

# INDICATIE BEGELEIDINGSBEHOEFTE VOOR EEN SUCCESVOLLE ARBEIDSPARTICIPATIE

Verslag van het onderzoek naar aspecten die van belang zijn bij het vaststellen van de begeleidingsbehoefte bij mensen om succesvolle arbeidsparticipatie te realiseren

Dit onderzoek is met subsidie van UWV tot stand gekomen

Drs. Babs Faber

Dr. Karen Nieuwenhuijsen

Prof. dr. Monique Frings-Dresen

Rapportnummer: 15-01



## Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	1
Samenvatting.....	2
Achtergrond en doelstelling .....	2
Relevante aspecten bij vaststellen begeleidingsbehoefte .....	2
Vaststellen van aspecten van begeleidingsbehoefte .....	3
Conclusie.....	5
1 Inleiding.....	6
1.1 Aanleiding.....	6
1.2 Doelstelling.....	8
1.3 Vraagstellingen.....	8
2 Aspecten van begeleidingsbehoefte bij arbeid.....	9
2.1 Vaststellen aspecten van begeleidingsbehoefte .....	9
2.2 Selectie meest belangrijke aspecten.....	14
2.3 Samenvatting.....	16
3 Vaststellen begeleidingsbehoefte bij arbeid .....	17
3.1 Inleiding .....	17
3.2 Literatuuronderzoek naar bestaande instrumenten .....	17
3.3 Beoordeling en vertaling aspecten.....	22
3.4 Bronnen van informatie .....	26
3.5 Vertaling in advies .....	28
3.6 Samenvatting.....	30
4 Beschouwing.....	32
5 Conclusie.....	35
Bijlage 1 Definitieve lijst experts focusgroep 1.....	36
Bijlage 2 Mate van belangrijkheid per cluster .....	37
Bijlage 3 Definitieve lijst experts focusgroep 2.....	41
Bijlage 4 Handreiking indicatiestelling begeleidingsbehoefte .....	42
Bijlage 5 Bruikbaarheid, validiteit en betrouwbaarheid van instrumenten .....	45
Bijlage 6 Deelinstrumenten mogelijk bruikbaar per aspect .....	54

---

## Samenvatting

### Achtergrond en doelstelling

In dit project is gewerkt aan het identificeren, prioriteren en meetbaar maken van aspecten die van belang zijn bij het vaststellen van de begeleidingsbehoefte bij arbeidsparticipatie. Veel mensen met verstandelijke, psychische of lichamelijke beperkingen kunnen werken, maar hebben ondersteuning nodig. Na het invoeren van de Participatiewet is de gemeente verantwoordelijk voor het stellen van een indicatie van de begeleidingsbehoefte en dient dit te gebeuren zonder dat de werkplek bekend is. Verschillende instanties gaan zich bezig houden met vragen rondom begeleidingsbehoefte. Er is daarom behoefte aan kennis over hoe de begeleidingsbehoefte in kaart kan worden gebracht op een manier die voor verschillende gebruikers werkbaar is. Het uiteindelijke doel is om een handreiking te ontwikkelen die professionals ondersteunt bij het vaststellen van de begeleidingsbehoefte.

### Relevante aspecten bij vaststellen begeleidingsbehoefte

Voor het beantwoorden van de vraag welke aspecten onderscheiden kunnen worden om de begeleidingsbehoefte vast te stellen en welke het meest belangrijk worden geacht zijn diverse activiteiten uitgevoerd. Deze activiteiten zijn volgens de drie stappen van de zogeheten 'concept mapping methode' uitgevoerd. Ten eerste is een desk research uitgevoerd naar aspecten die relevant kunnen zijn bij het vaststellen van de behoefte. Dit heeft geresulteerd in 66 aspecten, die als naslag zijn gebruikt voor de tweede stap, de brainstorm. In de brainstormfase van het onderzoek is experts eerst online gevraagd wat volgens hen relevante aspecten zijn bij het oordeel over begeleidingsbehoefte, dit leverde 55 aspecten op. Ervaringsdeskundigen zijn geïnterviewd om te achterhalen wat zij relevante aspecten achten. De resultaten van de desk research en de online brainstorm zijn vervolgens in een focusgroep besproken, waarin 12 experts zitting hadden. Deze wijze van expertraadpleging leverde een lijst met 50 aspecten op die relevant zijn bij het vaststellen van de indicatie voor begeleidingsbehoefte.

Om de vraag te beantwoorden welke aspecten van begeleidingsbehoefte het meest belangrijk zijn, is de experts in de derde en laatste stap van de concept mapping procedure gevraagd de aspecten te sorteren en te prioriteren. Iedere

deelnemer sorteerde de relevante aspecten volgens een voor hem of haar logische inhoudelijke samenhang. Met behulp van het *Concept Systems* software programma is een zogeheten Concept Map gegenereerd, waaruit duidelijk is geworden dat de aspecten in vier clusters uiteenvallen. De vier clusters zijn: 1. Vaardigheden (hieronder vallen aspecten zoals zelfstandig handelen, omgaan met tijdseisen) 2. Randvoorwaarden (hieronder vallen aspecten zoals ondersteunend netwerk of dak boven hoofd hebben) 3. Persoonlijke kenmerken (voorbeelden zijn drijfveren/motivatie en zelfinzicht) 4. Executieve/cognitieve functies (voorbeelden zijn concentratievermogen en informatieverwerking).

Het doel van het prioriteren was om te kunnen bepalen wat de meest belangrijke aspecten zijn voor het vaststellen van de begeleidingsbehoefte. Hiertoe hebben de experts alle 50 relevante aspecten beoordeeld op belangrijkheid. Alleen aspecten die een gemiddelde score kregen waaruit bleek dat ze belangrijk werden gevonden (hoger dan 3,5 op een schaal van 0 'niet heel erg belangrijk' tot 5 'heel erg belangrijk') zijn opgenomen in de lijst met meest belangrijke aspecten voor het vaststellen van begeleidingsbehoefte. De definitieve lijst met de meest belangrijke aspecten bestaat uit 21 aspecten en deze vormt de basis van de handreiking voor professionals.

### **Vaststellen van aspecten van begeleidingsbehoefte**

Het tweede deel van het onderzoek betrof de vraag hoe en door wie de aspecten kunnen worden vastgesteld. Voor het beantwoorden van deze vraag zijn twee methoden gehanteerd. Ten eerste is een literatuuronderzoek uitgevoerd. Hierbij is in nationale en internationale literatuur gezocht naar instrumenten die aspecten van begeleidingsbehoefte kunnen vaststellen. De bruikbaarheid en eventueel de kwaliteit van de instrumenten is beoordeeld. Er bleken geen instrumenten voorhanden die integraal bruikbaar zijn bij het vaststellen van de begeleidingsbehoefte. Wel zijn er elementen uit de JOBS, MELBA en WHODAS 2.0 mogelijk bruikbaar bij het vaststellen van verschillende aspecten die van belang zijn bij begeleidingsbehoefte. Ten aanzien van de kwaliteit van de instrumenten valt op dat de betrouwbaarheid en validiteit van de instrumenten nog onvoldoende is in de Nederlandse situatie. Van de meeste instrumenten is namelijk geen Nederlands onderzoek naar de kwaliteit bekend. Uitzonderingen zijn de MELBA, waarvan 6 van de 19 items een goede inter-beoordelaars betrouwbaarheid lieten zien en de overige 13 items een matig tot lage inter-beoordelaars

---

betrouwbaarheid. Van de WHODAS 2.0 is de validiteit aangetoond. Echter, dit oordeel betreft het instrument als geheel en geldt niet bij gebruik van slechts enkele delen van het instrument.

De tweede stap betrof het bevragen van de experts over hoe de meest belangrijke aspecten van begeleidingsbehoefte in kaart kunnen worden gebracht in een focusgroep. Aan deze tweede focusgroep hebben 11 experts deelgenomen. Tijdens de focusgroep zijn door de onderzoekers definities voorgesteld die uit verschillende bestaande bronnen kwamen. Uiteindelijk is consensus bereikt over de precieze definitie van de 21 aspecten. Verder hebben de, veelal zeer ervaren, experts aangegeven geen behoefte te hebben aan ondersteunend instrumentarium. De overweging hierbij is dat als elk van de 21 aspecten met één of meerdere instrumenten in kaart moet worden gebracht, dit volgens hen niet praktisch hanteerbaar is.

Ten aanzien van de vraag hoe de experts aspecten van begeleidingsbehoefte beoordelen, is gekeken naar welke informatiebronnen de professional het best kunnen bijstaan bij het afgeven van een indicatie. Het vinden van overeenstemming over de te gebruiken informatiebronnen bleek lastig voor de experts. Per aspect is het moeilijk een eenduidige keuze te maken. Welke informatiebron(nen) de professional bij voorkeur inzet, blijft afhankelijk van de situatie en de persoon en hangt minder af van welk aspect in kaart wordt gebracht. Een combinatie van meerdere bronnen lijkt in de praktijk het meest bruikbaar te zijn.

Tenslotte is in dit onderzoek ingegaan op de vraag op welke wijze de experts hun bevindingen vertalen in concreet advies. Daarom is de experts gevraagd welke implicaties de verschillende aspecten van begeleidingsbehoefte hebben voor het advies. Daarbij maakten de onderzoekers onderscheid tussen de aard & intensiteit van de begeleiding, waar de begeleiding op gericht is, de plaats waar de begeleiding plaatsvindt en hoe lang de begeleiding duurt. De experts waren het erover eens dat een concrete vertaalslag aan de hand van deze punten per aspect niet te maken is, omdat het geven van een begeleidingsadvies altijd contextafhankelijk is. Het werk, de persoon zelf en andere omgevingsfactoren bepalen uiteindelijk het concrete begeleidingsadvies dat wordt gegeven.

## Conclusie

Samenvattend luidt de conclusie dat het gelukt is een aantal aspecten vast te stellen die van belang zijn voor het vaststellen van de begeleidingsbehoefte bij arbeidsparticipatie. Bovendien is voor elk van deze aspecten een definitie opgesteld wat professionals in staat stelt om deze aspecten in kaart te brengen op een voor de persoon en diens context passende wijze. Daarnaast kunnen we concluderen dat er nationale en internationale instrumenten bestaan om aspecten van begeleidingsbehoefte vast te stellen, maar dat deze er niet op gericht zijn de begeleidingsbehoefte vast te stellen zonder dat de werkplek bekend is. Wel zijn er elementen uit bestaande instrumenten mogelijk bruikbaar bij het vaststellen van verschillende aspecten die van belang zijn bij begeleidingsbehoefte. De kwaliteit van deze instrumenten is nog onvoldoende vastgesteld in de Nederlandse situatie.

Experts in dit onderzoek geven aan geen behoefte te hebben aan een nieuw instrument voor het vaststellen van de begeleidingsbehoefte. Zij achten het vaststellen van de aspecten van de begeleidingsbehoefte afhankelijk van de persoon en diens omgeving. De toepassing van instrumenten voor elk individueel aspect zou bovendien te veel tijd in beslag nemen. De onderzoekers hechten er aan om te benadrukken dat de deelnemende experts op basis van hun expertise en ervaring is geselecteerd en dat de mening van minder ervaren professionals anders kan zijn.

In toekomstig onderzoek is het aan te bevelen de bruikbaarheid en de haalbaarheid van de handreiking in de praktijk te testen en verder te onderzoeken welke informatiebronnen bruikbaar zijn voor het in kaart brengen van de aspecten. Daarbij kunnen delen van instrumenten nuttig zijn, maar dit dient in vervolgonderzoek worden vastgesteld.

# 1 Inleiding

## 1.1 Aanleiding

In 2015 is de Participatiewet ingevoerd. In deze wet zijn de Wet Werk en Bijstand (WWB), de Wet Sociale Werkvoorziening (WsW) en een deel van wat tot 2015 onder de Wajong regeling viel samengevoegd. Doel van deze wet is om meer mensen met een arbeidsbeperking, maar nog wel met voldoende arbeidsvermogen, te laten participeren in arbeid. Participeren in arbeid biedt mensen sociale en maatschappelijke voordelen zoals financiële zekerheid, waardering en structuur en bevordert de gezondheid. De gemeente is vanaf 2015 verantwoordelijk voor de groep mensen die nog arbeidsvermogen heeft, maar ten aanzien van arbeidsparticipatie aangewezen is op ondersteuning om aan het werk te komen en te blijven. Indien iemand niet in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen dan is plaatsing mogelijk bij een reguliere werkgever met ondersteuning in de vorm van begeleiding, aanpassingen in het werk en/of loonkosten subsidie. Pas als de begeleidingsbehoefte en de noodzaak tot aanpassingen in het werk zo groot zijn dat deze voorzieningen niet van een reguliere werkgever verwacht mogen worden, is plaatsing in beschut werk aan de orde.

Bij participatie van mensen met een arbeidsbeperking speelt de behoefte aan begeleiding een grote rol. Het vaststellen van begeleidingsbehoefte is daarmee een essentieel onderdeel van de uitvoering van de Participatiewet. Uit onderzoek is gebleken dat professionals (verzekeringartsen en arbeidsdeskundigen) het vaststellen van de begeleidingsbehoefte als één van de belangrijkste factoren beschouwen die arbeidsparticipatie van Wajongeren bepalen.<sup>1</sup> Met andere woorden: het succes van de feitelijke arbeidsparticipatie hangt in belangrijke mate af van de vraag of de begeleidingsbehoefte goed is vastgesteld. Daarom is het noodzaak om zo concreet mogelijk te schetsen welke begeleiding nodig is en in welke mate, om het functioneren in bepaalde arbeid of bepaalde taken daadwerkelijk mogelijk te maken.

---

<sup>1</sup> Achterberg TJ, Wind H, Frings-Dresen MHW (2012). What are the most important factors for work participation in the young disabled. An expert view. Disability Rehabilitation, 34:1519-1525



Het specificeren van de begeleidingsbehoefte is complex. De mogelijkheden en beperkingen van de persoon in kwestie kunnen in termen van (tekort aan) vaardigheden op meerdere terreinen worden beschreven. Het is meestal een combinatie van gebrek aan een aantal vaardigheden op verschillende terreinen die ertoe leidt dat een vorm van begeleiding nodig is. Maar ook als de vaardigheden genuanceerd in beeld zijn gebracht volgt daar nog niet 'vanzelf' uit wat de begeleidingsbehoefte is, hoe groot die is en waar die specifiek uit bestaat.<sup>2</sup>

Nu de Participatiewet ingevoerd is, moet de begeleidingsbehoefte vastgesteld worden voordat bekend is op welke plek iemand geplaatst wordt.<sup>3</sup> Dit betekent dat behoefte is aan kennis over hoe begeleidingsbehoefte kan worden vastgesteld zonder de context van een concrete arbeidsplaats. Daarnaast zijn gemeenten, die belast zijn met de uitvoering, vrij om te bepalen wie zij om advies vragen. Verschillende organisaties kunnen daarom een rol spelen bij het vaststellen van de begeleidingsbehoefte. Om die reden zal begeleidingsbehoefte moeten worden vastgesteld op een wijze die voor personen met verschillende achtergronden werkbaar is.

Het is daarom van belang te inventariseren welke aspecten relevant zijn voor het vaststellen van de begeleidingsbehoefte. Daarbij is kennis over de wijze waarop die aspecten in kaart kunnen worden gebracht en de vertaling van de bevindingen naar de concrete begeleidingsbehoefte onontbeerlijk. Daar waar instrumenten voorhanden zijn die de begeleidingsbehoefte kunnen vaststellen, is het van belang de bruikbaarheid voor de praktijk hiervan te beoordelen.

### *Begeleidingsbehoefte*

In dit rapport is begeleidingsbehoefte als volgt gedefinieerd:

- Begeleidingsbehoefte bij arbeidsparticipatie in brede zin, niet beperkt tot loonvormende arbeid.
- Begeleidingsbehoefte op de (toekomstige) werkplek, de begeleiding bij de toeleiding naar werk valt *niet* onder de definitie.

---

<sup>2</sup> Beleidsinstructie Wet Wajong (2011)

<sup>3</sup> Startnotitie UWV Subsidiethema Indicatie Begeleidingsbehoefte

## 1.2 Doelstelling

De doelstelling van dit onderzoek is het identificeren, prioriteren en vaststellen van aspecten die van belang zijn bij het vaststellen van de begeleidingsbehoefte van mensen met een arbeidsbeperking om succesvolle arbeidsparticipatie te realiseren. Het uiteindelijke doel is om een handreiking te ontwikkelen die professionals ondersteunt bij het vaststellen van de begeleidingsbehoefte bij arbeidsparticipatie.

## 1.3 Vraagstellingen

Twee hoofdvraagstellingen staan centraal met enkele deelvraagstellingen:

Hoofdvraag1: Welke aspecten kunnen worden onderscheiden om begeleidingsbehoefte vast te stellen?

- a) Welke kenmerken van de persoon en diens omgeving zijn relevante aspecten?
- b) Welke aspecten zijn het meest belangrijk bij het vaststellen van de begeleidingsbehoefte?

Hoofdvraag 2: Hoe en door wie kunnen deze aspecten van begeleidingsbehoefte worden vastgesteld?

- a) Hoe beoordelen experts aspecten van begeleidingsbehoefte en op welke wijze vertalen zij de bevindingen, te onderscheiden in wanneer, hoe vaak, hoe lang en in welke omgeving begeleiding nodig is?
- b) Bestaan er nationale en/of internationale instrumenten die aspecten van begeleidingsbehoefte kunnen vaststellen?
- c) Zijn deze instrumenten bruikbaar voor de doelgroep en volgens gebruikers?

## 2 Aspecten van begeleidingsbehoefte bij arbeid

### 2.1 Vaststellen aspecten van begeleidingsbehoefte

Voor het beantwoorden van de eerste onderzoeksvraag “welke aspecten kunnen worden onderscheiden om de begeleidingsbehoefte vast te stellen?”, is de zogeheten concept map methode gebruikt<sup>4</sup>. Het doel van deze methode is het geven van visuele voorstelling van een complex onderwerp waarbij de onderliggende concepten, het belang van deze concepten en hun onderling verband duidelijk worden. Deze methode is in dit onderzoek in drie stappen uitgevoerd: 1) desk research 2) brainstorm 3) sortering en prioritering. Hieronder lichten we de verschillende stappen toe en presenteren we de resultaten.

De brainstorm en sortering vinden plaats tijdens een focusgroep met experts. Voorafgaand aan deze focusgroep is een desk research verricht. De resultaten van de desk research zijn als leidraad gebruikt om te komen tot een voorlopige lijst met relevante aspecten. De resultaten van de sortering en prioritering zijn na het plaatsvinden van de focusgroep geanalyseerd met behulp van statistische analyses.

#### Stap 1 Desk research

Voorafgaand aan de brainstormfase is in de literatuur gezocht naar aspecten die potentieel van belang zijn bij het in kaart brengen van de begeleidingsbehoefte. Deze zoektocht heeft een uitgebreide lijst met 66 aspecten opgeleverd die is gebruikt als naslag tijdens de focusgroep.

#### Stap 2 Brainstorm

Voor de brainstorm is gebruik gemaakt van focusgroep bestaande uit experts. De focusgroep bestond in totaal uit 15 personen. Twaalf experts namen deel aan de eerste focusgroep bijeenkomst en drie experts leverden alleen online een bijdrage. Gevraagd zijn personen die in hun dagelijks werk te maken hebben met vragen rondom begeleidingsbehoefte of mensen die in hun dagelijks leven behoefte hebben aan begeleiding van henzelf of van een naaste. In de focusgroep zijn verschillende disciplines vertegenwoordigd; een verzekeringsarts, een aantal

---

<sup>4</sup> Trochim, W. (1989). An introduction to concept mapping for planning and evaluation. In: W.Trochim (Ed.). A special issue of evaluation and program planning, 12;1-16

arbeidsdeskundigen (in verschillende werkvelden), job coaches, een psycholoog werkend in het speciaal onderwijs, een beleidsmedewerker van een gemeente en de ontwikkelaar van een instrument om de belastbaarheid in kaart te brengen. Daarnaast is input gevraagd van ervaringsdeskundigen, twee Wajongeren, een begeleider van een werk-leer bedrijf en één lid van de cliëntenraad UWV. Met elk van hen is een individueel interview gehouden. In bijlage 1 is een overzicht van alle deelnemers gegeven die daadwerkelijk bij de eerste focusgroep aanwezig waren.

Om de focusgroep bijeenkomst zo efficiënt mogelijk te laten verlopen is voorafgaand aan de focusgroep aan de experts gevraagd na te denken over relevante aspecten van begeleidingsbehoefte. De werkwijze is hierbij als volgt. Via het online systeem *Concept Systems* krijgt iedere deelnemer een gebruikersnaam en wachtwoord toegestuurd. De deelnemers dienen in te loggen en online antwoord te geven op de volgende focuszin: "relevante aspecten om de begeleidingsbehoefte in kaart te brengen zijn...". Er is geen beperking op het aantal aspecten dat de experts kunnen noemen. Alle deelnemers krijgen inzage in de aspecten die genoemd werden door de andere deelnemers.

Online zijn 55 aspecten genoemd. Deze zijn tijdens de focusgroep besproken en waar nodig zijn aspecten geconcretiseerd of meerdere gelijkende aspecten samengenomen. Daarnaast zijn de 66 aspecten die het resultaat waren van de desk research als naslag gebruikt. Elk aspect dat volgens één of meer experts belangrijk werd gevonden werd opgenomen in de lijst met relevante aspecten. Op deze wijze resulteerde de brainstorm in een lijst met 50 aspecten die door de experts als relevant voor de begeleidingsbehoefte werden beoordeeld. Deze 50 aspecten staan weergegeven in tabel 1.

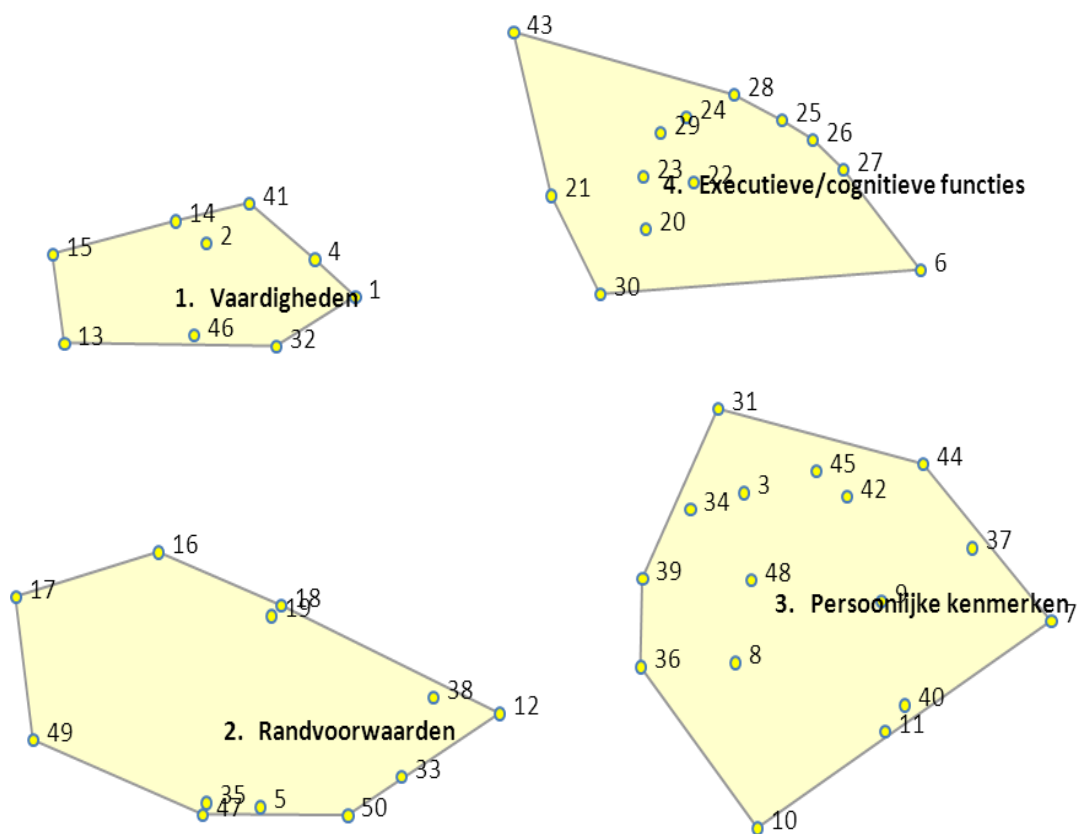
**Tabel 1, relevante aspecten voor begeleidingsbehoefte (n=50)**

<b>Relevante aspecten volgens experts</b>	
1. Houden aan veiligheidsvoorschriften	26. Informatieverwerking
2. Werktempo bij bepaalde taak	27. Begripsvermogen
3. Omgang met gezag	28. Taal (woord en geschrift)
4. Werknemersvaardigheden	29. Methodisch handelen
5. Dak boven hoofd	30. Omgaan met onverwachte situaties en nieuwe omstandigheden
6. Leerstijl en - vermogen	31. Conflict hantering
7. Drijfveren	32. Kunnen volhouden
8. Acceptatie van de beperking	33. Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)
9. Realiteitszin	34. Assertiviteit
10. Aandacht voor toekomstperspectief	35. Schulden
11. Betekenis van werk	36. Visie op ondersteuning
12. Cultuur	37. Overschatten eigen mogelijkheden
13. Energie verdelen	38. Dag- en nachtritme
14. Handelingsvaardigheid	39. Kunnen scheiden werk en privé
15. Fijne motoriek	40. Motivatie
16. In staat zijn te reizen	41. Zelfstandig handelen
17. Mobiliteit naar/op het werk	42. Omgaan met anderen
18. Zelfverzorging	43. Ruimtelijke oriëntatie
19. Zelfredzaamheid	44. Doorzettingsvermogen
20. Doelmatig handelen	45. Onaangepast gedrag
21. Afsluiten van omgevingsprikkels	46. Op tijd komen
22. Concentratievermogen	47. Ondersteunend netwerk
23. Planningsvermogen	48. Omgang met weerstand
24. Executieve functies	49. Medicijngebruik
25. Cognitieve functies	50. Detentieverleden

### Stap 3 Sorteren, interpreteren en prioriteren van aspecten

#### Sorteren

De lijst met relevante aspecten is vervolgens tijdens de focusgroep gesorteerd. Iedere deelnemer dient de aspecten te sorteren volgens een voor hem of haar logische inhoudelijke samenhang. Met de gegevens van de sortering wordt vervolgens door het *Concept Systems* programma een multivariate analyse uitgevoerd om een Concept Map te genereren. Het resultaat daarvan is te zien in figuur 1. Welk nummer bij welk aspect hoort is hierboven te zien in tabel 1. In een Concept Map zijn alle aspecten visueel weergegeven, waardoor te zien is welke van de aspecten letterlijk dicht bij elkaar staan, en welke minder dicht. Deze afstanden weerspiegelen de ideeën van de experts over welke aspecten veel en welke aspecten weinig met elkaar te maken hebben.<sup>5</sup>



**Figuur 1: Concept Map van de relevante aspecten, verdeeld over vier clusters**

---

### *Interpretatie van de Concept Map relevante aspecten voor begeleidingsbehoefte*

Aspecten die in bovenstaand figuur dicht bij een ander aspect zijn weergegeven, zijn aspecten die volgens de experts qua inhoud bij elkaar horen. Op deze manier ontstaat een beeld van clusters van aspecten die door experts bij elkaar geplaatst worden.

#### *Voorbeeld interpretatie concept map*

In figuur 1 is te zien dat in het cluster vaardigheden punt 2 (werktempo bij bepaalde taak) en punt 14 (handelingsvaardigheid) dicht bij elkaar staan. Dit betekent dat veel experts deze aspecten bij elkaar gesorteerd hebben en ze dus inhoudelijk bij elkaar horen.

Op basis van de onderlinge verhoudingen van de aspecten is door de onderzoekers gekozen voor vier clusters, te weten: 1. Vaardigheden, 2. Voorwaarden, 3. Executieve en cognitieve functies, 4. Persoonskenmerken. Deze clusters zijn tevens weergegeven in figuur 1.

#### *Prioriteren*

Om te kunnen vaststellen welke relevante aspecten voor begeleidingsbehoefte door de experts als meest belangrijk worden beoordeeld, is de experts gevraagd na de eerste focusgroep online de aspecten te beoordelen op mate van belangrijkheid. De beoordeling vindt plaats op een schaal van 0 tot 5, waarbij 0 staat voor 'niet heel erg belangrijk' en 5 'heel erg belangrijk'. De resultaten van de prioritering zijn weergegeven in bijlage 2. Hierin staan alle aspecten en de gemiddelde score op mate van belangrijkheid, toegewezen door de experts.

In het cluster vaardigheden is het aspect 'werknemersvaardigheden' volgens de experts het meest belangrijk voor begeleidingsbehoefte (gemiddelde score 4,4). In het cluster randvoorwaarden wordt het aspect 'op tijd komen' als meest belangrijk beoordeeld (gemiddelde score 4,1). De aspecten 'cognitieve functies' en 'informatie verwerking' krijgen beiden een gemiddelde score van 4,0 en zijn daarmee de meest belangrijke aspecten in het cluster executieve en cognitieve

---

<sup>5</sup> Kruskal, JB. Wish M (1978). Multidimensional Scaling. Sage University Paper series on Quantitative Application in the Social Sciences, 07-011. Beverly Hills and London: Sage Publications

functies. Het aspect 'motivatie' is het meest belangrijke aspect in het cluster 'persoonskenmerken (gemiddelde score 4,5).

## 2.2 Selectie meest belangrijke aspecten

In de handreiking voor professionals worden alleen de meest belangrijke aspecten voor het vaststellen van de begeleidingsbehoefte opgenomen. De selectie voor opname in de handreiking gebeurt op basis van de gemiddelde score van mate van belangrijkheid volgens de experts. Om in de definitieve lijst opgenomen te worden moet een aspect een score van hoger dan 3,5 hebben.

Voordat de definitieve selectie van meest belangrijke aspecten kan plaatsvinden, is nog een aanpassing aan de lijst met aspecten gedaan. Dit was nodig omdat een aantal aspecten die door experts zijn genoemd containerbegrippen zijn en grotendeels overlappen met andere door de experts genoemde aspecten. Het gaat dan om de aspecten: werknemersvaardigheden, executieve functies en cognitieve functies. Het is niet wenselijk om met elkaar overlappende aspecten op te nemen in de handreiking voor professionals. De onderzoekers hebben daarom een aanvullende desk research gedaan waarbij voor elk van deze containerbegrippen de onderliggende aspecten in kaart zijn gebracht. Deze lijst met onderliggende aspecten is vergeleken met de lijst van aspecten die in de eerdere fases van het onderzoek door de experts zijn onderkend. Uit deze vergelijking blijkt dat bijna alle aspecten die volgens de literatuur bij de containerbegrippen horen al eerder naar voren zijn gekomen in het onderzoek. Bij drie aspecten is dit niet het geval: omgaan met tijdseisen/reageren op tijdseisen (onderdeel van werknemersvaardigheden), geheugen (onderdeel van cognitieve functies) en rekenen (een executieve functie).

Aan de experts is vervolgens gevraagd deze drie niet eerder genoemde aspecten alsnog te beoordelen op mate van belangrijkheid voor de indicatie van begeleidingsbehoefte. Twee aspecten, te weten omgaan met tijdseisen/reageren op tijdseisen en geheugen, krijgen een gemiddelde score voor belangrijkheid van meer dan 3,5. Deze zijn daarom toegevoegd aan de definitieve selectie voor opname in de handreiking voor professionals.



Met het criterium van hoger dan 3,5 op mate van belangrijkheid en de toevoeging van bovengenoemde twee aspecten blijven de 23 meest belangrijke aspecten voor het vaststellen van begeleidingsbehoefte over. Deze staan weergegeven in de voorlopige lijst van aspecten tabel 2.

**Tabel 2, voorlopige selectie van aspecten die het meest belangrijk zijn voor de indicatie van begeleidingsbehoefte (n=23)**

<b>Vaardigheden</b>	<b>Randvoorwaarden</b>
Kunnen volhouden	Dak boven hoofd
Zelfstandig handelen	Zelfredzaamheid
Op tijd komen	Ondersteunend netwerk
Omgaan met tijdseisen/ reageren op tijdseisen	
<b>Persoonlijke kenmerken</b>	<b>Cognitieve en executieve functies</b>
Omgang met gezag	Doelmatig handelen
Drijfveren*	Concentratievermogen
Realiteitszin	Informatieverwerking
Conflicthantering	Begripsvermogen
Zelfinzicht	Omgaan met onverwachte situaties en nieuwe omstandigheden
Omgaan met anderen*	Geheugen
Doorzettingsvermogen	
Omgang met weerstand	
Motivatie*	
Onaangepast gedrag*	

\* In definitieve lijst samengenomen: motivatie/drijfveren en omgaan met anderen

### 2.3 Samenvatting

In het eerste deel van dit onderzoek stonden twee deelvragen centraal; a) welke kenmerken van de persoon en diens omgeving zijn relevante aspecten? en b) welke aspecten zijn het meest belangrijk bij het vaststellen van de begeleidingsbehoefte? De experts noemen 50 aspecten die relevant zijn voor de begeleidingsbehoefte, zowel gerelateerd aan de persoon als aan diens omgeving. Met behulp van de concept mapping methode zijn deze aspecten geordend en geprioriteerd. De ordening levert vier clusters op; vaardigheden, voorwaarden, executieve en cognitieve functies, persoonskenmerken. Het prioriteren van de relevante aspecten resulteert in een voorlopige lijst met de 23 meest belangrijke aspecten voor het vaststellen van de begeleidingsbehoefte.

## **3 Vaststellen begeleidingsbehoefte bij arbeid**

### **3.1 Inleiding**

Om antwoord te geven op de tweede hoofdvraag van dit onderzoek “hoe en door wie kunnen aspecten van begeleidingsbehoefte worden vastgesteld?” zijn twee methoden gehanteerd. Ten eerste is een literatuuronderzoek uitgevoerd. Hierbij is in nationale en internationale literatuur gezocht naar instrumenten die aspecten van begeleidingsbehoefte kunnen vaststellen. De bruikbaarheid en eventueel de kwaliteit van de instrumenten is bekeken. Ten tweede is de focusgroep methode ingezet. Hierbij is een tweede focusgroep met de experts georganiseerd, waarin de praktische vertaling van de resultaten van de eerste focus groep centraal staat.

### **3.2 Literatuuronderzoek naar bestaande instrumenten**

#### **Zoekstrategie bij zoektocht naar instrumenten**

Eén van de deelvragen bij dit onderzoek luidt of er nationaal of internationaal instrumenten bestaan die aspecten van begeleidingsbehoefte kunnen vaststellen. Hiervoor is een uitgebreide literatuursearch uitgevoerd. In internationale wetenschappelijke databases (Medline via Pubmed en PsycInfo) is met zoektermen als ‘instrument’, ‘support’, ‘guidance’ en ‘work disability’ de internationale literatuur doorzocht. De nationale literatuur is doorzocht met behulp van reguliere internet zoekmachines (google en google scholar). Gebruikte zoektermen zijn ‘instrument’, ‘begeleidingsbehoefte’, en ‘mensen met een arbeidsbeperking’. Daarnaast zijn instrumenten aangedragen door experts in de eerdere fase van het onderzoek.

#### **Beoordeling van bestaande instrumenten**

Gekeken is welke instrumenten er zijn, of ze bruikbaar zijn voor de doelgroep en de context waar ze worden uitgezet, en wat de kwaliteit van het betreffende instrument is.

### *Beoordeling bruikbaarheid instrumenten*

Wat betreft de bruikbaarheid is gelet op de volgende drie criteria:

1. Er moet sprake zijn van begeleidingsbehoefte gericht op arbeidsparticipatie
2. De vaststelling van de begeleidingsbehoefte moet gedaan kunnen worden zonder de vereiste dat er een werkplek bekend is;
3. Als slechts een subschaal van het instrument geschikt lijkt voor het in kaart brengen van een aspect, dan moet de score op deze (sub)schalen ook onafhankelijk kunnen worden berekend; de somscore van alle subschalen samen is onvoldoende.

De kwaliteit van het instrument wordt bepaald aan de hand de betrouwbaarheid en validiteit van het construct dat wordt gemeten. Om beschikbare kennis over de kwaliteit van de instrumenten te achterhalen is de internationale en nationale literatuur nogmaals doorzocht. Dezelfde zoekstrategie als bij de zoektocht naar instrumenten is gehanteerd, met als enig verschil dat als zoekterm de naam van het instrument is gebruikt in combinatie met zoektermen als 'validiteit' en 'betrouwbaarheid'.

### *Beoordeling kwaliteit instrumenten*

Wat betreft de kwaliteit van de instrumenten is gelet op de volgende criteria:

1. Betrouwbaarheid;
  - 1a. Interbeoordelaars betrouwbaarheid (in hoeverre komen twee beoordelaars tot dezelfde score?)
  - 1b. Test-hertest betrouwbaarheid (in hoeverre is de score stabiel in de tijd?)
2. Validiteit;
  - 2a. Constructvaliditeit (in hoeverre geeft de score een goede indicatie van hetgeen gemeten wordt?)
  - 2b. Criteriumvaliditeit (in hoeverre heeft de score een voorspellende waarde voor arbeidsparticipatie?)

In bijlage 5 staan alle instrumenten die uit het literatuuronderzoek naar voren komen, onderverdeeld naar 1) instrumenten gericht op het vaststellen van de begeleidingsbehoefte voor arbeid, 2) instrumenten gericht op begeleidingsbehoefte op andere domeinen dan arbeid, 3) instrumenten die werkvermogen in kaart brengen. In deze bijlage staat bij elk instrument het doel, de bruikbaarheid van het instrument als geheel, de validiteit/betrouwbaarheid, en de bruikbaarheid van onderdelen van het instrument.

### **Weinig instrumenten gericht op vaststellen begeleidingsbehoefte**

Opvallend is dat er weinig instrumenten bestaan die zich primair richten op het vaststellen van de begeleidingsbehoefte naar werk. Enkele voorbeelden zijn de Job Observation and Behaviour Scale (JOBS)<sup>6</sup>, de Vocational Assessment of Suzuki<sup>7</sup> en de Leidraad Jobcoach<sup>8</sup>. Echter, bij deze instrumenten wordt verondersteld dat er een werkplek bekend is; bij de JOBS en de Vocational Assessment dient er geobserveerd te worden op de werkplek om de begeleidingsbehoefte vast te stellen. Bij de Leidraad Jobcoach wordt uitgegaan van het matchen van een werknemer- en werkgeverprofiel. Deze drie instrumenten zijn daarom niet bruikbaar voor het vaststellen van de begeleidingsbehoefte zonder dat de werkplek bekend is. Voor elk van de instrumenten gericht op het vaststellen van begeleidingsbehoefte geldt dat de kwaliteit (nog) niet voldoende is aangetoond. De Engelstalige JOBS meet wel aspecten die van belang zijn bij het in kaart brengen van begeleidingsbehoefte, namelijk kunnen volhouden, zelfstandig handelen, werkafspraken, omgaan met tijdseisen, drijfveren/motivatie, omgaan met anderen, omgang met weerstand en omgaan met onverwachte en nieuwe situaties. In bijlage 6 is weergegeven welke delen van het instrument aansluiten bij welke aspecten van begeleidingsbehoefte.

---

<sup>6</sup> Brady MP & Rosenberg H (2002). Job Observation and Behaviour Scale; A supported Employment Assessment Instrument. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 37;427-43

<sup>7</sup> Suzuki Y et al. (2008). Assessment of vocational opportunities and continuing job placement for persons with mental disabilities: Factors indicating levels of necessary support. *Work*, 30;185-194

<sup>8</sup> Leidraad Jobcoach (2014). Geraadpleegd op 12 oktober 2014, van [http://www.arbeidsdeskundigen.nl/akc/leidraden\\_overzicht/jobcoach/introductie/start/doel\\_van\\_de\\_leidraad\\_jobcoach.php](http://www.arbeidsdeskundigen.nl/akc/leidraden_overzicht/jobcoach/introductie/start/doel_van_de_leidraad_jobcoach.php)

## **Wel begeleidingsbehoefte, niet gericht op arbeidsparticipatie**

De Support Intensity Scale (SIS), de Instrument for the Classification and Assessment of Support Needs (I-CAN), de Disability Support Training and Resource Tool (D-Start) en de Inventory for Client en Agency Planning (ICAP) zijn voorbeelden van instrumenten die de begeleidingsbehoefte in kaart brengen maar niet gericht op arbeidsparticipatie.<sup>9</sup> Aangezien geen van deze instrumenten de begeleidingsbehoefte gericht op arbeidsparticipatie in kaart brengt, worden deze als volledig instrument niet bruikbaar beschouwd voor het gestelde doel. Wel bevatten deze instrumenten overeenkomstige aspecten die een rol kunnen spelen bij het in kaart brengen van de begeleidingsbehoefte in werk. De ICAP heeft bijvoorbeeld items die gaan over zelfredzaamheid, werkafspraken, omgaan met anderen en begripsvermogen. De SIS, die ontwikkeld is om de ondersteuningsbehoeften van mensen met verstandelijke beperkingen in kaart te brengen, bevat een apart subdomein 'arbeidsmatige activiteiten'. Het is echter niet duidelijk welke items onder dit domein vallen aangezien deze lijst niet vrij beschikbaar is. In bijlage 5 is verder te zien dat van deze instrumenten de kwaliteit (nog) onvoldoende is aangetoond.

## **Instrumenten gericht op vaststellen werkvermogen**

Het vaststellen van de begeleidingsbehoefte gaat vaak hand in hand met het vaststellen van het werkvermogen. Om die reden is gekeken naar instrumenten die het werkvermogen in kaart brengen. Veel van de aspecten uit onze lijst worden bijvoorbeeld in de Merkmalprofile zur Eingliederung Behinderter in Arbeit (MELBA) uitgevraagd. Dit instrument dat ontwikkeld is om de mogelijkheden van een persoon en een functie te analyseren, bevat 29 items.<sup>10</sup> Het instrument gaat uit van een beschikbare werkplek om zo de match tussen capaciteiten- en eisenprofiel te maken. Hoewel de MELBA voor het vaststellen van de begeleidingsbehoefte uitgaat van een eisen profiel van een bekende werkplek, zijn

---

<sup>9</sup> Assessment tools (2015). Geraadpleegd op 8 januari 2015, van

<http://www.pc.gov.au/inquiries/completed/disability-support/report/26-disability-support-appendixb.pdf>

<sup>10</sup> MELBA (2015). Geraadpleegd op 8 januari 2015, van <http://www.melba.nl/>

er wel elementen van het capaciteitenprofiel die overeenkomen met de aspecten van begeleidingsbehoefte. Deze aspecten zijn: kunnen volhouden, zelfstandig handelen, werkafspraken, omgaan met anderen, doorzettingsvermogen, omgaan met weerstand, doelmatig handelen, concentratievermogen, begripsvermogen en geheugen. Mogelijke informatiebronnen voor het in kaart brengen van deze capaciteiten zijn gesprekken, proeftaken en observatie van gedrag.

De WHODAS 2.0<sup>11</sup> is geschikt voor het in kaart brengen van functioneren op meerdere gebieden. Voor het domein 'werk en school' wordt uitgegaan van de actuele werksituatie. Er is wel enige overlap tussen de domeinen van de WHODAS 2.0 en aspecten die van belang zijn bij het in kaart brengen van begeleidingsbehoefte, namelijk concentratievermogen, begripsvermogen en geheugen.

Divosa<sup>12</sup> beschrijft een aantal diagnose instrumenten die geschikt zijn om te gebruiken in de Participatiewetpopulatie om het arbeidspotentieel te bepalen. Deze instrumenten bevatten tevens soortgelijke aspecten. Voorbeelden hiervan zijn de Scan Werkvermogen en de Dariuz Werkwijze. Ook deze instrumenten zijn niet bruikbaar voor ons doel; de SCAN werkvermogen geeft inzicht in factoren die van invloed zijn op werkzoekgedrag en werkvermogen en heeft weinig overlap met de aspecten die van belang zijn bij het vaststellen van begeleidingsbehoefte. Bij de Dariuz werkwijze wordt de begeleidingsbehoefte wel in kaart gebracht, maar voor dat onderdeel wordt gebruik gemaakt van de MELBA.

Kortom, er zijn geen instrumenten voorhanden die integraal bruikbaar zijn bij het vaststellen van de begeleidingsbehoefte. Wel zijn er elementen uit de JOBS, MELBA en WHODAS 2.0 mogelijk bruikbaar bij het vaststellen van verschillende aspecten die van belang zijn bij begeleidingsbehoefte.

In bijlage 6 is weergegeven welke delen van deze instrumenten aansluiten bij welke aspecten van begeleidingsbehoefte. Ten aanzien van de kwaliteit van de instrumenten valt op dat de betrouwbaarheid en validiteit van de instrumenten nog onvoldoende is aangetoond in de Nederlandse situatie. Van de meeste instrumenten is geen Nederlands onderzoek naar de kwaliteit bekend.

---

<sup>11</sup> WHODAS 2.0 <http://www.who.int/classifications/icf/whodasii/en/>

<sup>12</sup> Divosa (2013). Werkwijzer Diagnose-Instrumenten. Geraadpleegd op 12 oktober 2014, van <http://www.divosa.nl/publicaties/werkwijzer-diagnose-instrumenten>

Uitzonderingen zijn de MELBA, waarvan 6 van de 19 items een goede inter-beoordelaars betrouwbaarheid lieten zien en de overige 13 items een matig tot lage inter-beoordelaars betrouwbaarheid. Van de WHODAS 2.0 is de validiteit voor algemeen functioneren aangetoond. Echter, dit oordeel betreft het instrument als geheel en geldt niet bij gebruik van slechts enkele delen van het instrument.

### **Bruikbaarheid instrumenten volgens de gebruikers (experts)**

De bruikbaarheid van instrumenten bij het vaststellen van de begeleidingsbehoefte bij arbeidsparticipatie is besproken tijdens de eerste focusgroep. De deelnemende experts hebben hierbij aangegeven geen behoefte te hebben aan een ondersteunend instrumentarium. De overweging hierbij is dat als elk van de aspecten met één of meerdere instrumenten in kaart moet worden gebracht, dit volgens hen niet praktisch hanteerbaar is. Zij voelen zich voldoende ervaren/deskundig om de benodigde informatie boven tafel te krijgen om zo een goed oordeel te kunnen vellen. De toepassing van instrumenten zou bovendien te veel tijd in beslag nemen. De onderzoekers hechten er aan om te benadrukken dat de deelnemende experts op basis van hun expertise en ervaring is geselecteerd en dat de mening van minder ervaren professionals anders kan zijn.

### **3.3 Beoordeling en vertaling aspecten**

Voor het beoordelen van de aspecten van begeleidingsbehoefte en hoe deze vertaald kunnen worden in een advies over de begeleiding is een tweede focusgroep georganiseerd. Aan de tweede focusgroep hebben 12 experts vanuit verschillende disciplines deelgenomen<sup>13</sup>. De meeste daarvan hebben tevens de eerste focusgroep bijgewoond. Aangezien bij deze focusgroep het professionele oordeel centraal stond, zijn hiervoor geen ervaringsdeskundigen uitgenodigd. Voor de focusgroep is de tweede onderzoeksvraag geoperationaliseerd in een drietal vragen die aan de experts zijn gesteld.

---

<sup>13</sup> Zie bijlage 3 voor de lijst van deelnemers aan de tweede focusgroep.



*Vragen bij tweede focusgroep bijeenkomst*

1. Kunt u zich verenigen met de definities van de aspecten die relevant zijn voor inventarisatie van de begeleidingsbehoefte, zoals de door de onderzoekers zijn voorgesteld? Zo niet, welke definitie acht u passend?
2. Welke bron gebruikt u om de aspecten zoals geselecteerd in kaart te brengen?
3. Op welke wijze kunnen de aspecten die relevant zijn voor inventarisatie van begeleidingsbehoefte vertaald worden in een advies over de mate van begeleidingsbehoefte?

**Definities van aspecten**

Om tot consensus over de definities van de verschillende aspecten van begeleidingsbehoefte te komen zijn door de onderzoekers definities voorgesteld. Indien een bestaande definitie kan worden gevonden dan heeft dit de voorkeur. Verschillende bronnen zijn geraadpleegd om definities te vinden bij de aspecten van begeleiding.<sup>14</sup> Voor enkele aspecten, zoals omgaan met gezag en omgang met weerstand, hebben de onderzoekers zelf een definitie opgesteld. Aan de deelnemers zijn de definities en de bron van de definitie voorgelegd. Tijdens de expertgroep bleek dat de meeste experts zich kunnen vinden in vrijwel alle door de onderzoekers op basis van de deskresearch aangeleverde definities. Enkele definities en benamingen van aspecten zijn echter aangepast. Zo worden drijfveren en motivatie samengenomen, net als onaangepast gedrag en omgaan met anderen. Dit resulteert in de definitieve lijst van 21 aspecten weergegeven in tabel 3.

---

<sup>14</sup> CBBS Basisinformatie, 2013; Van Dale, 2015

**Tabel 3: Definitieve lijst 21 meest belangrijke aspecten begeleidingsbehoefte met bijbehorende definities**

<b>Aspect:</b>	<b>Definitie:</b>
<b>Vaardigheden</b>	
Kunnen volhouden	Het hebben van een (fysiek en mentaal) uithoudingsvermogen om bepaalde werktaken te voltooien
Zelfstandig handelen	Het zonder hulp en steun van anderen in staat zijn activiteiten te starten, uit te voeren en te beëindigen
Werkafspraken	Het nakomen van (werk)afspraken
Omgaan met tijdseisen/reageren op tijdseisen	In staat om in afgesproken tijd een bepaalde hoeveelheid werk te verzetten en omgaan met daarbij horende tijdsdruk
<b>Randvoorwaarden</b>	
Dak boven hoofd	Een slaapplek, sanitaire voorzieningen en voldoende voeding
Zelfredzaamheid	Het lichamelijke, verstandelijke, geestelijke en financiële vermogen om zelf voorzieningen te treffen die deelname aan het maatschappelijke verkeer mogelijk maken
Ondersteunend netwerk	De visie, hulp en verwachtingen van ouders, broers, zussen en vrienden die de keuzes van een persoon beïnvloeden, zowel positief als negatief

**Tabel 3, vervolg**

<b>Persoonlijke kenmerken</b>	
Omgang met gezag	Kunnen accepteren van instructies door mensen met formeel en informeel gezag
Drijfveren / motivatie	Hetgeen mensen beweegt in het leven en de intrinsieke motivatie om te werken
Realiteitszin	Besef van de werkelijkheid
Conflict hantering	Het omgaan met een conflict met anderen of tussen anderen
Zelfinzicht	De eigen sterke kanten, zwakheden en begrenzingen kennen en deze goed kunnen inschatten
Omgaan met anderen	Houding en gedrag ten aanzien van hoe iemand omgaat met collega's, supervisors, klanten etc. tijdens het werk en conform de context die gebruikelijk is
Doorzettingsvermogen	Het vermogen om vol te houden ondanks tegenslag
Omgang met weerstand	Omgaan met tegenspraak of tegenwerking
<b>Cognitieve en executieve functies</b>	
Doelmatig handelen	Het gecoördineerd uitvoeren van afzonderlijke activiteiten afgestemd op het realiseren van een bekend doel
Concentratievermogen	Zich volledig richten op verwerking van informatie uit één bron en zich afsluiten voor afleiding door informatie uit andere bronnen
Informatieverwerking	Het verwerken van wat we met behulp van onze zintuigen waarnemen
Begripsvermogen	De mate waarin men tot begrip in staat is
Omgaan met onverwachte en nieuwe situaties	Kunnen omgaan met onverwachte veranderingen op zo'n manier dat de kwaliteit van het werk er niet onder leidt
Geheugen	Het vermogen om dingen te herinneren

### 3.4 Bronnen van informatie

Mogelijke bronnen die de experts kunnen gebruiken om de aspecten in kaart te brengen zijn de cliënt zelf, diens omgeving, het observeren van gedrag en dossier/anamnese onderzoek. Deze opties zijn per aspect aan de experts voorgelegd.

Deze vraag blijkt echter lastig te beantwoorden. Vaak wordt de bron op het moment van het vaststellen van de indicatie pas bepaald en is sterk afhankelijk van de beschikbare informatie en de persoonlijke situatie van de cliënt. Om die reden geven de experts aan dat dit lastig per aspect aan te geven is en komt dit in de praktijk toch neer op een professionele afweging.

#### *Voorbeeld van belang persoonlijke situatie bij kiezen bron*

Voor het in kaart brengen van aspecten van de begeleidingsbehoefte kan een dossier belangrijke informatie bevatten, te denken valt aan een schooldossier. Bij een cliënt van rond de 40 is het echter vaak niet meer relevant het schooldossier op te vragen om informatie te achterhalen. Mogelijk is er dan wel een partner of een voormalige werkgever die waardevolle informatie heeft.

In algemene zin zijn er een aantal aanwijzingen voor professionals te geven, die staan hieronder kort weergegeven.

#### **Visie cliënt zelf is essentieel, meerder bronnen vaak wenselijk**

Voor elk aspect is het van belang om informatie van de cliënt zelf te verkrijgen omdat diens visie onontbeerlijk is. Bij onduidelijkheden in de antwoorden kan direct gevraagd worden naar een verduidelijking. Non-verbale signalen kunnen antwoorden inkleuren en ook redenen zijn voor verder doorvragen. Echter, de cliënt heeft niet altijd het inzicht om voldoende informatie over de aspecten te geven

en/of beschikt niet over de verbale bagage om dit helder te verwoorden. Bij veel aspecten is, naast de informatie van de cliënt, daarom ook informatie nodig van één of meer van de andere bronnen: privé-omgeving: ouders of partner; (eerdere) werkomgeving: leidinggevende of collega; informatie uit school-, medisch of begeleidingsdossier. Juist de combinatie van verschillende informatiebronnen geeft vaak het meest betrouwbare beeld. De experts benadrukken dat veel informatie kan worden verkregen door dit rechtstreeks aan de cliënt te vragen. Daarbij is het beschikken over gesprekstechnieken bij de professional wel van belang en benadrukken zij het belang van methodisch uitvragen. Verschillende experts hebben verschillende manieren voor dat methodisch uitvragen.

### **Betrekken van de omgeving van de cliënt**

Het bevragen van iemand uit de (privé of werk) omgeving van de cliënt kan waardevolle informatie opleveren, die de informatie verkregen van de cliënt kan staven. Een nadeel dat genoemd is, is dat deze inbreng geen objectief beeld geeft. Bovendien heeft niet elke professional altijd gemakkelijk toegang tot de omgeving van de cliënt.

### **Observatie**

Het observeren van gedrag is een methode die goed ingezet kan worden naast het uitvragen van de cliënt. Daarbij wordt goed inzicht verkregen in de relatie tussen 'waargenomen gedrag' en 'eigen inzicht'. Het observeren van verschillende taken en/of op meerdere momenten geeft dan de meeste betrouwbare informatie. Voor enkele aspecten is het goed mogelijk om ook in een kort tijdsbestek observaties te doen. Een voorbeeld dat door de experts gegeven is, is 'doelmatig handelen'. Afhankelijk van het intelligentieniveau van de cliënt, kan een handeling worden geobserveerd zoals koffiezetten, met geld omgaan etc. Bij cliënten met een hoger intelligentieniveau kan naar een ingewikkeldere activiteit worden gevraagd, bijvoorbeeld hoe iemand een nieuwe taak of project zou aanpakken.

### **Dossiers**

Het medisch, school of begeleidingsdossier kan waardevolle informatie bevatten die de professional voor de eigen beoordeling kan gebruiken. Uiteraard is dit aan voorwaarden gebonden en zijn strikte afspraken met de betrokken instanties noodzakelijk. Bovendien kan de informatie onduidelijk zijn of kan informatie uit

verschillende bronnen tegenstrijdig zijn met elkaar. Een goede afstemming met de leverancier is dan ook van groot belang. Zo kan wel voorkomen worden dat dubbel werk wordt gedaan. De experts merken hierover op dat voorzichtigheid geboden is omdat informatie over verschillende aspecten vaak een momentopname betreft.

*Voorbeeld van veranderlijkheid informatie over aspecten*

Een voorbeeld dat genoemd is, is het aspect 'doorzettingsvermogen'. Afronding van een opleidingsniveau is een goede indicatie van doorzettingsvermogen maar het niet afronden is niet automatisch een signaal van ontbreken van doorzettingsvermogen omdat het doorzettingsvermogen ook in de loop van de tijd sterker kan worden door nieuwe ervaringen.

### **3.5 Vertaling in advies**

Om antwoord te geven op de vraag op welke wijze de aspecten vertaald kunnen worden in een advies over de mate van begeleidingsbehoefte wordt gebruikt gemaakt van de aanknopingspunten om de begeleidingsbehoefte verder uit te werken die beschreven staan in de Beleidsinstructie Wet Wajong (2011). Hierin wordt onderscheid gemaakt in de aard en intensiteit van de begeleiding, waar de begeleiding op gericht is, waar de begeleiding plaatsvindt en hoe lang de begeleiding duurt. Deze punten zijn nader uitgewerkt in box 1.

---

**Box 1: Aanknopingspunten voor het in kaart brengen van de begeleidingsbehoefte**

1. Aard en intensiteit van begeleiding:
  - Toezicht
  - Coaching (feedback of gedrag of handelen)
  - Training (aanleren van vaardigheden of onderhouden daarvan)
2. Waar is de begeleiding op gericht?
  - Persoonlijke begeleiding (gericht op de persoon zelf)
  - Functionele begeleiding (gericht op het uitvoeren van een taak of functie)
3. Waar moet de begeleiding plaatsvinden?
  - Werkplek (toezicht, coaching, training soms)
  - Buiten de werkplek (coaching)
4. Hoe lang moet de begeleiding duren?
  - Kortdurende periode
  - Intermitterende periode (noodzakelijk bij veranderingen)
  - Voortdurende begeleiding

*Bron: Beleidsinstructie wet Wajong*

Experts vinden de vertaling een lastige vraag. Zij vinden dat er vaak sprake is van een optelsom van een aantal (problemen in) aspecten het begeleidingsadvies bepaalt. In de focusgroep bijeenkomst is het daarom niet mogelijk gebleken om tot een advies te komen over de vertaling van bevindingen ten aanzien van een bepaald aspect naar concrete adviezen. In een extra emailronde zijn de experts nogmaals gevraagd naar de implicaties voor concrete adviezen ten aanzien van de begeleiding.

Uit deze emailronde blijkt wederom dat de experts vinden dat de link van elk los aspect naar een concreet advies niet te maken is, omdat - naast het feit dat de optelsom van een aantal aspecten het advies bepaalt - de context allesbepalend is. Het werk, de persoon zelf en andere omgevingsfactoren zijn van invloed op welke begeleiding daadwerkelijk wordt ingezet.

*Voorbeeld van belang context bij vertaling naar concrete adviezen*

Als een persoon bijvoorbeeld moeite heeft met doelmatig handelen, zoals blijkt uit het niet zelfstandig kunnen zetten van koffie, dan kan niet automatisch gesteld worden dat er altijd sprake moet zijn van training die plaatsvindt op de werkplek en functioneel van aard is, simpelweg omdat de context onbekend is.

### 3.6 Samenvatting

In het tweede deel van het onderzoek stonden drie deelvragen centraal: a) hoe beoordelen experts aspecten van begeleidingsbehoefte en op welke wijze vertalen zij de bevindingen, te onderscheiden in wanneer, hoe vaak, hoe lang en in welke omgeving begeleiding nodig is?; b) bestaan er nationale of internationale instrumenten die aspecten van begeleidingsbehoefte kunnen vaststellen? en c) zijn deze instrumenten bruikbaar voor de doelgroep en volgens gebruikers?.

*Beoordeling aspecten van en vertaling naar adviezen over begeleidingsbehoefte*

Het tweede deel van het onderzoek leverde een definitieve lijst van 21 aspecten die van belang zijn bij het in kaart brengen van de begeleidingsbehoefte. Verder is consensus bereikt over de definitie van elk van deze aspecten. De wijze waarop de experts vervolgens deze aspecten beoordelen is minder eenduidig naar voren gekomen. Bij het beoordelen van de aspecten schakelen de experts meerdere informatiebronnen in, zoals de cliënt zelf en diens omgeving. Op voorhand kan volgens hen niet per aspect geconcludeerd worden welke informatiebron het best ingezet kan worden. Afhankelijk van de persoon/situatie wordt voor de meest voor de hand liggende bron gekozen. Als daar nog onvoldoende betrouwbare gegevens uit wordt verkregen, wordt een volgende bron ingezet om de ontbrekende informatie te verkrijgen. Bij de vertaling van bevindingen in concreet advies over de begeleiding bij arbeid benadrukken de experts de samenhang in de beoordeling. Juist de optelsom van (problemen met) een aantal aspecten bepaalt het uiteindelijke begeleidingsadvies. Tevens kan dit advies niet los van de context worden gezien.



---

*Instrumenten en hun bruikbaarheid bij het in kaart brengen van begeleidingsbehoefte.*

Daarnaast kunnen we concluderen dat er nationale en internationale instrumenten bestaan om aspecten van begeleidingsbehoefte bij arbeid vast te stellen, maar dat deze er niet op gericht zijn de begeleidingsbehoefte vast te stellen zonder dat de werkplek bekend is. De kwaliteit van deze instrumenten is nog onvoldoende vastgesteld in de Nederlandse situatie. Wel zijn er elementen uit bestaande instrumenten mogelijk bruikbaar bij het vaststellen van verschillende aspecten die van belang zijn bij begeleidingsbehoefte.

## 4 Beschouwing

### Eerste indicatie, periodieke indicatiestelling wenselijk

In dit onderzoek staat het vaststellen van de begeleidingsbehoefte voor succesvolle arbeidsparticipatie centraal, zonder dat de werkplek bekend is. Gezien het feit dat voorheen deze inschatting gebeurde op basis van een match tussen persoon en werkplek, rijst de vraag of een indicatiestelling zonder duidelijke werkplek mogelijk is. Hoewel de experts moeite hebben om de context van een specifieke werkplek buiten beschouwing te laten, heeft dit onderzoek een handreiking opgeleverd die gebruikt zou kunnen worden bij het in kaart brengen zonder dat de werkplek bekend is. Door het goed uitvragen van de verschillende relevante aspecten is een eerste inschatting over een begeleidingsadvies mogelijk. Een dergelijke indicatie heeft dan de status van een "eerste indicatie". Zodra er een werkplek gevonden is, kan er aanleiding zijn om het advies aan te scherpen. "Indicatie begeleidingsbehoefte" is een dynamisch concept dat gedurende de tijd (sterk) kan veranderen. Verscheidende redenen kunnen deze veranderende behoefte veroorzaken. De behoefte aan begeleiding kan bijvoorbeeld afnemen dankzij de groei, ontwikkeling en ervaring van een persoon of een aanpassing op de werkplek. Ook de aard, inhoud en vorm van begeleiding kunnen veranderen. De indicatiestelling zou periodiek in de tijd moeten plaatsvinden om de begeleidingsbehoefte te monitoren en eventuele veranderingen in de behoefte tijdig te signaleren.

### Standaardisatie indicatiestelling versus flexibiliteit

Het belang van indicatiestelling staat dan ook buiten kijf. Het is tevens belangrijk om te kijken *hoe* je dit dan doet. Door het gebruik van instrumenten is een zekere standaardisering van de indicatie mogelijk, wat de indicatiestelling transparant maakt. Uit het literatuuronderzoek kunnen we concluderen dat er nationale en internationale instrumenten bestaan om aspecten van begeleidingsbehoefte vast te stellen. Deze zoektocht heeft echter geen instrumenten opgeleverd die geschikt zijn voor het in kaart brengen van de begeleidingsbehoefte bij arbeid. Wel zijn er instrumenten die elementen bevatten die overeenkomen met de in dit onderzoek relevante aspecten. De, veelal ervaren, experts hebben bovendien aangegeven geen behoefte te hebben aan ondersteunend instrumentarium. De overweging

hierbij is dat als elk van de 21 aspecten met één of meerdere instrumenten in kaart moet worden gebracht, dit volgens hen niet praktisch hanteerbaar is. De complexiteit van de aspecten en specifieke behoeften van de individuele cliënt maken de professionele afweging van de professional onmisbaar. Gezien de complexiteit van het benodigde oordeel en de diversiteit binnen de doelgroep onderschrijven de onderzoekers de noodzaak van een flexibele werkwijze. Echter, de kwaliteit van het oordeel van de professional is net zo min vanzelfsprekend als de kwaliteit van een instrument. De professional dient voldoende in staat gesteld te worden een onderbouwd oordeel te geven, denk aan randvoorwaarden zoals voldoende tijd voor het oordeel. Daarnaast is het de vraag welke professionals de indicatiestelling mogen doen en aan welke kwaliteitseisen deze professionals dan moeten voldoen. Tenslotte bevelen de onderzoekers aan om de kennis over de werkwijze bij de indicatiestelling van de begeleidingsbehoefte te verdiepen. De impliciete kennis van ervaren experts dient meer expliciet gemaakt te worden zodat ook minder ervaren professionals zich de werkwijze eigen kunnen maken. Bovendien zal in de toekomst moeten worden bepaald of de eerste indicatie van begeleidingsbehoefte, vastgesteld met behulp van de 21 aspecten, bruikbaar is volgens diegenen die de begeleiding in de praktijk concreet gaan invullen.

De in dit project ontwikkelde handreiking moet daarom gezien worden als een eerste stap in de richting van een transparante werkwijze bij het vaststellen van begeleidingsbehoefte. De handreiking vervangt de professionele afweging niet, maar kan helpen expliciet te maken waar de professional zijn/haar afwegingen op baseert. Een dergelijke leidraad verder uitbreiden met meer informatie over bronnen en delen van instrumenten kan de professional ondersteunen bij het systematisch verzamelen en analyseren van de informatie.

### **Vervolgonderzoek**

Dit onderzoek heeft een handreiking opgeleverd met 21 aspecten die het meest relevant zijn voor het vaststellen van begeleidingsbehoefte bij arbeid, met bijbehorende definities. Dit stelt de professional in staat een eerste indicatie te stellen door de aspecten in kaart te brengen op een voor de persoon en diens context passende wijze. Het onderzoek was expliciet bedoeld als eerste stap in het ontwikkelen van een consistente werkwijze bij het vaststellen van de

begeleidingsbehoefte bij arbeid. In toekomstig onderzoek is het aan te bevelen de bruikbaarheid en de haalbaarheid van de handreiking in de praktijk te testen en verder te onderzoeken welke informatiebronnen bruikbaar zijn voor het in kaart brengen van de aspecten. Daarbij kunnen delen van instrumenten nuttig zijn, maar dit dient in vervolgonderzoek worden vastgesteld.

## 5 Conclusie

De conclusie van dit onderzoek luidt dat het gelukt is 21 aspecten vast te stellen die het meest van belang zijn voor het vaststellen van de begeleidingsbehoefte bij arbeid. Bovendien is voor elk van deze aspecten een definitie opgesteld wat professionals in staat stelt om deze aspecten in kaart te brengen op een voor de persoon en diens context passende wijze. Daarnaast kunnen we concluderen dat er wel nationale en internationale instrumenten bestaan om aspecten van begeleidingsbehoefte vast te stellen, maar dat deze er niet op gericht zijn de begeleidingsbehoefte vast te stellen zonder dat de werkplek bekend is. De kwaliteit van deze instrumenten is nog onvoldoende vastgesteld in de Nederlandse situatie. Wel zijn er elementen uit bestaande instrumenten mogelijk bruikbaar bij het vaststellen van verschillende aspecten die van belang zijn bij begeleidingsbehoefte. Experts in dit onderzoek geven aan geen behoefte te hebben aan een nieuw instrument voor het vaststellen van de begeleidingsbehoefte. Zij achten het vaststellen van de aspecten van de begeleidingsbehoefte afhankelijk van de persoon en diens omgeving. In toekomstig onderzoek is het aan te bevelen de bruikbaarheid en de haalbaarheid van de handreiking in de praktijk te testen en verder te onderzoeken welke bronnen bruikbaar zijn. Daarbij dient te worden vastgesteld of de inzet van delen van instrumenten hierbij nuttig is.

## **Bijlage 1 Definitieve lijst experts focusgroep 1**

1. Elmire Galstaun – Arbeidsdeskundige Aloysiusstichting / coördinator transitie expertisecentrum Roermond (een samenwerking tussen diverse onderwijs- en zorgorganisaties voor kinderen in het speciaal onderwijs)
2. Cor Nieuwenhuizen, verzekeringsarts UWV Rotterdam
3. Gerard Ruis – senior adviseur / accountmanager Cedris (brancheorganisatie van sociale werk(voorzienings)bedrijven)
4. Henk de Rooij – Arbeidsdeskundige Stichting Sterk in Werk (Sterk in Werk is een werkstichting binnen Koraal Groep die zich tot doel stelt om voor jongeren, jong volwassenen en volwassenen met ontwikkelingsstoornissen, leer- en/of gedragsproblemen een volwaardige arbeidsparticipatie te realiseren)
5. Henk van Gelder – Arbeidsdeskundige Solutions-vpr
6. Mearline Poortvliet – Arbeidsdeskundige SMZ/gerechtelijke deskundige UWV
7. Ernst Andree – Netwerk coördinator onderwijs naar arbeid bij Grotius College Delft / regio Haaglanden
8. Mariette van Hooff – Socioloog/arbeidskundige, eigenaar Van Hooff Arbeidskundig Advies
9. Peter Vos – Jobcoach Jobstap
10. Eekje de Haan – Werkgeversservicepunt Gemeente Den Haag
11. Agatha van Hoof – Driestroom
12. Emelie Bartelds – Gedragswetenschapper, Onderwijsgroep Buitengewoon

## Bijlage 2 Mate van belangrijkheid per cluster

Aspect	Gemiddelde waardering op mate van belangrijkheid (0-5)
Vaardigheden	
15. Fijne motoriek	2,2
2. Werktempo bij bepaalde taak	3,3
14. Handelingsvaardigheid	3,4
1. Houden aan veiligheidsvoorschriften	3,5
13. Energie verdelen	3,5
32. Kunnen volhouden	3,7
41. Zelfstandig handelen	3,7
46. Op tijd komen	4,1
4. Werknemersvaardigheden	4,4

Randvoorwaarden	
33. Verklaring Omtrent Gedrag	2,2
50. Detentieverleden	2,2
12. Cultuur	2,7
35. Schulden	2,7
16. In staat zijn te reizen	2,8
49. Medicijngebruik	2,9
17. Mobiliteit op/naar het werk	3,1
18. Zelfverzorging	3,5
38. Dag- en nachtritme	3,5
5. Dak boven hoofd	3,7
47. Ondersteunend netwerk	3,8
19. Zelfredzaamheid	4,1



Persoonlijke kenmerken	
10. Aandacht voor toekomstperspectief	2,9
34. Assertiviteit	3,0
36. Visie op ondersteuning	3,1
11. Betekenis van werk	3,2
39. Kunnen scheiden werk en privé	3,2
8. Acceptatie van de beperking	3,5
7. Drijfveren	3,6
3. Omgang met gezag	3,7
44. Doorzettingsvermogen	3,7
48. Omgang met weerstand	3,7
9. Realiteitszin	3,9
31. Conflict hantering	3,9
37. Overschatten eigen mogelijkheden	3,9
42. Omgaan met anderen	3,9
45. Onaangepast gedrag	4,2
40. Motivatie	4,5

Cognitieve en executieve functies	
29. Methodisch handelen	2,7
43. Ruimtelijke oriëntatie	2,8
21. Afsluiten van omgevingsprikkels	3,0
6. Leerstijl- en vermogen	3,2
28. Taal (woord en geschrift)	3,2
23. Planningsvermogen	3,5
22. Concentratievermogen	3,6
24. Executieve functies	3,6
27. Begripsvermogen	3,7
20. Doelmatig handelen	3,7
30. Omgaan met onverwachte situaties en nieuwe omstandigheden	3,9
25. Cognitieve functies	4,0
26. Informatieverwerking	4,0

---

## **Bijlage 3 Definitieve lijst experts focusgroep 2**

1. El mire Galstaun – Arbeidsdeskundige Aloysiusstichting / coördinator transitie expertisecentrum Roermond (een samenwerking tussen diverse onderwijs- en zorgorganisaties voor kinderen in het speciaal onderwijs)
2. Gerard Ruis – senior adviseur / accountmanager Cedris (brancheorganisatie van sociale werk(voorzienings)bedrijven)
3. Henk de Rooij – Arbeidsdeskundige Stichting Sterk in Werk (Sterk in Werk is een werkstichting binnen Koraal Groep die zich tot doel stelt om voor jongeren, jong volwassenen en volwassenen met ontwikkelingsstoornissen, leer- en/of gedragsproblemen een volwaardige arbeidsparticipatie te realiseren)
4. Henk van Gelder – Arbeidsdeskundige Solutions-vpr
5. Ernst Andree – Netwerk coördinator onderwijs naar arbeid bij Grotius College Delft / regio Haaglanden
6. Mariette van Hooff – Socioloog/arbeidskundige, eigenaar Van Hooff Arbeidskundig Advies
7. Peter Vos – Jobcoach Jobstap
8. Agatha van Hoof – Driestroom
9. Emelie Bartelds – Gedragwetenschapper, onderwijsgroep Buitengewoon
10. Erik Timmer – Private AD, eigenaar Bi-Compatible, betrokken bij leidraad participatie
11. Miranda Hogervorst - Directeur Potenco (Potenco bemiddelt mensen met een uitkering, zoals de Wajong, naar een passende werkplek)
12. Eekje de Haan – Werkgeversservicepunt Gemeente Den Haag

## Bijlage 4 Handreiking indicatiestelling begeleidingsbehoefte

Bij het vaststellen van een *eerste* indicatie voor de begeleidingsbehoefte in werk, is het van belang onderstaande aspecten in ieder geval in kaart te brengen. Afhankelijk van de cliënt en diens omgeving kunnen er verschillende bronnen geraadpleegd worden voor het geven van een oordeel; cliënt (d.m.v. interview of observatie), omgeving (bv. ouders of partner), anamnese gegevens (schooldossier of medisch dossier).

<b>Aspect:</b>	<b>Definitie:</b>
Vaardigheden	
Kunnen volhouden	Het hebben van een (fysiek en mentaal) uithoudingsvermogen om bepaalde werktaken te voltooien
Zelfstandig handelen	Het zonder hulp en steun van anderen in staat zijn activiteiten te starten, uit te voeren en te beëindigen
Op tijd komen	Het nakomen van (werk)afspraken
Omgaan met tijdseisen/reageren op tijdseisen	In staat om in afgesproken tijd een bepaalde hoeveelheid werk te verzetten en omgaan met daarbij horende tijdsdruk

Randvoorwaarden	
Dak boven hoofd	Een slaapplek, sanitaire voorzieningen en voldoende voeding
Zelfredzaamheid	Het lichamelijke, verstandelijke, geestelijke en financiële vermogen om zelf voorzieningen te treffen die deelname aan het maatschappelijke verkeer mogelijk maken
Ondersteunend netwerk	De visie, hulp en verwachtingen van ouders, broers, zussen en vrienden die de keuzes van een persoon beïnvloeden, zowel positief als negatief
Persoonlijke kenmerken	
Omgang met gezag	Kunnen accepteren van instructies door mensen met formeel en informeel gezag
Drijfveren / motivatie	Hetgeen mensen beweegt in het leven en de intrinsieke motivatie om te werken
Realiteitszin	Besef van de werkelijkheid
Conflict hantering	Het omgaan met een conflict met anderen of tussen anderen
Zelfinzicht	De eigen sterke kanten, zwakheden en begrenzingen kennen en deze goed kunnen inschatten
Omgaan met anderen	Houding en gedrag ten aanzien van hoe iemand omgaat met collega's, supervisors, klanten etc. tijdens het werk en conform de context die gebruikelijk is
Doorzettingsvermogen	Het vermogen om vol te houden ondanks tegenslag
Omgang met weerstand	Omgaan met tegenspraak of tegenwerking

Cognitieve en executieve functies	
Doelmatig handelen	Het gecoördineerd uitvoeren van afzonderlijke activiteiten afgestemd op het realiseren van een bekend doel
Concentratievermogen	Zich volledig richten op verwerking van informatie uit één bron en zich afsluiten voor afleiding door informatie uit andere bronnen
Informatieverwerking	Het verwerken van wat we met behulp van onze zintuigen waarnemen
Begripsvermogen	De mate waarin men tot begrip in staat is
Omgaan met onverwachte en nieuwe situaties	Kunnen omgaan met onverwachte veranderingen op zo'n manier dat de kwaliteit van het werk er niet onder leidt
Geheugen	Het vermogen om dingen te herinneren

## Bijlage 5 Bruikbaarheid, validiteit en betrouwbaarheid van instrumenten

Instrument	Doel	Bruikbaarheid instrument	Validiteit/betrouwbaarheid	Elementen bruikbaar?
<b>Begeleidingsbehoefte naar werk</b>				
Job Observation and Behaviour Scale (JOBS)	<p>Evaluatie van job performance door leidinggevenden, job coaches, re-integratiebegeleiders en leerkrachten</p> <p>Doelgroep: individuen in beschutte werkplekken, met lage of geen opleiding.</p>	<p>Niet bruikbaar:</p> <p>Instrument is gebaseerd op observatie op de werkplek. Aanvullend criterium is dat persoon als minimaal een maand moet werken op die werkplek.</p> <p>Aanvullende info: alleen Engelstalige versie beschikbaar. Geen NL normdata bekend.</p>	<p>In de VS is er beperkte kennis (1 studie) beschikbaar over de inter-rater betrouwbaarheid en de test-hertest betrouwbaarheid, en concurrente validiteit. Deze waren voor de hele schaal voldoende.</p>	<p>Bestaat uit 30 items, verdeeld over drie subschalen:</p> <p>Work-required daily living activities</p> <p>Work-required behavior</p> <p>Work-required job duties</p> <p>Overlap met aspecten van belang bij in kaart brengen begeleidingsbehoefte:</p> <p>Kunnen volhouden; zelfstandig handelen; werkafspraken; omgaan met tijdseisen; drijfveren/motivatie;</p>

				omgaan met anderen; omgang met weerstand; omgaan met onverwachte en nieuwe situaties.
Vocational assessment of Suzuki	Doel is het in kaart brengen van ondersteuning die nodig is om iemand met verstandelijke beperkingen in betaald werk of beschutte werkplaats te laten functioneren.	Niet bruikbaar:  De onderdelen van dit instrument die specifiek over werk gaan worden beoordeeld door observatie. Voor gebruik moet de werkplek daarom bekend zijn.  <u>Aanvullende info:</u> Geen Nederlandse versie beschikbaar.	Geen informatie beschikbaar over betrouwbaarheid en validiteit	Nee
Leidraad Jobcoach	De leidraad job coaching brengt door gebruik te maken van een matching systematiek de behoefte aan jobcoaching inzichtelijk voor mensen met een functionele beperking.	Niet bruikbaar:  Een bekende werkplek is een vereiste voor de match tussen werknemer profiel en werkprofiel.	Niet van toepassing aangezien de Leidraad geen instrument is in de zin dat er een score wordt toegekend.	Nee



Begeleidingsbehoefte andere domeinen dan werk				
Support Intensity Scale (SIS)	De SIS is ontworpen voor het gebruik bij volwassenen met een verstandelijke beperking en aanverwante stoornissen. Op basis van de SIS kan voor een cliënt domeinen met ondersteuningsbehoeften worden afgeleid.	<p>Niet bruikbaar</p> <p>Instrument wordt gebruikt voor ondersteunings-behoeften op meerdere levensgebieden, waarbij werk slechts in onderwerp is van een subschaal van het instrument.</p> <p><u>Aanvullende informatie:</u></p> <p>NL versie beschikbaar, maar dient aangeschaft te worden</p> <p>De SIS is een semigestructureerd interview dat wordt afgenomen bij twee of meer respondenten, die de persoon om wie het gaat goed kennen. Indien de interviewer</p>	Interbeoordelaars betrouwbaarheid en validiteit door COTAN** als onvoldoende beoordeeld, door gebrek aan (Nederlands) onderzoek.	<p>Subschaal 'arbeidsmatige activiteiten' is mogelijk relevant voor indicatie begeleidingsbehoefte.</p> <p>Voorbeeld items in Engels:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- learning and using specific job skills</li> <li>- completing work-related tasks with acceptable speed</li> <li>- completing work-related tasks with acceptable quality</li> </ul> <p>Items worden</p>

		<p>de cliënt goed kent, mag hij/zij gelijktijdig als respondent optreden. Onder bepaalde voorwaarden kan ook de cliënt zelf een van de respondenten zijn.</p>		<p>gescoord op 5-puntsschaal frequentie:</p> <p>0= none or less than monthly  1= monthly  2= weekly  3= daily  4= every hour</p> <p>Op 5-puntsschaal 'daily support time'</p> <p>0= none  1= less than 30 min  2= between 30 min – 2 hours  3= between 2 and 4 hours  4= 4 hours or more</p> <p>En op 5-puntsschaal type ondersteuning:</p> <p>0= none  1 = monitoring  2= verbal or gestural prompting</p>
--	--	---	--	---

				<p>3= partial physical assistance</p> <p>4= full physical assistance</p> <p>Alle vragen binnen deze subschaal zijn alleen in te zien bij bestellen van de test;</p> <p>Bohn/Stafleu/van Loghum</p>
Instrument for the Classification and Assessment of Support Needs (I-CAN)	Doel is het in kaart brengen van de ondersteuningsbehoefte van mensen met beperkingen, gebaseerd op het ICF model.	<p>Niet bruikbaar:</p> <p>Schaal is geschikt voor het in kaart brengen van meerdere levensdomeinen, maar er is geen aparte subschaal voor werk of werkgerelateerde activiteiten.</p>	Niet relevant	N.v.t.
De Disability Support Training and Resource Tool (D-Start)	Doel is het in kaart brengen van de ondersteuningsbehoefte van mensen met beperkingen, er is	<p>Niet bruikbaar:</p> <p>Schaal is geschikt voor het in kaart brengen van meerdere levensdomeinen, maar er is geen aparte subschaal voor</p>	Niet relevant	N.v.t.

	aansluiting met het ICF model.	werk of werkgerelateerde activiteiten.		
Inventory for Client en Agency Planning (ICAP)	De ICAP geeft o.a. informatie over wat voor hulp iemand nodig heeft in het dagelijks leven.	<p>Niet bruikbaar:</p> <p>Schaal is geschikt voor het in kaart brengen van meerdere levensdomeinen, maar er is geen aparte subschaal voor werk of werkgerelateerde activiteiten.</p> <p><u>Aanvullende info:</u></p> <p>Geen Nederlandse versie bekend.</p>	Geen NL data over betrouwbaarheid en validiteit bekend.	<p>Ondanks dat er geen aparte werkgerelateerde items zijn, is er wel enige overlap met aspecten die van belang zijn voor het in kaart brengen van begeleidingsbehoefte:</p> <p>Zelfredzaamheid, werkafspraken, omgaan met anderen en begripsvermogen</p> <p>Echter, de vragen zijn alleen in te zien na aanschaf van de test.</p>

<b>Werkvermogen/ Functioneren</b>				
<p>MELBA</p> <p><i>Merkmalprofile zur Eingliederung Behinderter in Arbeit</i></p>	<p>Toepassing: alle doelgroepen met en zonder beperkingen.</p> <p>Door vergelijking capaciteiten profiel deelnemer met eisenprofiel van een functie kunnen gerichte plaatsingsmaatregelen aan worden gegeven, bijv. waar begeleiding bij nodig is.</p> <p>Het capaciteitenprofiel kan los worden gebruikt.</p>	<p>1. Voor doel in kaart brengen behoefte aan begeleiding is vergelijking met eisen profiel nodig.</p> <p><u>Aanvullende info:</u></p> <p>Nederlandse versie beschikbaar.</p> <p>Informatiebronnen die gebruikt kunnen worden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- gesprekken (met persoon en/of diens omgeving)</li> <li>- bewerking van proeftaken en psychometrische methodes</li> <li>- observatie van gedrag</li> </ul>	<p>Betrouwbaarheid:</p> <p>Inter-rater betrouwbaarheid voor het capaciteitenprofiel met twee ervaren beoordelaars in een populatie van jongeren met psychosociale beperkingen:</p> <p>Goed voor 6 van de 19 items en matig-laag voor de overige.</p> <p>Bij deze beoordeling werden gestandaardiseerde taken van het IDA* gebruikt.</p>	<p>Er is enige overlap met aspecten die van belang zijn voor het in kaart brengen van begeleidingsbehoefte:</p> <p>Kunnen volhouden, zelfstandig handelen, werkafspraken, omgaan met anderen, doorzettingsvermogen, omgaan met weerstand, doelmatig handelen, concentratievermogen, begripsvermogen, geheugen.</p>
<p>WHODAS 2.0</p> <p><i>WHO Disability Assessment</i></p>	<p>Brengt beperkingen in het functioneren op verschillende domeinen in kaart bij mensen met</p>	<p>Schaal is geschikt voor het in kaart brengen van functioneren op meerdere gebieden. Voor het domein werk en school wordt</p>	<p>WHODAS 2.0 heeft goede psychometrische eigenschappen (interne consistentie en validiteit), onder andere in</p>	<p>Er is wel enige overlap tussen de domeinen van de WHODAS 2.0 en de aspecten die van belang zijn</p>

Schedule 2.0	gezondheidsproblemen, gebaseerd op het ICF model.	uitgegaan van de actuele werksituatie. <u>Aanvullende info:</u> NL versie is (gratis) beschikbaar. Wordt nu ook als onderdeel van de DSM-V aangeraden voor gebruik.	Nederland aangetoond.	bij het in kaart brengen van begeleidingsbehoefte: Concentratievermogen, begripsvermogen, geheugen. Type vragen: Hoeveel moeite had u gedurende de afgelopen 30 dagen met... Antwoordcategorieën: 1- geen niet 2- enigszins 3- nogal 4-veel 5- heel veel/kan ik niet
SCAN Werkvermogen	Deze Scan is bedoeld voor werkzoekenden, met of zonder gezondheidsproblemen. De	Niet bruikbaar. <u>Aanvullende info:</u> De eigendomsrechten van de	Niet relevant, want instrument is niet bruikbaar.	Er lijken geen onderdelen van de SCAN te zijn die behulpzaam zijn bij het in kaart brengen van de

	Scan geeft deze doelgroep inzicht in factoren die van invloed zijn op hun werkzoekgedrag en hun werkvermogen. Is daarmee niet geschikt voor het in kaart brengen van ondersteuningsbehoefte.	Scan Werkvermogen Werkzoekenden berusten bij het AKC. Arbeidsdeskundigen mogen de Scan Werkvermogen Werkzoekenden alleen toepassen als ze de training met goed gevolg hebben afgerond, hiervoor een certificaat hebben gekregen en opgenomen zijn in het register Houders certificaat Scan Werkvermogen Werkzoekenden.		aspecten van begeleidingsbehoefte.
Dariuz Works	Begeleidingsbehoefte is een onderdeel van de DARIUZ methode, maar maakt voor het operationaliseren van het begrip 'begeleidingsbehoefte' gebruik van de MELBA (zie boven)	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

\* Instrumentarium zur Diagnostik von Arbeitsfähigkeiten

\*\* COTAN : Commissie Testaangelegenheden van Nederlands Instituut van Psychologen.

## Bijlage 6 Deelinstrumenten mogelijk bruikbaar per aspect

Aspect:	Definitie:	Delen van instrumenten die mogelijk bruikbaar zijn		
		JOBS	MELBA	WHODAS 2.0
Vaardigheden				
Kunnen volhouden	Het hebben van een (fysiek en mentaal) uithoudingsvermogen om bepaalde werktaken te voltooien.	<p>JOBS work endurance:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Employee demonstrates physical and attentional stamina necessary to complete work tasks.</li> </ul>	<p>Uithoudingsvermogen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kan de persoon zich ook over een lange tijdsperiode op een taak richten?</li> <li>- Heeft men vaak een wisseling van werkopdrachten nodig?</li> <li>- Kan men zich ook na een onderbreking weer in volle mate op dezelfde werkopdracht richten?</li> <li>- Zoekt men vaak andere opdrachten?</li> <li>- Werkt men ook dan verder als het werk voor hem oninteressant is?</li> <li>- Pauzeert men vaak?</li> </ul>	
Zelfstandig handelen	Het zonder hulp en steun van anderen in staat zijn	<p>JOBS (work initiative)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Employee initiates</li> </ul>	<p>Zelfstandigheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kan de persoon zelf</li> </ul>	



<b>Aspect:</b>	<b>Definitie:</b>	<b>Delen van instrumenten die mogelijk bruikbaar zijn</b>	
	activiteiten te starten, uit te voeren en te beëindigen	<p>work activity</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- seeks assistance from co-worker or supervisor if required.</li> </ul>	<p>beslissingen nemen?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Heeft men continu begeleiding nodig?</li> <li>- Heeft men bij kleine problemen ondersteuning nodig?</li> <li>- Kan men onder eigen verantwoordelijkheid werken?</li> <li>- Kan men opgedane ervaring omzetten en bruikbaar maken?</li> </ul>
Werkafspraken	Het nakomen van (werk)afspraken	<p>Jobs (item Attendance):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Employee takes only the expected (or fewer) sick days per year.</li> <li>- Telephones supervisor if unable to work that day</li> <li>- Anticipates the need for a personal day of absence and promptly</li> </ul>	<p>Stiptheid:</p> <p>Verschijnt de persoon altijd stipt op de afgesproken termijnen?</p> <p>Kan men zich op elke termijn op hem verlaten?</p> <p>Kan men zich houden aan pauzetijden?</p> <p>Komt de persoon termijnen met betrekking tot het</p>

<b>Aspect:</b>	<b>Definitie:</b>	<b>Delen van instrumenten die mogelijk bruikbaar zijn</b>		
		notifies immediate supervisor. Jobs (punctuality): - Employee arrives at work on time - Clocks in - telephones supervisor if delayed - returns from lunch and breaks on time	uitvoeren van werkopdrachten na?	
Omgaan met tijdseisen/reageren op tijdseisen	In staat om in afgesproken tijd een bepaalde hoeveelheid werk te verzetten en omgaan met daarbij horende tijdsdruk	JOBS (stress tolerance) - Employee maintains self-control when work pressure increases and demonstrates an acceptable mechanism for stress release. JOBS (quantity of work) - Employee works at an acceptable rate and pace of productivity.		

<b>Aspect:</b>	<b>Definitie:</b>	<b>Delen van instrumenten die mogelijk bruikbaar zijn</b>		
Randvoorwaarden				
Dak boven hoofd	Een slaapplek, sanitaire voorzieningen en voldoende voeding			
Zelfredzaamheid	Het lichamelijke, verstandelijke, geestelijke en financiële vermogen om zelf voorzieningen te treffen die deelname aan het maatschappelijke verkeer mogelijk maken			
Ondersteunend netwerk	De visie, hulp en verwachtingen van ouders, broers, zussen en vrienden die de keuzes van een persoon beïnvloeden, zowel positief als negatief			
Persoonlijke kenmerken				
Omgang met gezag	Kunnen accepteren van instructies door mensen met formeel en informeel gezag			

<b>Aspect:</b>	<b>Definitie:</b>	<b>Delen van instrumenten die mogelijk bruikbaar zijn</b>		
Drijfveren / motivatie	Hetgeen mensen beweegt in het leven en de intrinsieke motivatie om te werken	JOBBS (employee motivation) - Employee maintains interest in work setting, tasks and social conditions as seen in the consistency of quality and quantity of work performance.		
Realiteitszin	Besef van de werkelijkheid			
Conflict hantering	Het omgaan met een conflict met anderen of tussen anderen			
Zelfinzicht	De eigen sterke kanten, zwakheden en begrenzingen kennen en deze goed kunnen inschatten			
Omgaan met anderen	Houding en gedrag ten aanzien van hoe iemand omgaat met collega's, supervisors, klanten etc. tijdens het werk en conform de context die gebruikelijk is	JOBBS (interpersonal work interactions) - Employee maintains positive work interactions with co-workers, supervisors,	Contactvaardigheid: - Is de persoon in staat om intensieve contacten met klanten, cliënten enz. te onderhouden?	

Aspect:	Definitie:	Delen van instrumenten die mogelijk bruikbaar zijn		
		<p>customers and others during work activities (e.g. maintains personal space with customers, uses non-offensive language etc.)</p> <p>JOBS (Interpersonal social interactions)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Employee maintains positive work interactions and etiquette during work and breaks</li> <li>- Differentiates appropriate vs. offensive behavior on the part of others</li> <li>- Can engage in conversations or non-verbal communication apart from work tasks</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kan de persoon voor werkrelevante contacten binnen het bedrijf worden ingezet?</li> <li>Is men bv. in staat om als verkoper in een zaak te werken?</li> <li>Is men in staat om ook via de telefoon contacten te onderhouden?</li> <li>Begrijpt men in contacten eventuele behoeftes resp. wensen van anderen?</li> <li>Houdt men geen afstand ten opzichte van klanten, cliënten enz.?</li> </ul>	

<b>Aspect:</b>	<b>Definitie:</b>	<b>Delen van instrumenten die mogelijk bruikbaar zijn</b>	
Doorzettingsvermogen	Het vermogen om vol te houden ondanks tegenslag		<p>Doorzettingsvermogen</p> <p>Hoe gedraagt de persoon zich als er iets tegen zijn zin gebeurt?</p> <p>Zet men altijd zijn zin door, zonder te controleren of dit in de betreffende situatie van toepassing is?</p> <p>Is men in staat om bij het doorzetten van zijn belangen rekening te houden met de billijke verlangens van anderen?</p> <p>Is het eenvoudig om de eigen belangen tegenover de persoon door te zetten?</p> <p>Frustratietolerantie</p> <p>Kan de persoon ook met een werkopdracht beginnen als men weet dat succes niet gegarandeerd is?</p> <p>Is zijn engagement in dat</p>

Aspect:	Definitie:	Delen van instrumenten die mogelijk bruikbaar zijn		
			<p>geval van het begin af aan verminderd?</p> <p>Wordt men woedend of gedeprimeerd als men een opdracht niet succesvol kan uitvoeren?</p> <p>Kan men opnieuw beginnen met het uitvoeren van werkzaamheden als de opdracht van tevoren niet succesvol kon worden afgerond?</p>	
Omgang met weerstand	Omgaan met tegenspraak of tegenwerking	<p>JOBS (reaction to criticism)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Employee shows appropriate reaction to criticism from supervisor or co-workers.</li> <li>- Changes work patterns and behavior in response to</li> </ul>	<p>Ontvangen van kritiek</p> <p>Kan de persoon met kritiek omgaan?</p> <p>Hoe reageert men als men kritiek krijgt? Agressief?</p> <p>Hulpeloos? Dankbaar?</p> <p>Laat men kritiek überhaupt toe?</p> <p>Kan men onderscheid maken tussen terechte en</p>	

<b>Aspect:</b>	<b>Definitie:</b>	<b>Delen van instrumenten die mogelijk bruikbaar zijn</b>		
		corrective feedback - ignores inappropriate criticism (teasing, disparaging comments etc.) or reports such criticism to immediate supervisor.	onterechte kritiek? Is men in staat om onterechte kritiek af te wijzen?	
Cognitieve en executieve functies				
Doelmatig handelen	Het gecoördineerd uitvoeren van afzonderlijke activiteiten afgestemd op het realiseren van een bekend doel		Werkplanning: - Is de persoon in staat m verschillende werkopdrachten te coördineren? - Hoe gedraagt men zich bij werkzaamheden waar men rekening moet houden met verschillende werkstappen die niet voorgeschreven zijn? - Moet de werkopdracht extreem voorgestructureerd zijn?	



Aspect:	Definitie:	Delen van instrumenten die mogelijk bruikbaar zijn		
			<p>Is de persoon in staat om geconcentreerd aan de opdracht te werken- dus belangrijke dingen van onbelangrijke dingen te scheiden?</p> <p>Kan men afzonderlijke werkstappen herkennen?</p> <p>Is men in staat om technische, administratieve en/of personele factoren te benutten?</p>	
Concentratievermogen	Zich volledig richten op verwerking van informatie uit één bron en zich afsluiten voor afleiding door informatie uit andere bronnen		<p>Concentratievermogen</p> <p>Kan zich de persoon tijdens een langere tijdsperiode op een taak richten?</p> <p>Ook wanneer er vele verschillende signalen (signaallampjes, geluiden) eventueel tegelijkertijd op hem inwerken?</p> <p>Is men makkelijk af te</p>	<p>Hoeveel moeite had u de afgelopen 30 dagen met:</p> <p>Concentreren op iets gedurende tien minuten?</p>

Aspect:	Definitie:	Delen van instrumenten die mogelijk bruikbaar zijn		
			leiden van zijn werk? Kan men ook geconcentreerd blijven als men maar weinig interesse in het werk heeft?	
Informatieverwerking	Het verwerken van wat we met behulp van onze zintuigen waarnemen			
Begripsvermogen	De mate waarin men tot begrip in staat is		Bevattingsvermogen Moet men de persoon een taak zeer gedetailleerd uitleggen? Kan er aan de persoon ook een gecompliceerde taak met vele verschillende elementen worden opgedragen? Heeft men een lange of kortere inwerktijd nodig? Kan men dingen onder tijdsdruk of andere stressfactoren oppikken? Kan men een schriftelijke	Hoeveel moeite had u de afgelopen 30 dagen met: Over het algemeen begrijpen wat mensen zeggen?

<b>Aspect:</b>	<b>Definitie:</b>	<b>Delen van instrumenten die mogelijk bruikbaar zijn</b>		
			instructie omzetten in handelen?	
Omgaan met onverwachte en nieuwe situaties	Kunnen omgaan met onverwachte veranderingen op zo'n manier dat de kwaliteit van het werk er niet onder leidt	JOBS (changes in routines): Employee maintains quality and quantity of work productivity with appropriate work and social interactions when faced with alteration in routine (e.g. changes in supervisor, work task, schedule or production criteria).		
Geheugen	Het vermogen om dingen te herinneren		Leren/onthouden Is de persoon in staat om werkinhouden over een lange tijdsperiode te onthouden? Is men in staat om zich snel iets te herinneren, wat men lange tijd geleden heeft geleerd?	Hoeveel moeite had u de afgelopen 30 dagen met: Onthouden om belangrijke dingen te doen?

Aspect:	Definitie:	Delen van instrumenten die mogelijk bruikbaar zijn	
			<p>Als aan de persoon net iets is uitgelegd, vergeet men dat snel weer of pas na lange tijd?</p> <p>Kan men vele dingen tegelijkertijd onthouden?</p>

