

## Supported Employment, wat is dat eigenlijk?

Supported Employment is een van oorsprong Amerikaanse methode. Het was de Amerikaan Paul Wehman, die midden jaren tachtig aan de wieg stond van dit alternatief voor de beschutte werkplaats, dat hij Supported Employment noemde (Wehman & Moon, 1988; in: Ketelaars & Van Weeghel, 1994).

De methodiek was aanvankelijk bedoeld om mensen met een verstandelijke beperking aan werk op de reguliere arbeidsmarkt te helpen. Tegenwoordig wordt de methode ook gebruikt voor mensen met een chronische ziekte, een lichamelijke of psychische beperking of een sociale problematiek.

Supported employment is evidence-based en bestaat uit negen hele logische stappen en drie vaste elementen; heel helder en overzichtelijk. Het is op vele andere typen trajecten zeer goed toepasbaar en daarmee interessant voor alle loopbaanprofessionals.

Bijzonder is het feit dat het gaat om betaald werk op een geïntegreerde werkplek op de reguliere arbeidsmarkt met (blijvende) ondersteuning voor mensen met een structurele functionele beperking. Kortom: betaald werk tegen dezelfde betaling voor dezelfde prestatie als personen zonder beperking. En is dat niet precies waar een inclusieve arbeidsmarkt over gaat?

### Drie elementen

EUSE (European Union of Supported Employment) definieert Supported Employment als volgt: "het bieden van ondersteuning aan mensen met uiteenlopende beperkingen bij het vinden en behouden van een betaalde baan op de reguliere arbeidsmarkt". Deze definitie heeft zijn licht gewijzigde versies in veel verschillende landen, maar elke versie bevat drie elementen die essentieel zijn voor het Europese model van Supported Employment:

1. betaalde arbeid
2. werkgelegenheid op de reguliere arbeidsmarkt
3. werkgelegenheid met (blijvende) ondersteuning

### Negen stappen

De *Supported Employment*-methodiek bestaat uit negen stappen, die door de World Association of *Supported Employment* zijn beschreven in het [Handbook Supported Employment](#):

1. **Intake en assessment:** waarom wil deze persoon een baan? Wat is zijn/haar droombaan? En hoe zit het met zijn/haar sociale en technische vaardigheden?
2. **Job finding:** zoektocht naar een baan die past bij de persoon.
3. **Job analysis:** vergaren van diepgaande informatie over de takenpakketten en de werkplek bij de toekomstige reguliere werkgever.
4. **Job matching:** vergelijking van de job analysis (taakinhoud) met het assessment (capaciteiten en interesses).
5. **Job (re)design:** aanpassing van het werk (indien nodig) om de kloof te dichten tussen de vereiste taakinhoud en de capaciteiten van de persoon.
6. **Introductie op de werkplek:** kennismaking met de collega's op de werkplek en voorbereiding op de start van het werk.
7. **Training on the job:** training on the job en andere vormen van begeleiding door de begeleiders.

### **Vijf fasen**

Door de EUSE (European Union of Supported Employment) wordt de methodiek opgedeeld in vijf fasen:

1. omgang met cliënten
2. in kaart brengen van het beroepsprofiel
3. jobfinding
4. omgang met werkgevers
5. jobcoaching / coaching on the job

### **1. Omgang met de klant**

Jobcoaches streven in deze eerste fase naar een constructieve relatie met de cliënt die aansluit op de competenties van de cliënt en bijdraagt aan hun persoonlijke- en vaardigheidsontwikkeling. Respect, eigen verantwoordelijkheid, autonomie, een weloverwogen keuze kunnen maken voor het traject, empowerment, vertrouwelijkheid, flexibiliteit toegankelijkheid en individualiteit zijn in deze fase ingebed. Het op professionele basis bieden van methodische ondersteuning aan mensen met een arbeidsbeperking, gericht op het vinden en behouden van een baan op de reguliere arbeidsmarkt.

### **2. In kaart brengen van het beroepsprofiel**

Bij het in kaart brengen van het beroepsprofiel spelen intake & assessment een belangrijke rol. Vragen als waarom wil deze persoon een baan? Wat is zijn/haar droombaan? En hoe zit het met zijn/haar sociale en technische vaardigheden? worden in deze fase verder verkend. Deze fase is persoonsgericht en weerspiegelt de individuele kenmerken van de werknemer, zijn/haar behoeften en wensen (Noloc, 2018; PFON, 2015). Overeenkomstig de principes van autonomie, empowerment en keuze, bepalen de jobcoach en de medewerker samen doelen en een plan van aanpak (Maastricht University, 2018). Het in kaart brengen van het beroepsprofiel van een cliënt is een 'tool' die coaches kunnen inzetten om het proces van eigen keuzes maken voor werk en loopbaan, te faciliteren (EUSE Toolkit, 2010).

### **3. Zoeken naar werk**

Op basis van het beroepsprofiel helpt de jobcoach de medewerker bij het vinden van een passende functie (PFON, 2015). Een jobcoach kan ook helpen bij het opstellen van een curriculum vitae, het schrijven van sollicitaties of hulp adviseren bij andere instanties of instellingen, voor specifieke vraagstukken. Om potentiële werksituaties goed te kunnen inschatten, moet de jobcoach bekend zijn met lokale diensten die ondersteuning bieden bij arbeidsmarktintegratie en beleid inzake arbeidsongeschiktheid en sociale verantwoordelijkheid (deze variëren van lokaal tot nationaal niveau, van salarisaanvragen tot ondersteunende technologie op de werkplek). De Job analyse vindt in deze fase plaats. Het vergaren van diepgaande informatie over de takenpakketten en de werkplek bij de toekomstige reguliere werkgever. Daarna vergelijken jobcoach en cliënt samen de job analysis (taakinhoud) met het assessment (capaciteiten en interesses). Dit noemen we de job matching.

#### 4. Omgang met werkgevers

Een belangrijk element in de rol van een jobcoach is het contact met potentiële werkgevers om hen aan te moedigen de voordelen te zien van het in dienst hebben van iemand met een handicap. Het contact kan algemeen zijn en gaan over het in dienst nemen van mensen met een handicap, of het kan meer specifiek 'job carving' betreffen, het creëren van een nieuwe baan of het aanpassen van taken, met betrekking tot een specifieke werknemer (British Association for Supported Employment, BASE, 2018).

De jobcoach stelt samen met de cliënt en potentiële werkgever, realistische kansen vast in het kader van de noodzakelijke ondersteuning, waaronder jobcoaching en andere professionele, technische, infrastructurele, logistieke voorzieningen voor de persoon, de werkgever en andere collega's. Over de arbeidsvoorwaarden, de financiering en de meest effectieve communicatie- en werkplekintegratiestrategieën moet worden onderhandeld. Ten slotte moet de jobcoach ervoor zorgen dat de informatie, voor zover relevant, over de afspraken tussen de werkgever en de werknemer wordt gedeeld met het sociale en professionele ondersteuningsnetwerk. Hier bepaalt het fundamentele principe van autonomie de hoeveelheid van de medische situatie van de werknemer wordt gedeeld met werkgever, collega's. en andere derden. In de praktijk kan dit leiden tot suboptimale oplossingen vanuit het perspectief van arbeidsmarktintegratie. Een werknemer met epilepsie kan bijvoorbeeld niet werken met snel bewegende machines en voertuigen besturen; een diagnose van schizofrenie legt beperkingen op in ploegendienst. Als een werknemer besluit om geen communicatie over zijn medische toestand toe te staan, wordt een stage mogelijk niet gerealiseerd. Deze uitkomsten zijn natuurlijk ongewenst en er kunnen zich gevallen voordoen waarin nauwe samenwerking, bijvoorbeeld met therapeuten, de met openbaarmaking samenhangende angsten zou kunnen verlichten, communicatie zou kunnen openen en dus kansen zou kunnen creëren. De individuele autonomie moet echter worden gerespecteerd. De rol en verantwoordelijkheid van de jobcoach is het beoordelen van de voorkeuren van een werknemer en het proactief vermijden of minimaliseren van frustratie aan beide kanten.

#### 5. Coaching on the job

Ten slotte stellen de jobcoach en de werknemer een coachingplan op dat is gebaseerd op de kernkwaliteiten en specifieke ondersteuningsbehoeften van de werknemer, rekening houdend met functietaken, praktische behoeften van de werkplek en de bedrijfscultuur van de werkgever (d.w.z. normen, waarden en ongeschreven regels). Dit plan bevat doelen die specifiek, meetbaar, haalbaar, relevant en op tijd gebaseerd (SMART) zijn, met aandacht voor specifieke behoeften, talenten en uitdagingen van de werknemer (BASE, 2018), b.v. het plannen en organiseren van vervoer van en naar het werk, het kiezen van de juiste kleding voor werk, het gebruik kunnen maken van ondersteuning van collega's en technologie, het opstellen van de dagelijkse planning en het communiceren met collega's en managers. Door zoveel als mogelijk SMART-doelen te stellen en een duidelijk plan op te stellen over hoe deze te bereiken, inclusief alle praktische onderdelen van het werk, kan de werknemer zoveel mogelijk verantwoordelijk zijn voor zijn eigen voortgang. Bovendien biedt het voorspelbaarheid voor collega's en werkgevers en zorgt het daarmee voor een betere arbeidsmarktintegratie van mensen met een beperking. Naast de meer cognitieve SMART doelstellingen, zijn er ook doelen die meer een emotionele- en/of gevoelscomponent bevatten. Die doelen hebben veel meer te maken met wat er hier en nu in het moment nodig is.

‘Coaching on the job’ omvat ook werkgerelateerde vaardigheidstraining en kan het ontwerp en de implementatie van een duidelijke taakanalyse omvatten. Hoewel deze methodologie zijn oorsprong vindt in de wetenschappelijke discipline van gedragsanalyse (Cooper, Heron and Heward, 2007), wordt het veel gebruikt in training en management (Usability, 2018). Een hiërarchische taakanalyse is een lijst die stap voor stap de nodige vaardigheden expliciteert om een taak te voltooien. Deze analyses moeten worden ontwikkeld en overeengekomen door de jobcoach, de werkgever en de werknemer die zijn ontwikkeld voor die taken die mogelijk worden beïnvloed door de individuele conditie. Zo stellen ze de werknemer in staat om de nodige vaardigheden te ontwikkelen om een productief lid van het team te worden.

Coaching kan vanuit de Supported Employment methodiek zich ook richten op het ondersteunen bij hobby's/interesses die zijdelings te maken hebben met het werk. Zijdelings omdat het welbevinden op alle levensdomeinen invloed heeft op andere levensdomeinen. Dus de hobby kunnen doen waar je zo naar uit hebt gekeken, kan ervoor zorgen dat je met meer energie naar je werk gaat.

Door zich te houden aan deze vijf leidende principes van begeleid werken, vormt de jobcoach een cruciale rol als brug tussen werknemer, collega's, werkgever en het sociale ondersteuningsnetwerk in een veranderende arbeidsmarkt (vgl. BASE, 2018; EUSE, 2010; Noloc, 2018).

Wil je meer lezen? Bekijk dan onderstaande link naar het boek [‘Job coaches for adults with disabilities’](#).

#### Referenties

British Association for Supported Employment (2018) *Job Carving*. Accessed on 03/02/18 at <https://www.base-uk.org/employers-recruitment-jobcarving>.

Cooper, J., Heron, T. and Heward, W. (2007) *Applied Behaviour Analysis* (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

European Union of Supported Employment (2010) *European Union of Supported Employment Toolkit*. Accessed on 01/02/18 at <http://www.euse.org/content/supported-employment-toolkit/EUSE-Toolkit-2010.pdf>.

Maastricht University (2018) *Research Centre for Education and the Labour Market*. Accessed on 02/02/18 at <https://www.maastrichtuniversity.nl/research/research-centre-education-and-labour-market>.

Noloc (2018) *Gedragscode* [Professional Association for career professionals and job coaches]. Accessed on 02/02/18 at [www.noloc.nl](http://www.noloc.nl).

Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych (2015) *Polskie Forum Osób Niepełnosprawnych 2015 - 2020*. Accessed on 01/02/18 at [infobrokerstm.blogspot.co.uk/2015/09/polskie-forum-osob-niepenosprawnych.html](http://infobrokerstm.blogspot.co.uk/2015/09/polskie-forum-osob-niepenosprawnych.html)

Usability. (2018) *Task Analysis*. Accessed on 07/02/18 at <https://www.usability.gov/how-to-and-tools/methods/task-analysis.html>.

Wehman, P. and Kregel, J. (1995) ‘At the crossroads: supported employment a decade later.’ *Research and Practice for Persons with Severe Disabilities* 20, 4, 286–299. <http://doi.org/10.1177/154079699602000405>.