

OP WEG NAAR WERK

OP WEG NAAR WERK

***Leidraad voor ondersteuning en
assessment***

Johan Timmer en Anneke Mulder

NIZW

© 2003 Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn / NIZW
Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of
openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm
of op enige andere wijze zonder voorafgaande schriftelijke
toestemming.

Auteurs J.T. Timmer, A. Mulder

NIZW/Werk en Handicap
Postbus 19152
3501 DD Utrecht
Telefoon (030) 230 6575
Fax (030) 231 96 41
Website www.nizw.nl/werkenhandicap

ISBN 90-5957-086-3

NIZW-bestelnummer E 33383

NIZW Uitgeverij
Postbus 19152
3501 DD Utrecht
Telefoon (030) 230 6607
Fax (030) 230 64 91
E-mail Bestel@nizw.nl



Europees Jaar van mensen met een handicap

Inhoud

	Inleiding	7
1	Uitgangspunten en factoren van doorstroom	11
2	Vijf stappen op weg naar werk	17
3	Instrumenten ter ondersteuning van arbeidsinpassing van cliënten	31
4	Samenvatting	35
	Bijlagen	
1	Instrumenten	38
2	Internetadressen	43
3	Literatuur	44

Inleiding

Mensen met een beperking zijn burgers, die net als iedere andere burger recht hebben op een volwaardige positie in de samenleving en op de ondersteuning die ervoor nodig is om die positie te verwerven en te behouden. Dit uitgangspunt geldt voor alle levensterreinen.

Op het terrein van arbeid geven dagactiviteitencentra (DAC's) uitvoering aan dit uitgangspunt in de vorm van zogeheten *doorstroomtrajecten*. Dat zijn trajecten waarin cliënten zich kunnen oriënteren en voorbereiden op werk en de overstap naar de arbeidsmarkt kunnen maken. Trajectbegeleiders¹ zijn ervoor verantwoordelijk cliënten hierbij te ondersteunen. Zij informeren, adviseren, denken mee, zetten allerlei activiteiten tijdens het traject in gang en coördineren deze activiteiten met als doel dat cliënten uiteindelijk een volwaardige positie op de arbeidsmarkt verwerven.

Een van de taken van een trajectbegeleider is in te schatten welke ondersteuning de cliënt op welk moment nodig heeft, zodat hij zijn mogelijkheden in de context van arbeid optimaal kan benutten of verder ontwikkelen. Om deze inschatting zorgvuldig te kunnen maken heeft de trajectbegeleider informatie nodig. Bijvoorbeeld over wat de cliënt zelf wil, wat zijn mogelijkheden zijn op dit moment, wat de cliënt nog zou moeten en ook zou kunnen leren, maar ook over mensen uit het netwerk van de cliënt en over de omstandigheden waaronder de cliënt het best functioneert.

Deze taak wordt ook wel omschreven als 'assessment'. In de praktijk bestaan veel ideeën over de vraag wat onder assessment verstaan moet worden en de wijze waarop een assessment moet worden uitgevoerd.

¹ Sommige DAC's spreken over jobcoaches of trajectcoördinatoren. Om verwarring te voorkomen kiezen wij ervoor één term, namelijk trajectbegeleider, te gebruiken.

Daarbij is een onderscheid te maken tussen:

- ‘assessment als een in het traject te onderscheiden fase op grond waarvan een voorspelling wordt gedaan over de haalbaarheid van het uiteindelijke doel van het traject’. Men wil vooral ‘antwoord geven op de vraag of de cliënt in voldoende mate beschikt over de capaciteiten om een bepaalde werksoort of functie te kunnen uitvoeren’. De informatie die bij de beantwoording van deze vraag nodig is, verzamelt men met behulp van betrouwbare en valide instrumenten, zoals capaciteiten- en vaardigheidstests.
- ‘assessment als een proces van voortschrijdend inzicht, waarin men het traject zelf als belangrijkste bron van informatie gebruikt’. Bij deze opvatting is de haalbaarheid van een traject vooralsnog geen vraag, maar uitgangspunt. De trajectbegeleider staat voor de uitdaging – met alle betrokkenen – uit te zoeken op welke manier en onder welke voorwaarden de cliënt – uitgaande van zijn mogelijkheden op dat moment – steeds een volgende succesvolle stap op weg naar werk kan zetten.

In deze brochure – die bedoeld is voor trajectbegeleiders – werken we in eerste instantie de laatste opvatting verder uit. We gaan uit van vijf verschillende stappen in het traject waarin de cliënt vanuit het DAC op weg gaat naar werk:

- 1 kiezen voor werk;
- 2 oriënteren op werk;
- 3 voorbereiden op werk;
- 4 werken met ondersteuning;
- 5 werken met een arbeidsovereenkomst.

Elk van deze stappen wordt in hoofdstuk 3 nader toegelicht. De eerste drie stappen zijn met name gericht op *de ontwikkeling* van de cliënt vanuit het perspectief van arbeidsintegratie. In deze eerste drie stappen heeft assessment overwegend het karakter van een proces van voortschrijdend inzicht. De laatste twee stappen zijn meer gericht op *de arbeidsinpassing* van de persoon. Assessment krijgt dan het karakter van een duidelijk te onderscheiden fase, zoals we hiervoor beschreven.

In *Op weg naar werk* geven we praktische handreikingen en reiken we ideeën aan om uitvoering te geven aan de hiervoor beschreven taak gedurende alle stappen die gezet worden in het traject op weg naar werk. Bij lezing is het belangrijk steeds voor ogen te houden dat we assessment veel breder opvatten dan het 'testen' of 'onderzoeken' van cliënten alleen. Natuurlijk kan men – met name bij het zetten van de laatste twee stappen in het traject – gebruikmaken van bepaalde instrumenten om informatie te verzamelen om op grond daarvan een optimale arbeidsinpassing te realiseren. We zullen aan het eind van deze brochure daarom ook handreikingen geven voor de wijze waarop en met welk doel men dergelijke instrumenten kan gebruiken.

De opzet van deze brochure is als volgt. Allereerst beschrijven we in hoofdstuk 2 uitgangspunten en gaan we in op de belangrijkste factoren die van invloed kunnen zijn op het verloop van een traject naar werk. Daarna geven we in hoofdstuk 3 handreikingen en ideeën waarmee trajectbegeleiders tot een antwoord kunnen komen op de vraag wat gedaan moet worden zodat de cliënt een volgende stap kan zetten op weg naar werk. In hoofdstuk 4 besteden we vervolgens aandacht aan een aantal instrumenten die men kan gebruiken om de arbeidsinpassing van cliënten te ondersteunen. Hoofdstuk 5 geeft een samenvatting van de hoofdpunten. In de bijlagen van de brochure wordt een overzicht gegeven van relevante literatuur, instrumenten, organisaties en internetadressen waar meer informatie te vinden is over het thema assessment.

De tekst is voor een deel gebaseerd op praktijkbevindingen uit het project *Mogelijkheden deelnemers* van het NIZW / Werk en Handicap. Dit is een van de projecten die tussen 2002 en 2004 in opdracht van het ministerie van VWS in het kader van het stimuleringsprogramma *Doorstroom van dagbesteding naar werk* worden uitgevoerd. In acht verschillende instellingen, verspreid door Nederland, volgt het NIZW in totaal 48 trajecten van cliënten die vanuit het DAC de stap zetten naar werk.

1 *Uitgangspunten en factoren van doorstroom*

Uitgangspunten

De trajectbegeleider 'schat in welke ondersteuning de cliënt nog nodig heeft om een volgende stap op weg naar werk te kunnen zetten'. Ondersteuning kan allerlei vormen aannemen: bijvoorbeeld een arbeidsoriëntatie; een training in werknemersvaardigheden; het opdoen van werkervaring in een arbeidsmatig project van het DAC of in een enclave in een bedrijf. Ondersteuning kan door verschillende mensen of organisaties geboden worden: bijvoorbeeld door de trajectbegeleider zelf, door mensen uit het (sociale) netwerk van de cliënt of door een vast aanspreekpersoon (collega) op de werkplek.

De trajectbegeleider hanteert verschillende uitgangspunten. De belangrijkste daarvan lichten we hierna kort toe.

1. *Arbeidsintegratie is uitgangspunt*

Arbeidsintegratie is uitgangspunt in de trajecten, en geen vraag. Hiermee sluiten we aan op de visie dat mensen met een beperking burgers zijn, die net als iedere andere burger recht hebben op een volwaardige positie op de arbeidsmarkt en op de ondersteuning die zij nodig hebben om deze positie te verwerven en te behouden. Trajecten zijn dus niet bedoeld om te bewijzen dat arbeidsintegratie haalbaar is. Mensen met een beperking en de mensen om hen heen staan in een traject juist voor de uitdaging om mogelijkheden te benutten en de belemmeringen die men als gevolg van beperkingen en stoornissen ervaart om arbeidsintegratie te realiseren zo veel als mogelijk weg te nemen.

2. *Het traject is een belangrijke bron van informatie*

Om te kunnen inschatten of, en zo ja, welke ondersteuning nodig is, heeft de trajectbegeleider informatie nodig. In deze brochure nemen we het traject zelf en iedereen die daar bij betrokken is als een van de belangrijkste bronnen voor het verzamelen van informatie over wensen, interesses, motivatie en arbeidscompetenties van de cliënt, de motivatie en houding van personen uit het (sociale) netwerk en de mogelijkheden, motivatie en houding van (potentiële) werkgevers en (toekomstige) collega's. Dit betekent overigens niet dat er geen andere bronnen zijn om aan deze informatie te komen. Deze laten we echter buiten beschouwing.

3. *Het traject is een voortschrijdend proces van toenemend inzicht*

Het inschatten van de ondersteuning die nodig is, is niet een taak die eenmalig wordt uitgevoerd. In deze brochure gaan we ervan uit dat deze taak integraal onderdeel is van de werkwijze die men hanteert bij het opzetten en uitvoeren van trajecten. Op verschillende momenten in het traject schat de trajectbegeleider (opnieuw) in – op basis van de bevindingen tot dan toe – welke ondersteuning de cliënt nodig heeft om weer een volgende stap te kunnen zetten. Op deze manier is het traject niet alleen voor de cliënt een mogelijkheid om te leren. Ook voor de trajectbegeleider geldt dat hij steeds beter kan inschatten welke ondersteuning nodig is, waarop die ondersteuning gericht moet worden en door wie die ondersteuning geboden moet worden om uiteindelijk te bereiken dat de cliënt optimaal kan functioneren in een werkomgeving. Hij stuurt als het ware het traject in de gewenste richting.

4. *De trajectbegeleider is gericht op het realiseren van de wensen van de cliënt*

De trajectbegeleider geeft uitdrukking aan ideële uitgangspunten zoals vraaggericht werken, individugericht werken en de wensen van de cliënt staan centraal. Hij

garandeert dat de cliënt een actieve inbreng heeft, ook bij het verzamelen van de voor assessment noodzakelijke informatie.

5. De trajectbegeleider is gericht op cliënt- en andere factoren

Vanaf het begin van het traject maakt de trajectbegeleider zijn inschattingen op basis van informatie over zowel cliëntfactoren (bijvoorbeeld motivatie en vaardigheden van de cliënt) als andere factoren (bijvoorbeeld motivatie en houding van ouders, woonbegeleiders, verwachtingen van werkgevers, ondersteuning die op het werk beschikbaar is, werksfeer in een bedrijf, andere kenmerken van de werkomgeving en de invloed daarvan op het functioneren van de cliënt). Het gaat om het totaalbeeld op grond waarvan hij bepaalt welke ondersteuning de cliënt in de volgende fase nodig heeft en wie betrokken zijn bij het realiseren van deze ondersteuning.

De trajectbegeleider handelt op basis van deze uitgangspunten. In hoofdstuk 3 geven we handreikingen op grond waarvan deze uitgangspunten in praktijk gebracht kunnen worden.

Factoren van doorstroom

Het functioneren van een cliënt en dus ook de voortgang van een traject naar werk is van vele factoren afhankelijk. Juist daarom moet de trajectbegeleider informatie verzamelen over alle factoren die van invloed kunnen zijn en inschatten of, en zo ja, op welke manier, ze het functioneren van de cliënt beïnvloeden. Op grond van dit beeld beoordeelt hij welke ondersteuning vervolgens nodig is om de eventuele positieve invloed van bepaalde factoren verder te versterken en de negatieve invloed van andere factoren weg te nemen of te verminderen. Uit praktijkbevindingen van trajectbegeleiders in het project *Mogelijkheden deelnemers* blijkt dat in ieder geval een of een combinatie van de volgende factoren van invloed kan zijn. We pretenderen hier geen volledig overzicht te geven.

De cliënt

Kennis en vaardigheden van de cliënt voor zover die relevant zijn voor werk, motivatie en interesses bepalen mede in welke mate hij de mogelijkheden heeft om te voldoen aan de verwachtingen in een werkomgeving. Maar ook eventuele beperkingen, stoornissen of gezondheidsproblematiek en de manier waarop deze zich manifesteren in gedrag kunnen van invloed zijn.

Het sociale netwerk van de cliënt

De mate waarin mensen uit het (sociale) netwerk, zoals ouders, medebewoners en/of woonbegeleiders de cliënt ondersteunen en motiveren kunnen van grote invloed zijn op zijn functioneren in een werkomgeving.

Het netwerk op de werkplek

Ook de mate waarin een werkgever bereid is verwachtingen af te stemmen op de mogelijkheden van de cliënt en hem op de werkplek te ondersteunen, de houding van collega's en de werksfeer kunnen van doorslaggevende invloed zijn op het functioneren van een cliënt.

De trajectbegeleider

De mate waarin de trajectbegeleider beschikt over kennis en vaardigheden voor het opzetten, invullen en uitvoeren van trajecten naar werk bepaalt mede de voortgang van het traject. Ook de mate waarin hij kennis heeft van andere mogelijkheden (zoals de dienstverlening van andere organisaties) om de cliënt te ondersteunen, kan van grote invloed zijn.

Randvoorwaarden

De mate waarin voldaan is aan de benodigde randvoorwaarden zijn mede van invloed op de voortgang van een traject. Hierbij valt te denken aan bijvoorbeeld wet- en regelgeving, de aansluiting tussen de dienstverlening van verschillende organisaties, en belangen van betrokken organisaties. Maar ook de wijze waarop communicatie plaatsvindt tussen verschillende

professionals van wie de betrokkene ondersteuning krijgt, kan van belang zijn.

Om een inschatting te kunnen maken van de ondersteuning die een cliënt nodig heeft zodat hij een volgende stap kan zetten op weg naar werk, moet de trajectbegeleider de invloed van alle factoren in onderlinge samenhang bepalen. Uiteraard weegt hij daarbij mee in welke mate elke factor relevant is voor het specifieke traject.

2 Vijf stappen op weg naar werk

Globaal zet de cliënt vijf stappen om vanuit het DAC een volwaardige positie te verwerven op de arbeidsmarkt.

- 1 Kiezen voor werk.
- 2 Oriënteren op (verschillende soorten) werk.
- 3 Voorbereiden op werk.
- 4 Werken met ondersteuning.
- 5 Werken met een arbeidsovereenkomst.

Het is niet zo dat iedere cliënt standaard elk van deze stappen moet zetten. Welke stappen iemand zet en of de hier genoemde stappen worden opgedeeld in kleinere stappen zal afhangen van de cliënt en alle factoren die in zijn traject een rol spelen. Zoals we in de inleiding reeds noemden zijn de eerste drie stappen vooral gericht op de ontwikkeling van de mogelijkheden van de cliënt. In de laatste twee stappen is de aandacht van de trajectbegeleider meer gericht op de arbeidsinpassing van de cliënt: de onderlinge afstemming van zijn mogelijkheden, de verwachtingen vanuit de werkomgeving en de ondersteuning die de cliënt nodig heeft om optimaal te kunnen functioneren in die werkomgeving.

Hierna wordt elk van de vijf stappen kort toegelicht en wordt ingegaan op assessment in die betreffende stap.

Stap 1 Kiezen voor werk

In de eerste stap gaat het er met name om dat de cliënt zelf kiest voor werken in een bedrijf.

Assessment is erop gericht in te schatten wat een cliënt nodig heeft om te kiezen voor een traject naar werk.

Elk traject start met de keus (wens) van de cliënt te willen beginnen met een traject naar werk. Zolang een cliënt niet kiest, kan een trajectbegeleider niets beginnen. Iemand moet in

de eerste plaats gemotiveerd zijn. Hij kiest op basis van wat hij weet en kent. Als een cliënt nog geen enkel beeld heeft van wat werken inhoudt en of werken wellicht voor hem een optie is, dan doet men er goed aan hem eerst te informeren en hem te laten zien wat werk is.

Een keuze wordt gemaakt op basis van wat een cliënt weet en kent. De trajectbegeleider schat dus allereerst in of de cliënt over voldoende kennis beschikt om ook echt een keus te kunnen maken voor werk. Is dat niet het geval dan zoekt hij uit welke ondersteuning de cliënt nodig heeft om kennis te kunnen verwerven over wat werken in het algemeen inhoudt en wat dit voor hem zou kunnen betekenen.

Karel (24) geeft aan dat hij het prima vindt om elke dag naar het DAC te komen. Werken? Nee, dat is niks voor hem! De trajectbegeleider vermoedt echter dat hij eigenlijk niet goed weet wat werken inhoudt en er geen goed beeld van heeft. Ze stelt hem daarom voor dat hij in de komende weken regelmatig met haar meegaat als zij op bezoek gaat bij cliënten die reeds aan het werk zijn. Zij moet daar toch naar toe en op die manier kan Karel vrijblijvend rondkijken in bedrijven en zien wat andere cliënten voor werk doen. Karel vindt dit wel een goed idee. Ze spreken af dat het helemaal vrijblijvend is en dat hij zelf aangeeft of hij van mening verandert.

Kiezen voor een traject naar werk, wil niet zeggen dat iedereen die deze keuze maakt uiteindelijk ook met een arbeidsovereenkomst gaat werken in een bedrijf. Kiezen voor een traject wil ook niet zeggen dat de keus van de cliënt op korte termijn gerealiseerd kan of moet worden. Dat is namelijk van heel veel factoren afhankelijk.

Over het uiteindelijke resultaat van een traject moet men aan het begin nog niet tot in detail voorspellingen willen doen. Dit beperkt namelijk zowel de cliënt als de trajectbegeleider in de mogelijkheden voor dit moment om vorm en inhoud aan een

beginnend traject te geven. Sterker nog, wil men – voordat men besluit een traject te starten gericht op doorstroom – met zekerheid weten of de cliënt uiteindelijk ook een arbeidscontract zal verwerven, dan zal men bij de meeste mensen die nu naar het DAC komen besluiten er niet aan te beginnen. Durft men echter te werken op grond van een onzekere uitkomst, dan geeft men zichzelf en vooral de cliënt ook de kans om zich te ontwikkelen in een richting die in de (verre) toekomst ertoe kan leiden dat hij niet in het DAC maar in een reguliere werkomgeving werkzaamheden verricht.

De kracht van doorstroomtrajecten dient met andere woorden te zijn dat mensen vanuit het DAC de mogelijkheid krijgen zich te ontwikkelen op het gebied van arbeid. Ze krijgen de gelegenheid om vanuit veilige kaders en met goede ondersteuning concrete ervaringen op te doen met werk buiten het DAC. Arbeidsintegratie is geen vraag, maar juist uitgangspunt: men gaat ervan uit dat het kan en gebruikt trajecten om uit te zoeken hoe het kan en op welke termijn. Daarmee wordt het traject voor de trajectbegeleider een informatiebron op grond waarvan hij beter zicht krijgt op de mogelijkheden van de cliënt en zijn behoefte aan ondersteuning om verder te kunnen komen. Maar ook voor de cliënt wordt het traject zo een mogelijkheid om te leren, te onderzoeken en uit te proberen wat zijn mogelijkheden kunnen zijn op het gebied van werk.

Richard (25) werkt op het DAC al jaren in de bakgroep. Zijn activiteitenbegeleider schat in dat Richard mogelijkheden heeft om in de toekomst buiten het DAC te gaan werken. Hij schakelt daarom een trajectbegeleider in, die vervolgens een gesprek heeft met Richard. In dat gesprek zegt Richard dat hij eigenlijk liever op het DAC blijft werken. De trajectbegeleider heeft echter het vermoeden dat Richard een veilige keuze maakt omdat hij eigenlijk geen goed beeld heeft van wat werken buiten het DAC kan inhouden. Hij verwacht dat als Richard eens – zonder verplichtingen – op

verschillende werkplekken gaat kijken, hij beter kan kiezen of hij wel of niet wil beginnen met een doorstroomtraject.

De trajectbegeleider legt deze keus aan Richard voor. Richard kiest ervoor om in de komende periode samen met de trajectbegeleider op bezoek gaat in een aantal bedrijven. Pas daarna hoeft hij te kiezen of hij ook daadwerkelijk verder wil.

Naast het feit dat de cliënt zelf kiest voor werk, is het van belang dat de trajectbegeleider voor de start van het traject inschat welke kansen en bedreigingen hij in de eerste fase reeds ziet. Op grond van deze inschatting bepaalt hij de vervolgstappen. Dit uitgangspunt geldt overigens niet alleen bij het zetten van de eerste stap, maar bij alle vervolgstappen. Uit de ervaringen bij de trajecten van het project *Mogelijkheden deelnemers* komt naar voren dat het van groot belang is behalve uiteraard de cliënt zelf, ook mensen uit het netwerk van de cliënt van begin af aan te betrekken bij het traject. Het is belangrijk te weten hoe zij staan tegenover een doorstroomtraject voor de cliënt. De trajectbegeleider laat hen daarom zowel meedenken over de inhoud van het traject (mensen uit het netwerk kunnen goede ideeën aandragen), maar informeert hen ook voortdurend over de stappen die de cliënt mogelijk gaat zetten en over de maatregelen die hij treft om te voorkomen dat de cliënt daarbij 'risico' loopt.

Als de trajectbegeleider inschat dat mensen uit het netwerk van de cliënt een traject naar werk om welke reden dan ook niet zien zitten, dan zal hij hier eerst aandacht aan moeten besteden. Hij kan er bijvoorbeeld voor kiezen mensen in een gesprek te laten vertellen over hun bezwaren en onderzoeken op welke wijze aan deze bezwaren tegemoetgekomen kan worden. Uiteraard is de cliënt op de hoogte van hetgeen de trajectbegeleider onderneemt.

Uit praktijkervaringen is bekend dat bij de start het succes van een traject niet alleen afhangt van de vraag of een cliënt in staat is specifieke werkzaamheden uit te voeren in een regulier

bedrijf. In deze fase lijkt de motivatie van de cliënt en de betrokkenheid van het netwerk van de cliënt, zowel op het DAC als thuis, van veel groter belang te zijn. Juist daarom is het belangrijk de invloed van deze factoren in te schatten en na te denken over de vraag op welke wijze men het netwerk van de cliënt kan motiveren en betrekken. Ook nadat de cliënt deze stap heeft gezet en er feitelijk dus kan worden begonnen een traject vorm en inhoud te geven, is het belangrijk steeds opnieuw de invloed van de genoemde factoren in te schatten.

De trajectbegeleider vraagt de activiteitenbegeleider van Richard hoe de ouders van Richard zullen reageren als hun zoon zou kiezen voor een traject naar werk. De activiteitenbegeleider verwacht veel weerstand van de ouders, met name omdat zij er altijd van uit zijn gegaan dat Richard in het DAC goed op zijn plek is. Op grond van deze informatie schat de trajectbegeleider in dat het voor een goed verloop van een eventueel traject van groot belang is de ouders van Richard erbij te betrekken en hen te informeren.

Stap 2 Oriënteren op (verschillende soorten) werk

De tweede stap is dat de cliënt kiest voor ten minste één soort werk dat hij leuk vindt om te doen.

Assessment is erop gericht in te schatten welke ondersteuning de cliënt nodig heeft zodat hij een goed geïnformeerde keus kan maken voor één of meer werksoorten, waarin hij verder wil.

Heeft de cliënt gekozen voor een traject naar werk en staan de neuzen van alle mensen uit zijn netwerk dezelfde kant op, dan is de vraag aan de orde wat voor soort of soorten werk de cliënt leuk vindt om te gaan doen. Daarbij is het belangrijk om in deze fase voor ogen te houden, dat de keus die iemand nu maakt, niet bepaalt dat hij in de toekomst dit soort werk ook gaat of blijft doen. Uit praktijkervaringen is inmiddels bekend dat het

soort werk dat mensen doen natuurlijk wel belangrijk voor hen is, maar dat mensen hierin ook heel flexibel zijn. Het blijkt dat veel mensen aangeven hun werk leuk te vinden, met name ook vanwege andere redenen dan alleen het specifieke werk: de collega's, de sfeer in het bedrijf, het feit dat er gerookt mag worden op een afdeling, enzovoort. Verder is het 'heel normaal' dat mensen uiteindelijk op grond van hun ervaringen tot andere keuzes komen dan de keuze die ze aanvankelijk maakten. Deze geeft vooral de richting aan waarin men het traject verder gaat ontwikkelen, opdat de cliënt werkervaringen kan opdoen.

Er zijn verschillende manieren om er achter te komen welke soorten werk de cliënt leuk vindt om te gaan doen. De meest voor de hand liggende manier is de cliënt hier gewoon naar te vragen. Men kan – ter aanvulling – ook de mensen uit het netwerk hiernaar vragen.

Sandra (23) heeft aangegeven dat zij – net als haar vriendin Karin – wil werken. Op de vraag wat voor soort werk ze dan zou willen gaan doen, antwoordt ze dat ze dat niet weet.

Als blijkt dat cliënten niet kunnen aangeven welke soort werk zij leuk vinden om te doen en men inschat dat dit komt door een gebrek aan kennis over verschillende werksoorten, dan kan men overwegen hun een 'arbeidsoriëntatieprogramma' aan te bieden. Deze vorm van ondersteuning is erop gericht cliënten kennis te laten maken met allerlei werksoorten met als doel ze breed en concreet te informeren. De trajectbegeleider ondersteunt hen vervolgens bij het maken van een keus voor een of meerdere werksoorten. Daarbij informeert hij de cliënten niet alleen, maar observeert en bevraagt hij hen op grond van hun kennismaking met het werk. Hij stimuleert hen na te denken over vragen als 'vind ik dit werk leuk?', 'wat moet ik kunnen om dit werk te doen?', 'wat kan ik al?', 'wat zou ik nog moeten leren om dit werk goed te kunnen doen?'.

Sandra heeft met haar trajectbegeleider afgesproken dat zij in de komende vier weken in vier verschillende bedrijven een middag meewerkt. Haar trajectbegeleider heeft bedrijven benaderd waar hij reeds andere mensen aan werk heeft geholpen en gevraagd of hij Sandra eens mee mag nemen en haar een middag mag laten meewerken. De trajectbegeleider gaat steeds met Sandra mee. Zij maakt kennis met schoonmaakwerk in een school, inpakwerk in een soepfabriek, onderhoudswerk bij de plantsoendienst en werk in de kantine van een school. De trajectbegeleider heeft van tevoren afgesproken wat voor taak zij kan doen die middag.

Door mensen in een oriëntatietraject concreet kennis te laten maken en ook op kleine schaal reeds ervaring te laten opdoen met wat het werk inhoudt, kan de trajectbegeleider zich tegelijkertijd een eerste beeld vormen van de vaardigheden die vereist zijn om te kunnen werken en van de mate waarin de cliënt deze vaardigheden wel of niet beheerst. Ook de cliënt zelf kan zich – op basis van een eerste kennismaking met het werk – hiervan een eerste beeld vormen. Zo kan hij bijvoorbeeld in een oriëntatie aan den lijve ondervinden dat bepaald werk veel moeilijker of juist veel gemakkelijker is dan hij aanvankelijk dacht.

Stap 3 *Vorbereiden op werk: leren van (werknemers)vaardigheden*

De derde stap is dat de cliënt zich gaat voorbereiden op werken in een bedrijf en als onderdeel van deze stap ook daadwerkelijk aan het werk gaat in een bedrijf.

Assessment is erop gericht in te schatten ondersteuning welke de cliënt en anderen nodig hebben om de overstap naar werken in een bedrijf te kunnen maken.

De cliënt kiest voor een traject naar werk en weet welke soort of soorten werk hij leuk zou vinden om te gaan doen. Hij heeft vanuit het DAC uitgebreid kennis kunnen maken met ‘werk’ en kent inmiddels verschillende werksoorten, waar hij ook reeds op

kleine schaal ervaring in heeft opgedaan. Vervolgens staan onder andere de volgende vragen centraal:

- Welke specifieke kennis en vaardigheden zijn minimaal nodig *om de gewenste werksoort(en) te kunnen uitvoeren* en in welke mate beschikt de cliënt reeds over deze kennis en vaardigheden?
- Welke algemene kennis en vaardigheden zijn minimaal nodig *om als ‘werknemer’ in een bedrijf te kunnen functioneren* (werknemersvaardigheden) en in welke mate beschikt de cliënt reeds over deze kennis en vaardigheden?
- Welke kennis en vaardigheden moet de cliënt nog opdoen of leren en op welke manier kan hij deze het best opdoen of leren *om de overstap naar werk succesvol te maken?*

De trajectbegeleider heeft voor het zetten van deze stap dus niet alleen informatie nodig over de vaardigheden die minimaal vereist zijn om een bepaald soort werk uit te voeren, maar moet ook weten welke verwachtingen werkgevers in het algemeen hebben van het functioneren van hun werknemers. Hij moet vervolgens een inschatting maken van de mate waarin de cliënt beschikt over deze kennis en vaardigheden, en wat de cliënt nog moet leren, en nagaan op welke manier de cliënt deze ontbrekende kennis en vaardigheden het best kan leren.

Uit *Mogelijkheden deelnemers* blijkt dat werknemersvaardigheden het grootste struikelblok zijn, en niet zozeer de werksoortgerelateerde vaardigheden. Mensen met beperkingen blijken heel veel moeite te hebben met functioneren in omgevingen die gangbaar zijn voor hun niet-beperkte leeftijdsgenoten. Waar veel leeftijdsgenoten bijna als vanzelfsprekend leren wat ze moeten doen om zich aan afspraken te houden, hoe ze zich moeten opstellen in allerlei (sociale) situaties en welke werkhouding in bepaalde situaties passend is, lijkt dit voor mensen met een beperking niet het geval te zijn. Assessment in deze fase zou zich daarom vooral moeten richten op het verzamelen van informatie over de mate waarin de cliënt over deze werknemersvaardigheden beschikt.

Op grond daarvan kan worden bepaald wat nodig is om de cliënt dit soort vaardigheden te leren.

Er zijn verschillende manieren om de informatie te verzamelen om in te kunnen schatten over welke kennis en vaardigheden de cliënt beschikt. De *eerste manier* is dat de trajectbegeleider eigen indrukken gebruikt, die hij tot dan toe van de cliënt heeft in het traject. Hij kan deze indrukken verifiëren bij de cliënt zelf en door andere mensen die de cliënt goed kennen te bevragen. Hierbij is het wel van belang voor ogen te houden dat als de cliënt zegt bepaalde vaardigheden te beheersen, dit niet garandeert dat hij ze in de praktijk ook toepast.

Als eigen indrukken en informatie van de cliënt en anderen onvoldoende informatie opleveren, dan is er nog een *tweede manier*. De trajectbegeleider kan de cliënt een bepaalde tijd gericht observeren met als doel meer inzicht te krijgen in de vraag hoe de cliënt functioneert in een werksituatie. Het is wenselijk de cliënt te observeren in reële werksettings. Bijvoorbeeld door hem een bepaalde periode mee te laten werken in een bedrijf waar een andere cliënt reeds werkt of in een enclave of groepsdetacheringsproject van het DAC. Op deze manier krijgt men niet alleen een eerste beeld van de mogelijkheden van de cliënt, maar wordt ook duidelijk hoe de beperking of stoornis van de cliënt zich uit in gedrag en in welke mate dit gedrag zijn functioneren beïnvloedt. Kiest men er toch voor de cliënt te observeren in een gesimuleerde setting, dan moet men voorzichtig zijn met het trekken van conclusies, met name over werknemersvaardigheden. Het is namelijk zeer de vraag of de cliënt zich in een echte werksituatie net zo zal gedragen als in een gesimuleerde werksituatie. Er zijn vele voorbeelden bekend van cliënten die – eenmaal aan het werk in een gewoon bedrijf – laten zien veel meer te kunnen, dan men hen ooit op het DAC heeft zien doen.

Als duidelijk is over welke vaardigheden een cliënt beschikt en welke vaardigheden de cliënt nog zou moeten leren, wordt vastgesteld op welke manier de cliënt deze vaardigheden het

best kan leren. Hier zijn vele opties mogelijk. Zo kan de cliënt bijvoorbeeld cursussen of trainingen volgen of specifieke werksoort gerelateerde vaardigheden leren door mee te werken in arbeidsmatige projecten van het DAC. Als er echter geen zwaarwegende tegenargumenten zijn, wordt ervoor gepleit de cliënt al werkend de benodigde vaardigheden te leren. Hij maakt met andere woorden zo snel mogelijk de overstap naar een reële werkomgeving. Hij gaat dan werken in een bedrijf met als belangrijkste doel het leren van vaardigheden.

Stap 4 Werken met ondersteuning

De vierde stap die de cliënt moet zetten is dat hij met ondersteuning een of meerdere dagdelen in een bedrijf gaat werken. Het leren van vaardigheden is nog wel belangrijk, maar staat nu vooral in dienst van het vergroten van de arbeidsprestatie van de cliënt. Het doel is te onderzoeken of uiteindelijk een arbeidsovereenkomst tussen de cliënt en de werkgever een reële optie is.

Assessment is erop gericht in te schatten welke ondersteuning de cliënt en anderen op de werkplek nodig hebben met als doel de arbeidsprestatie van de cliënt te vergroten. De aandacht in deze stap wordt dus expliciet ook verbreed naar onder andere de ondersteuning die collega's in het bedrijf nodig hebben zodat zij kunnen leren de cliënt optimaal te ondersteunen bij zijn werk en op de werkvloer. De ondersteuning van de trajectbegeleider zal geleidelijk aan meer 'op afstand' worden gegeven.

Eén verschil met de vorige stap is dat de nadruk verlegd wordt van ontwikkeling van mogelijkheden naar arbeidsinpassing: er wordt gaandeweg meer verwacht van zowel de arbeidsprestatie van de cliënt als van zijn functioneren als (toekomstig) werknemer van het bedrijf. Deze vierde stap is nog wel te zien als voorbereiding, maar nu met als doel dat de cliënt geleidelijk aan kan voldoen aan de voorwaarden op grond waarvan de trajectbegeleider met de werkgever kan onderhandelen over

een arbeidsovereenkomst. Voor sommige cliënten zal deze fase mogelijk een (voorlopige) eindfase van het traject zijn.

Een ander verschil met de vorige stap is dat geleidelijk aan de belangen groter worden. Het gaat er immers om de cliënt zodanig te ondersteunen dat hij niet alleen optimaal leert functioneren, maar ook een (geleidelijk aan hogere) arbeidsprestatie gaat leveren. Een arbeidsprestatie die mogelijk voldoende is om te kunnen onderhandelen over een arbeidsovereenkomst. Naarmate het traject vordert neemt de kans toe dat verkeerd ingeschatte keuzes verstrekkende consequenties kunnen hebben voor betrokkenen. De belangrijkste betrokkenen zijn in deze fase de cliënt en de werkgever, maar ook mensen uit het netwerk van de cliënt blijven uiteraard betrokken. De trajectbegeleider wordt vooral een intermediair. Hij bemiddelt, informeert en adviseert en maakt ook afspraken over welke risico's (nog) aanvaardbaar zijn en wat alle betrokkenen kunnen doen om deze zo veel mogelijk te beperken.

De belangen worden ook groter omdat het (financiële) kader waarbinnen de arbeidstoeleiding gestalte krijgt in deze fase verandert. De start en de eerste fasen van een traject vinden plaats vanuit het kader van de AWBZ. Nu kan geleidelijk aan de overgang plaatsvinden naar ofwel het kader van nieuwe Wet sociale werkvoorziening (nWsw) of de Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Rea).

De trajectbegeleider² schat in deze fase opnieuw in over welke *capaciteiten* de cliënt beschikt, onder welke *voorwaarden* en *omstandigheden* en met welke *ondersteuning* de cliënt de

² Het is heel goed mogelijk dat de trajectbegeleider in deze fase een andere persoon is dan de trajectbegeleider die het traject vanuit het DAC heeft opgestart en ondersteund. Als dit het geval is, dan is het – voor de continuïteit van het verloop van het traject – van belang dat een goede en nauwkeurige informatieoverdracht plaatsvindt. Juist in dit kader lijkt het wenselijk voor de registratie en rapportage van relevante informatie over een traject gebruik te maken van een eenduidig rapportagesysteem. Dit systeem moet dan wel ruimte bieden aan rapportage over *alle* factoren die een rol (kunnen) spelen.

gewenste *arbeidsprestatie* kan leveren en optimaal *als werknemer* kan *functioneren*. Op grond van deze inschatting komt hij tot afspraken tussen werkgever en cliënt over onder meer:

- werkdagen en werkuren van de cliënt;
- werkzaamheden (takenpakket) die hij gaat uitvoeren;
- de afdeling(en) waar hij deze werkzaamheden gaat uitvoeren.
- de persoon die op deze afdeling(en) verantwoordelijk is als zijn mentor;
- de mate waarin dagelijkse begeleiding / toezicht op de werkplek beschikbaar is;
- de redelijk te verwachten werkprestatie (kwantitatief) en verwachtingen met betrekking tot zelfstandigheid, kwaliteit, verantwoordelijkheid, initiatief en flexibiliteit;
- de taken en verantwoordelijkheden van de trajectbegeleider (Timmer 2000).

Deze fase begint met een inschatting van de beginsituatie. Ook ten behoeve van het maken van deze inschatting zijn verschillende instrumenten beschikbaar. Instrumenten die ertoe bijdragen dat het risico van subjectieve willekeur van de trajectbegeleider wordt voorkomen. In hoofdstuk 4 wordt hier verder op ingegaan. Tijdens deze fase stelt men bij de start gemaakte afspraken steeds bij in de gewenste richting op basis van praktijkbevindingen. De trajectbegeleider houdt daarbij nauwkeurig in de gaten wanneer een cliënt voldoet aan de voorwaarden, ofwel de loonwaarde haalt op grond waarvan hij met de werkgever kan gaan onderhandelen over een arbeidsovereenkomst. De inschatting van de loonwaarde van de cliënt wordt door of in overleg met een arbeidskundige gemaakt.

Stap 5 Werken met een arbeidscontract

De laatste stap die de cliënt zet, is dat hij gaat werken in een bedrijf op grond van een arbeidsovereenkomst.

Assessment is erop gericht in te schatten welke ondersteuning de cliënt en anderen op de werkplek nodig hebben met als doel de arbeidsovereenkomst voor langere duur te behouden.

Op grond van de informatie die uit de vorige fase(n) bekend is, maakt de trajectbegeleider in overleg met betrokkenen opnieuw een inschatting van en afspraken over dezelfde zaken als hiervoor bij stap 4 werden beschreven. Ook al is de cliënt in het traject nu zover gevorderd dat hij als werknemer kan functioneren in een bedrijf: het blijft belangrijk te onderkennen dat zijn functioneren afhangt van de ondersteuning die voor hem beschikbaar is en van heldere afspraken die met de werkgever en anderen uit het netwerk van de cliënt worden gemaakt om deze ondersteuning te realiseren. Het gevaar is namelijk reëel dat men in het bedrijf na verloop van tijd ‘vergeet’ dat het nog steeds gaat om iemand met een verstandelijke beperking.

Net als bij de voorgaande stappen zal de trajectbegeleider werken op grond van de informatie die het traject zelf heeft opgeleverd. Waar mogelijk maakt hij daarbij gebruik van instrumenten om deze informatieverzameling te sturen en structureren. Op grond van die informatie maakt hij zijn inschattingen en komt hij met voorstellen voor het maken van afspraken.

3 Instrumenten ter ondersteuning van arbeidsinpassing van cliënten

We noemden al dat het wettelijke kader voor de arbeidstoeleiding wijzigt als cliënten de hiervoor beschreven stappen 4 en 5 zetten. Gestart vanuit het kader van de AWBZ, vindt de ondersteuning in de laatste twee stappen meestal plaats in het kader van de nWsw of de wet Rea. Daarmee wordt ook het belang groter van het maken van juiste inschattingen omtrent de ondersteuning die de cliënt, maar ook de werkgever nodig heeft om een optimale arbeidsintegratie voor langere duur te realiseren. Daarbij staat de vraag centraal op welke wijze een optimale afstemming kan worden gerealiseerd tussen enerzijds de mogelijkheden van de cliënt en anderzijds de verwachtingen van de werkgever.

In deze brochure zijn we tot nu toe uitgegaan van de opvatting dat het traject zelf de belangrijkste informatiebron is op grond waarvan de trajectbegeleider beoordeelt op welke wijze genoemde afstemming plaats kan hebben. Het is echter mogelijk dat hij concludeert dat het traject zelf (nog) onvoldoende betrouwbare informatie heeft opgeleverd en hij dus nog geen goede inschatting kan maken. De laatste jaren zijn verschillende instrumenten ontwikkeld die hem kunnen helpen om op een gerichte manier informatie te verzamelen over de mogelijkheden van de cliënt, de verwachtingen van de werkgever, de mate waarin beide met elkaar in overeenstemming zijn of de wijze waarop beide met elkaar in overeenstemming te brengen zijn.

In dit verband willen we met name het instrument noemen dat bekend staat als Melba. Melba biedt onder meer een systeem op grond waarvan het mogelijk is op een geordende manier informatie over met name de cliënt en over de (verwachtingen van en werkzaamheden bij de) werkgever te verzamelen en te documenteren. Juist vanwege de ordening van informatie is Melba een nuttig instrument voor de trajectbegeleider om het

overzicht te houden en inzichtelijk te maken op grond van welke informatie hij tot zijn inschattingen komt. In bijlage 1 vindt u naam en adres van de organisatie en de contactpersonen die in Nederland verantwoordelijk zijn voor de vertaling en aanpassing van de Melba aan de Nederlandse situatie.

In 2002 heeft het NIZW / Werk en Handicap landelijk een oproep gedaan informatie over instrumenten toe te sturen waarvan men gebruikmaakt in de praktijk. Daarop zijn slechts enkele reacties binnengekomen. De reacties betroffen met name instrumenten om in te schatten in welke richting arbeidsinteresses van cliënten gaan en om een beeld te krijgen van de mate waarin de cliënt over relevante vaardigheden voor werk beschikt. Na bestudering van de toegezonden informatie en raadpleging van verschillende praktijkdeskundigen in een expert-meeting werd geconcludeerd dat er nog weinig instrumenten zijn, waarmee men geldige (valide) en betrouwbare informatie kan verzamelen. Op een enkel instrument na is geen van de instrumenten specifiek ontwikkeld voor het doel waarvoor ze gebruikt worden. De gebruikswaarde van deze instrumenten moet men daarom naar onze mening sterk relativeren.

Er zijn bijvoorbeeld arbeidsinteressesetests of beroepskeuzeonderzoeken – speciaal ontwikkeld voor mensen met een verstandelijke beperking. Het idee is dat deze instrumenten inzicht geven in de vraag welke werksoorten aansluiten bij de voorkeuren van cliënten. Dit soort instrumenten kan uitkomst bieden bij mensen die nog geen duidelijke voorkeur uitspreken, maar die in het verleden – bijvoorbeeld op school – wel verschillende werkervaringen hebben opgedaan. Er is echter een belangrijke kanttekening te plaatsen bij het gebruik van dit soort instrumenten. Dergelijke instrumenten doen namelijk een groot beroep op iemands *voorstellingsvermogen* en op iemands *kennis* over werk in het algemeen en verschillende werksoorten in het bijzonder.

Sander (19) krijgt bijvoorbeeld in een arbeidsinteressesettest een foto te zien waarop een computer, prullenbak, bureau en stoel staan afgebeeld. De foto representeert de werksoort 'administratief werk'. Sander moet zich een voorstelling maken van dit soort werk en vervolgens aangeven of hij het wel of niet leuk werk zou vinden om zelf te doen. Dit is nu juist waar mensen met een verstandelijke beperking veel moeite mee hebben: los van de concrete situatie zich een voorstelling maken van wat werken in het algemeen en een bepaalde werksoort in het bijzonder inhoudt. Als Sander kiest voor administratief werk, mag men zich dus afvragen of hij kiest voor dit soort werk op grond van een reëel beeld. De mogelijkheid bestaat dat hij dit kiest omdat hij de computer kent van de leuke spelletjes die hij daar thuis mee kan spelen.

Arbeidsinteressesettests vooronderstellen dat mensen kennis hebben van werksoorten en op grond van deze kennis aan kunnen geven waar hun voorkeuren liggen. Als iemand echter niet weet wat een bepaalde afbeelding voorstelt, dan kan hij er ook niet beargumenteerd voor kiezen. Veel mensen met een verstandelijke beperking en zeker mensen die al jaren voor hun dagbesteding naar het DAC komen, hebben nooit of zelden werkervaringen opgedaan. Hun kennis van werk is dus heel beperkt. Het lijkt dus waarschijnlijker dat een arbeidsinteressesettest meet wat Sander wel kent en wat niet en veel minder wat hij wel leuk vindt en wat niet.

Ook de ontwikkeling van *gestandaardiseerd onderzoek naar arbeidsvaardigheden* voor mensen met een verstandelijke beperking is de laatste jaren sterk op gang gekomen. Dergelijke instrumenten pretenderen objectieve informatie over het functioneren van de cliënt te leveren op grond waarvan een trajectbegeleider zijn inschattingen kan maken. Een van de resultaten van deze ontwikkelactiviteiten is een cd-rom met behulp waarvan men kan onderzoeken in welke mate een cliënt beschikt over sociale vaardigheden. Het gaat daarbij om sociale vaardigheden waarvan wordt verondersteld dat deze cruciaal

zijn voor werken in een bedrijf. Het principe van de cd-rom is dat de cliënt steeds een afbeelding te zien krijgt met daarbij een korte beschrijving van de sociale situatie. Vervolgens krijgt hij de mogelijkheid te kiezen tussen verschillende manieren van hoe hij zich in die situatie zou kunnen gedragen. Bij deze werkwijze gelden dezelfde bezwaren als bij de arbeidsinteressesets. De vraag is verder of men op basis van de informatie die met een dergelijk instrument wordt verzameld, uitspraken kan doen over de mate waarin een cliënt sociaal vaardig is. De informatie die men krijgt zegt hooguit iets over de kennis van de cliënt. Of hij deze kennis ook op een vaardige manier in praktijk kan brengen blijft de vraag.

Onze voorlopige conclusie is dat de tot nu toe ontwikkelde instrumenten ter ondersteuning van de arbeidsinpassing van mensen met een beperking veel meer suggereren dan ze in werkelijkheid opleveren. We durven zelfs te stellen dat vertrouwen op de informatie die men verzamelt met deze instrumenten tot voor de cliënten nadelige beslissingen kan leiden. Juist daarom vinden wij een relativering van de gebruikswaarde van dit soort instrumenten op zijn plaats. Ze kunnen wel informatie opleveren die de trajectbegeleider gebruikt als aangrijpingspunt voor de verdere invulling van het traject. Uitgangspunt blijft dan echter dat het traject wordt voortgezet, ook als de 'uitslag' van een dergelijk instrument doet vermoeden dat de cliënt bijvoorbeeld niet over de vaardigheden beschikt om een bepaalde werksoort uit te kunnen voeren.

4 **Samenvatting**

De trajectbegeleider moet antwoord vinden op de vraag welke ondersteuning een cliënt nodig heeft om een volgende stap in een traject te kunnen zetten dat uiteindelijk moet resulteren in (betaald) werken buiten het DAC. In deze brochure werd een traject verdeelt in vijf verschillende stappen en kreeg assessment vanuit de context van elke stap betekenis. Het traject zelf geldt als belangrijkste informatiebron voor assessment: naarmate het traject vordert weten alle betrokken steeds beter wat nodig is en onder welke voorwaarden de cliënt (betaald) kan werken.

Hierna worden per stap twee aandachtspunten op een rij gezet.

1. Kiezen voor werk

- Zorg ervoor dat de cliënt kennis kan opdoen over wat werk in het algemeen inhoudt. Veel cliënten die voor hun dagbesteding zijn aangewezen op een DAC hebben tot nu toe vaak geen ervaringen in werksituaties.
- Informeer niet alleen de cliënt over werk en de mogelijkheden en kansen die werk voor hem zou kunnen bieden, maar betrek ook mensen uit zijn netwerk hierbij. Maak gebruik van zowel hun kennis over interesses en voorkeuren van de cliënt, als hun ervaring met de cliënt.

2. Oriënteren op (verschillende soorten) werk

- Zorg ervoor dat de cliënt verschillende werksoorten op kleine schaal en gedoseerd aan den lijve kan ervaren.
- Creëer mogelijkheden voor de cliënt om in reële werksituaties kennis te kunnen maken met verschillende werksoorten. Houd daarbij voor ogen dat werken veel meer inhoudt dan het uitvoeren van specifieke werkzaamheden alleen. Bekend is dat mensen bij hun keuzes voor werk ook meewegen welke collega's er werken, wat de sfeer in een bedrijf is, welke werktijden er zijn, enzovoort.

3. Voorbereiden op werk

- Een van de belangrijkste problemen voor veel cliënten is de generalisatie van geleerde vaardigheden. Tracht daarom te realiseren dat mensen vaardigheden kunnen leren op de plek waar ze die vaardigheden ook moeten toepassen.
- De grootste drempel naar werken in een bedrijf ondervinden veel cliënten op het gebied van werknemersvaardigheden: 'een goede werknemer zijn: op tijd komen, aan afspraken houden, instructies volgen, omgaan met collega's, omgaan met leidinggevenden; zorg voor het werk, zorg voor jezelf enzovoort'. Vaardigheidstrainingen moeten vooral gericht zijn op het overdragen van kennis en het leren toepassen van dit soort vaardigheden in de praktijk.

4. Werken met ondersteuning

- Bij arbeidsintegratie gaat het onder meer over het leveren van een arbeidsprestatie. Zorg ervoor dat er met een werkgever en met de cliënt haalbare afspraken worden gemaakt over de te verwachten arbeidsprestatie van de cliënt. Werk hierbij vanuit een ontwikkelingsperspectief: klein beginnen en – naarmate de cliënt vaardiger wordt – geleidelijk aan uitbreiden.
- Het is van belang de aandacht ook te richten op de mensen op de werkplek en hen te betrekken en mee verantwoordelijk te maken voor de ondersteuning van de cliënt.

5. Werken met een arbeidsovereenkomst

- Uiteindelijk doel van een traject naar werk is het verkrijgen en behouden van een arbeidsovereenkomst voor de cliënt. Voor het behoud van de arbeidsovereenkomst voor langere duur is het van belang afspraken met betrekking tot de ondersteuning van de cliënt vanuit het bedrijf schriftelijk vast te leggen. Mensen in het bedrijf dienen zich ervan bewust te blijven dat de cliënt afhankelijk blijft van ondersteuning, ook al levert hij een voldoende arbeidsprestatie en ook al functioneert hij naar tevredenheid als werknemer.

- Aansluitend bij het vorige aandachtspunt is dat de cliënt en de werkgever ook voor de langere duur moeten kunnen terugvallen op professionele ondersteuning. Deze dient er dan vooral op gericht te zijn werkgever en cliënt te leren problemen tijdig te signaleren en waar mogelijk te voorkomen ofwel na te denken over mogelijke oplossingen.

Bijlage 1 Relevante instrumenten

INVRA-Arbeid (inventarisatie van redzaamheidsaspecten)

Doel	Zicht krijgen op de mate van inzetbaarheid en zelfstandigheid van een werknemer. Het instrument wordt gebruikt voor observatie, indicatie van ondersteuningsbehoefte, communicatie met de cliënt en evaluatie.
Doelgroep	Oorspronkelijk voor mensen tussen de 18 en 27 jaar, die verstandelijk functioneren op zwakbegaafd en licht verstandelijk niveau. In de praktijk is INVRA-Arbeid ook bruikbaar gebleken voor mensen met een arbeids-handicap uit een andere leeftijdscategorie en met een wat hoger of lager verstandelijk niveau. Het instrument is opgezet voor het beoordelen van werknemers die werk verrichten dat weinig scholing vraagt.
In welke stap toepasbaar	Stap 4 en 5.
Type instrument	Het is een volledig geautomatiseerde observatielijst waarmee een inventarisatie gemaakt kan worden van iemands vaardigheden die belangrijk zijn in een arbeidssituatie. Deze inventarisatie leidt tot kwalitatieve gegevens. Het instrument bestaat uit de volgende onderdelen: arbeidsprestaties, motorische vaardigheden en arbeidshouding.
Betrouwbaarheid en validiteit	In 2001 werd het meetinstrument wetenschappelijk getoetst en vastgesteld op betrouwbaarheid en interne consistentie door het BBI (Bisschop Bekkers Instituut) te Utrecht.
Verkrijgbaar	INVRA b.v. Postbus 158 8090 AD Wezep (038) 375 99 39 info@invra.nl
Aanschafprijs	De kosten zijn afhankelijk van de organisatiegrootte en van de wijze waarop de lijnen van verantwoordelijkheid liggen voor wat betreft het nemen van beslissingen op grond van de gegevens. In overleg met INVRA b.v. wordt de prijs vastgesteld. Voordat gewerkt mag worden met INVRA moet eerst een workshop van 1,5 dag worden gevolgd, de kosten van deze workshop zijn € 1500,00 totaal (voor 6 personen).
Meer informatie	www.invra.nl

Melba (Merkmalprofile zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit)

Doel	Onderzoek ten behoeve van loonvormende arbeid: enerzijds adequaat beschrijven van een functie en anderzijds de capaciteiten van een persoon in beeld brengen.
Doelgroep	Alle te (re)integreren doelgroepen, al of niet met beperkingen.
In welke stap toepasbaar	Stap 4 en 5.
Type instrument	Het is een gestandaardiseerd documentatiesysteem waarin gespreks- en dossiergegevens, observaties en gegevens uit psychometrische tests kunnen worden ondergebracht. Deze gegevens worden aan 29 kenmerken (sleutelkwalificaties) gekoppeld, zodat een capaciteitenprofiel van de cliënt kan worden gemaakt. Op basis van de 29 sleutelkwalificaties kan ook een eisenprofiel van de functie worden gemaakt. Deze beide profielen worden vervolgens met elkaar vergeleken.
Betrouwbaarheid en validiteit	Uitvoerig (Duits) onderzoek, zowel naar representativiteit van de 29 sleutelkwalificaties als naar betrouwbaarheid van scores tussen beoordelaars. Onderzoeksverslagen opvraagbaar bij www.melba.de (Duitstalig).
Verkrijgbaar	Van Hooff Arbeidskundig Advies Drs. M.C.H. Van Hooff Jkvr. Van der Bruggenstraat 56 5708 CC Helmond (0492) 57 48 30 VanHooffAA@hetnet.nl
Aanschafprijs	<i>Melba Handboek</i> €55,60 <i>Melba SL</i> €25,00 <i>Melba Handboek compleet</i> (inclusief SL) €74,50 De prijzen zijn inclusief verzendkosten, exclusief 6% BTW. Om het systeem efficiënt in te kunnen zetten wordt aangeraden om een vierdaagse cursus te volgen. De kosten van deze cursus zijn €795,00 per persoon, inclusief het <i>Melba Handboek</i> en eenvoudige software. De cursus kan ook in company gegeven worden. De prijs wordt dan in overleg afgesproken, afhankelijk van het aantal deelnemers.
Meer informatie	www.melba.nl

Arbeidsinteressesettest (A.I.T.)

Doel	Meten van arbeidsinteresse.
Doelgroep	Mensen met een verstandelijke beperking.
In welke stap toepasbaar	Stap 2.
Type instrument	Vragenlijst, eventueel met pictogrammen.
Betrouwbaarheid en validiteit	Niet bekend.
Verkrijgbaar	Uitgeverij Lib Edits Postbus 113 5070 AC Udenhout (013) 570 5931
Aanschafprijs	Handleiding €8,50 Testboekjes €3,40 per stuk Sjablonen €25,00 Pictogrammen €34,00

Leren kiezen van werk

Doel	Meten van arbeidsinteresse.
Doelgroep	Mensen met een verstandelijke beperking en mensen met een beperkte concentratie of andere leermoeilijkheden.
In welke stap toepasbaar	Stap 2.
Type instrument	Cd-rom, de test bestaat uit vragen gecombineerd met foto's en auditieve ondersteuning.
Betrouwbaarheid en validiteit	Niet bekend.
Verkrijgbaar	TrainMedia Zocherstraat 28 2021 DJ Haarlem (023) 526 20 61
Aanschafprijs	€275,00 inclusief BTW Demoversie €12,50 inclusief BTW.

Werkbelangstellingstest (WBT)

Doel	Metten van arbeidsinteresse.
Doelgroep	Mensen met een verstandelijke beperking.
In welke stap toepasbaar	Stap 2.
Type instrument	Cd-rom, de test gaat uit van het gedwongen twee-keuze principe met foto's.
Betrouwbaarheid en validiteit	Niet bekend.
Verkrijgbaar	M. Toll De Bongerd 22 6584 DH Molenhoek (024) 3584982 WBT2000@hotmail.com
Aanschafprijs	€200,00 (er is een demoversie).

Bijlage 2 Internetadressen

www.2zw.nl

Site van 2ZW, het informatiecentrum op het gebied van zorg, sociale zekerheid, wet- en regelgeving en welzijn. 2ZW is een onderdeel van het NIZW. De site is gericht op zowel intermediairs als op het publiek. Via de site zijn vele brochures en dergelijke te bestellen.

www.bobw.nl

Site van de brancheorganisatie begeleid werken, die inmiddels is ondergebracht bij Borea. Onder de koppeling 'Bobw algemeen' staat een ledenlijst. Via de koppeling 'Begeleid werken' is een uitgebreide beschrijving van de methode begeleid werken is.

www.borea.nl

Site van de brancheorganisatie voor reïntegratiebedrijven. Ook hier is informatie over begeleid werken te vinden via de koppeling 'Begeleid werken'.

www.szw.nl

Site van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Behalve informatie over het ministerie zelf kan via de koppelingen 'werk', 'loon', 'uitkeringen', doorgeklikt worden naar beleidsdossiers. Informatie over de Wet Rea is te vinden via de koppeling 'Uitkeringen'.

www.uwv.nl

Site van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), met daarop de informatie die voorheen door het LISV werd gepubliceerd. Er zijn koppelingen naar de sites van: Bouwnijverheid, Cadans, Gak, GUO, USZO en CWI. Via deze sites is veel informatie over wet- en regelgeving terug te vinden.

www.werk.nl

Site van het CWI met vacatures, tests en sollicitatietips en de aparte module 'Werken met een arbeidshandicap'.

Bijlage 3 Literatuur

Coenen-Hanegraaf M., Valkenburg, B. c.s.
Begeleid werken. Theorie en methodiek van een individuele, vraaggerichte benadering. Utrecht: Jan van Arkel, 1998.

Federatie van Ouderverenigingen (BOBW)
Begeleid werken in uitvoering! Utrecht: FvO, 1998.

Otte, T.
Maak werk van werk. Arbeidsintegratie van mensen met een handicap. Utrecht: NIZW, 2002.

Timmer, J.T.
Methode STAM Begeleid Werken en het Eigen Initiatief Model. Heerenveen: STAM, 2000.

Timmer, J.T., K.A. Dekker en H. Voortman
Eigen Initiatief Model, theorie en toepassing. Utrecht: LKNG, 2003.

Meer informatie over het stimuleringsprogramma *Doorstroom van dagbesteding naar werk*:

- de nieuwsbrief *Doorstroom van dagbesteding naar werk* (elk kwartaal);
- de speciale uitgave van de nieuwsbrief *Doorstroom Kiezen voor werk* (mei 2001);
- de website www.nizw.nl/werkenhandicap.nl. De publicaties van het stimuleringsprogramma zijn vanaf deze website te downloaden.

Informatie over verzending nieuwsbrief en ander publicaties:
NIZW secretariaat Werk en Handicap, telefoon (030) 230 65 75.

NIZW, innovatiepartner in zorg en welzijn

Het Nederlands Instituut voor Zorg en Welzijn / NIZW is een onafhankelijke organisatie die zich samen met instellingen, professionals, beleidsmakers en burgers inzet voor de kwaliteit en vernieuwing van de sector zorg en welzijn. In deze sector werken ruim 750.000 beroepskrachten en vele vrijwilligers op terreinen als kinderopvang, maatschappelijke dienstverlening, sociaal-cultureel werk, ouderendienstverlening, jeugdzorg, maatschappelijke opvang, verzorgings- en verpleeghuizen, thuiszorg en hulpverlening aan mensen met een handicap. Ook instellingen buiten de sector die zorg- en welzijnsactiviteiten ondernemen, zoals opleidingen, provincies, gemeenten en woningbouwcorporaties, doen regelmatig een beroep op het NIZW.

Het NIZW informeert, innoveert en ondersteunt de sector en draagt zo bij aan een zorgzame samenleving waarin de eigen verantwoordelijkheid en keuzevrijheid van burgers vooropstaan. Het werk van het NIZW is een combinatie van onderzoek, ontwikkeling en implementatie die het mogelijk maakt om vernieuwingen en verbetering van het begin tot het eind te begeleiden. Dit resulteert onder meer in adviezen, veranderingstrajecten, trainingen, congressen, boeken, brochures, almanakken, websites, cd-rom's, video's en een informatielijn. De activiteiten van het NIZW zijn ondergebracht in de centra NIZW Jeugd, NIZW Zorg, NIZW Sociaal Beleid, NIZW Professionalisering, NIZW International Centre en ZZW. Meer informatie over het NIZW is te vinden op www.nizw.nl.