van het management van een organisatie. Een besluit met draagvlak: gedragen (en uitgedragen) door cliënten en medewerkers (begeleiders en andere professionals). Dit draagvlak is een voorwaarde voor succes. *EIM* vraagt namelijk van alle betrokkenen (cliënten, begeleiders en andere professionals) een behoorlijke investering. *EIM* komt in de praktijk neer op een belangrijke omslag in het denken over en de benadering van mensen met een verstandelijke beperking. Het realiseren van deze omslag kost tijd en dient zorgvuldig gepland en ondersteund te worden.

De vijfde pijler van *EIM* betreft dus voorwaarden voor implementatie.

- De eerste voorwaarde is dat de beslissing om over te gaan tot invoering van *EIM* door het management moet worden genomen in samenspraak met alle betrokkenen. Hiervan noemen we met name personen met een verstandelijke beperking en hun wettelijk vertegenwoordigers.
- De tweede voorwaarde is dat het management *EIM* in de organisatie introduceert als vertaling of uitwerking van de visie van de organisatie.
- De derde voorwaarde is dat het management een invoeringstraject (implementatieplan) opstelt of laat opstellen, waarin aandacht wordt besteed aan de doelen die men wil realiseren op verschillende niveaus binnen de organisatie, de activiteiten die ondernomen moeten worden (waaronder scholing en supervisie van betrokkenen), evaluatiemomenten en een begroting van de te verwachten kosten die invoering van *EIM* met zich mee brengt.

## 5 Toepassingen van EIM

Inmiddels zijn met subsidies en / of in opdracht van verschillende organisaties versies van *EIM* ontwikkeld voor:

- Trainingsafdelingen van de SW.
- Woonvoorzieningen.
- Dagactiviteitencentra.
- Begeleid Werken.
- Afdelingen Educatie van Regionale Opleidingen Centra (ROC's).
- Loopbaanplanning en functioneringsgesprekken met SW Werknemers in het kader van het ontwikkelen van een Persoonlijk Opleidings Plan (POP).
- ZML en ML-onderwijs.

Nieuwe en geactualiseerde versies van *EIM* zijn in ontwikkeling of staan gepland voor de nabije toekomst.

## Publicatie: "Eigen Initiatief Model: theorie en toepassing"

Prijs: €10,00

ISBN: 90-99292-02-0



In mei 2003 is door het Landelijk KennisNetwerk Gehandicaptenzorg (LKNG) / NIZW het boekje 'Eigen Initiatief Model: theorie en toepassing' uitgegeven. Johan Timmer, Karin Dekker en Hans Voortman zijn de auteurs en leggen aan de hand van vele korte praktijkvoorbeelden uit wat de inhoud is van het model en geven handreikingen voor toepassing in de praktijk. Het boekje is niet alleen geschreven voor professionele begeleiders, maar kan ook voor ouders een inspiratiebron zijn in de omgang met hun kind. Deze publicatie is te bestellen door 10 euro over te maken op girorekening 537358, t.n.v. Molendrift en o.v.v. "boekje Eigen Initiatief Model + naam en adres voor verzending".