praktische tips voor werkgevers

Een werknemer met een verstandelijke beperking



Wat betekent dat?

Werkvaardigheden

Sociaal functioneren

Fysieke aanpassingen

Werkomgeving

Een sollicitant

Dit boekje is er een uit een reeks van, op dit moment dertien boekjes over werknemers met een specifieke beperking.

De boekjes zijn ontwikkeld vanuit twee vragen van de kant van werkgevers.

Enerzijds is er de vraag van werkgevers om concrete informatie over hun werknemer met een specifieke beperking. Het betreft dan vaak werknemers die tijdens het werk een ziekte of aandoening hebben opgelopen.

Anderzijds geven werkgevers, die de mogelijkheid overwegen om een werknemer met een specifieke beperking aan te nemen, aan dat ze graag over concrete informatie willen beschikken zodat ze 'weten waar ze aan toe zijn'.

Met dit boekje hopen we te beantwoorden aan beide vragen.

De serie

1 Een werknemer met een dwarslaesie, wat betekent dat?
2 Een werknemer met een chronische ziekte, wat betekent dat? (ondertitel: CARA, epilepsie, diabetes)
3 Een werknemer met een spierziekte, wat betekent dat?
4 Een werknemer met een niet aangeboren hersenletsel, wat betekent dat?
5 Een werknemer met reuma, wat betekent dat?
6 Een werknemer die doof is, wat betekent dat?
7 Een werknemer die slechthorend is, wat betekent dat?
8 Een werknemer die blind is, wat betekent dat?
9 Een werknemer die slechtziend is, wat betekent dat?
10 Een werknemer met ADHD, wat betekent dat?
11 Een werknemer met autisme, wat betekent dat?
12 Een werknemer met dyslexie, wat betekent dat?
13 Een werknemer met een verstandelijke beperking, wat betekent dat?

De boekjes uit deze serie zijn als PDF bestand te downloaden op **www.werkenmeteenbeperking.nl**

1701.1

Wellicht heeft u het nog nooit aan de hand gehad: een werknemer met een beperking of chronische ziekte. Hierdoor heeft u mogelijk een onvolledig beeld of zelfs geen beeld over wat u kunt verwachten wanneer iemand met een beperking binnen uw organisatie actief wordt. Met dit boekje willen we een bijdrage leveren om hierin verandering te brengen.

Doordat u interesse toont in dit boekje heeft u al een aantal vooroordelen die bij veel werkgevers leven, overboord gegooid. Wij willen u inzicht geven in wat het concreet betekent om iemand in dienst te hebben die een beperking of blijvende ziekte heeft. Wij laten u zien dat ook het arbeidsklimaat zonder al te veel ingrepen ook voor hen te optimaliseren is.

5e druk
5e oplage voorjaar 2017
ISBN/EAN: 978-90-822999-6-0
Copyright © 2017
Disworks, Maastricht

uitgever
Disworks, Maastricht

auteurs
Brigitte van Lierop
Sacha Senten
Susan Jongstra

ontwerp & realisatie
lola ontwerpt, eindhoven

Alles uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, geluidsband, elektronisch of op welke andere wijze ook, mits met bronvermelding en melding aan de uitgever.

"Alle kennis berust op waarneming"

Plato

Dit boekje richt zich specifiek op mensen met een verstandelijke beperking.

Wat kunt u verwachten?

In dit boekje worden praktische handreikingen gegeven om zowel voor u als voor de werknemer met een verstandelijke beperking en zijn* collega's de werkomgeving zo goed mogelijk te maken.

We hopen dat u door het lezen van dit boekje bij het werven van nieuwe mensen oog zult hebben voor het gegeven dat er onder de sollicitanten ook mensen kunnen zijn die, ondanks hun beperking uitstekend gekwalificeerd kunnen zijn voor de vacature die u heeft!

Ook biedt het u inzicht in wat het voor het werk van een van uw huidige werknemers kan betekenen, wanneer deze een een verstandelijke beperking heeft.

Leeswijzer

Wij geven u een overzicht van een aantal onderdelen van het werk en de betekenis ervan voor uw werknemer met een verstandelijke beperking.

We belichten achtereenvolgens

- de persoonlijke situatie: wat is een verstandelijke beperking?
- de werkzaamheden: wat betekent dit voor het werk?
- de werkomgeving: welke consequenties heeft dit voor de werkomgeving?
- U krijgt te maken met een werknemer met een verstandelijke beperking: wat nu?

Elk van deze onderwerpen wordt kort beschreven en voorzien van praktische tips en aandachtspunten. Waar dat mogelijk is geven we meteen suggesties voor oplossingen die door anderen worden gebruikt en die daarmee ook wellicht v.oor u interessant zijn. Sommige van de tips zijn mogelijk van toepassing binnen uw bedrijf, andere wellicht niet.

* In dit boekje is in alle gevallen voor de verhoging van de leesbaarheid gekozen voor 'hij' in plaats van 'hij/zij'.

Aan een verstandelijke beperking is niets te doen. Er zijn geen operaties of pillen om het over te laten gaan. Een omgeving die rekening houdt met hun denkniveau en hun mogelijkheden helpt om de persoon met de verstandelijke beperking goed te laten meedraaien in onze samenleving.

Wat is een verstandelijke beperking?

Mensen met een verstandelijke beperking hebben een aangeboren of later optredende beperking in het intellectueel functioneren. Ze denken minder snel dan leeftijdgenoten. Het IQ van iemand met een verstandelijke beperking ligt onder de 80. Van degenen met een verstandelijke beperking die mogelijk beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt, ligt het IQ tussen 55 - 80.

Een verstandelijke beperking kan verschillende oorzaken hebben:

- Een ziekte waarbij een verstandelijke beperking een van de gevolgen is. Zo'n ziekte kan erfelijk zijn of niet erfelijk.
- Tijdens de zwangerschap groeien de hersenen van de baby niet goed. Dit gebeurt bijvoorbeeld als de moeder heel veel rookt, veel alcohol drinkt of tijdens de zwangerschap ziek wordt.
- Tijdens de bevalling krijgt de baby even geen zuurstof.

Mensen met een verstandelijke beperking zijn veelal laag- of ongeschoold. Ze hebben vaak VSO, Praktijkonderwijs of Leerwegondersteunend onderwijs gevolgd. Ze zijn vaak niet in staat om een voortgezette opleiding, bijvoorbeeld vmbo of hoger, met een diploma af te sluiten.

De intellectuele beperking gaat gepaard met beperkingen in de sociale zelfredzaamheid. Mensen met een verstandelijke beperking kunnen zich minder goed aanpassen aan hun omgeving. Dat is zowel voor de omgeving als voor de persoon zelf wel eens moeilijk. Iemand met een licht verstandelijke beperking wordt vaak niet als zodanig herkend. Aan hun uiterlijk is meestal niet te zien dat ze een beperking hebben. Vaak zijn ze verbaal heel vaardig. Hierdoor worden ze stelselmatig overschat, terwijl er feitelijk sprake is van een gebrek aan sociale vaardigheden en probleemoplossend vermogen. Mensen met een verstandelijke beperking vinden het moeilijk om zich in diverse sociale situaties te redden. En ze missen het vermogen om de reacties van anderen goed in te schatten.

De persoon met een verstandelijke beperking beseft meestal goed dat hij anders is. Nogal eens leidt dit tot een negatief zelfbeeld en faalangst. Ook hebben ze regelmatig last van bijkomende problematiek in het gedrag en in hun sociale contacten. Deze komen meestal voort uit een gebrek aan zelfsturing en zelfreflectie en het onvermogen om de eigen emoties onder controle te houden wat kan resulteren in agressie. Hij is sterk op zichzelf en zijn eigen situatie gericht en kan zich daardoor moeilijk inleven in de ander. In moeilijke situaties is de persoon met een verstandelijke beperking nogal eens in paniek. Dit zult u niet snel als zodanig herkennen omdat hij erg goed is om dit te verbloemen: hij wil graag alles 'goed doen en kunnen'.

Veel van deze aandachtspunten spelen vrijwel geen rol als de werknemer met een verstandelijke beperking in een voor hem veilige omgeving werkt. We komen daar nog op terug. Voor nu is het ook goed om de positieve aspecten van het hebben van een werknemer met een verstandelijke beperking aan te geven.

Werknemers met een verstandelijke beperking willen graag werken: in een veilige werkomgeving.

- Ze zijn loyaal en veelal trouw
- Routinematig werk vinden ze erg prettig. Ze houden van vaste routine. Ze vinden het fijn dat duidelijk is wat van hen precies wordt verwacht.
- Ze zijn blij met een vaste dagstructuur
- Ze willen graag gewaardeerd en geaccepteerd worden als 'medewerker' van het bedrijf
- Ze zijn trots op hun werk

Een verstandelijke beperking en het uitvoeren van werkzaamheden

Het hebben van een verstandelijke beperking heeft gevolgen voor de uitvoering van werkzaamheden. In het hiernavolgende is een indeling gemaakt in activiteiten die behoren tot de normale werksituatie.

- Persoonlijk functioneren
- Sociaal Functioneren
- Communiceren
- Uitvoeren van werkzaamheden
- Werken op bepaalde tijden
- Mobiliteit

Bij iedere activiteit geven we kort een aantal onderdelen die binnen deze activiteit vallen. Vervolgens geven we aan of deze onderdelen van de werksituatie voor een werknemer met een verstandelijke beperking relevant zijn in relatie tot de gevolgen van de beperking voor de werksituatie. Waar dat mogelijk is, geven we meteen oplossingen die door anderen worden gebruikt en die daarmee ook wellicht voor u interessant zijn.

De persoonlijke situatie

Van mensen met een verstandelijke beperking wordt weleens gedacht dat ze niets kunnen of dat ze niets ondernemen. In de praktijk van alledag zien we het tegendeel. Net als iedereen, staan ze iedere dag op, kleden ze zich aan, gaan ze naar school of naar hun werk en ondernemen ze in hun vrije tijd activiteiten. Mensen met een verstandelijke beperking doen zoveel mogelijk zelf en als dat nodig is, krijgen ze hulp. En, ze kunnen leren, zij het in een ander tempo en is hun totale leervermogen minder groot dan dat van de meeste andere mensen.

Persoonlijk functioneren

Ja, heel erg relevant. Als ze net in een baan beginnen, zijn de werknemers met een verstandelijke beperking snel afgeleid. Dan kunnen ze bijvoorbeeld niet lang werken aan een taak. Na een wat langer dan gemiddelde inwerkperiode zijn ze hiertoe wel prima toe in staat. Het is dan ook mogelijk om het aantal taken uit te breiden. Het is wel van belang dat het blijft gaan om enkelvoudige taken, die achtereenvolgens plaatsvinden; geen twee taken door elkaar.

Voor hun concentratie is het belangrijk om hen lange tijd aan dezelfde taak te laten werken. Ze kunnen zich goed concentreren op die ene taak en worden in het algemeen niet afgeleid door lawaai of andere stabiele prikkels. Wellicht denkt u dat dit voor hen niet prettig is. Integendeel, ze zullen het erg waarderen als ze veel en vaak van hetzelfde mogen doen en er niet teveel wisselingen zijn.

Wees niet verbaasd als werknemers met een verstandelijke beperking na de vijfde keer uitleg nog steeds niet doen wat u van hen vraagt. Denk niet dat ze u willen pesten, door het na de zesde keer nog steeds niet op de juiste manier te doen. Ze hebben gewoonweg meer tijd nodig en herhaaldelijk uitleg, daarna gaan ze als een trein.

In een kledingmagazijn van een groot warenhuis werkt een aantal werknemers met een verstandelijke beperking. Zij zijn hier gedetacheerd vanuit de sociale werkvoorziening. Hun taak bestaat uit het sorteren van kleerhangers. Voor een bezoeker of klant lijkt het geen prettige werkomgeving. Er is enorm veel lawaai en ze verrichten de gehele dag hetzelfde werk: het sorteren van kleerhangers. Daarentegen blijkt het ziekteverzuim in dit magazijn het laagste te zijn van alle medewerkers binnen de sociale werkvoorziening: ze voelen zich prima in hun werk en gaan er graag naar toe.





Mensen met het syndroom van Down

Een klein deel van de mensen met een verstandelijke beperking heeft deze vanwege de aanwezigheid van het syndroom van Down. Mensen met het syndroom van Down kenmerken zich door bepaalde karakteristieken die voor hen vrijwel algemeen geldend zijn. We geven er daarom speciale aandacht aan.

Werknemers met het syndroom van Down werken graag, ze komen graag en op tijd en ze verzuimen alleen als ze echt ziek zijn. Het liefst zouden ze in hun vakanties nog doorwerken.

Ze hebben dezelfde veilige werkomgeving nodig als andere werknemers met een verstandelijke beperking, ook het takenpakket is vergelijkbaar. Wat hen typeert zijn een aantal positieve eigenschappen die het voor collega's van hen prettig maakt om met hen te werken. Het betreft de volgende eigenschappen:

- Ze zijn blijmoedig en kennen een onvoorwaardelijke liefde
- Ze zorgen voor het opbeuren van gemoedstemmingen bij anderen
- Ze zijn puur en authentiek
- Ze zijn spontaan, onconventioneel
- Maar ook recht door zee, eigenwijs en confronterend
- En ze kennen een groot non-verbaal begrip

Het is prima werken met een collega met het syndroom van Down, daarbij is het wel noodzakelijk om de 'gebruiksaanwijzing' zoals deze verder in de deze brochure is beschreven, goed te volgen.

Werknemers met een verstandelijke beperking hebben meer moeite met leren dan andere werknemers van dezelfde leeftijd. Ze hebben moeite om te begrijpen dat een gebeurtenis veelal voortkomt uit iets wat er aan vooraf is gegaan. De relatie tussen oorzaak en gevolg is voor hen moeilijk te leggen. In de werksituatie betekent dit dat zij niet uit zichzelf de relatie leggen tussen een fout die ze maken en de gevolgen daarvan. Ze zullen de verkeerde handeling blijven herhalen. Afhankelijk van de omgeving waar ze werken, vraagt dit om een redelijke tot grote alertheid van degene die de werknemer begeleid. Alert zijn betekent in dit geval opletten wat er fout gaat, uitleggen wat er fout gaat en hoe wel goed te handelen.

Het werktempo ligt veelal lager dan gemiddeld. Ze werken daarentegen wel gelijkmatig door, in dat eigen tempo.

Werknemers met een verstandelijke beperking werken graag alleen en zelfstandig aan een taak. Als de omgeving hier op ingesteld is. Dat betekent dat er een vaste structuur moet zijn, een vast aanspreekpunt in de buurt en een voorspelbare werksituatie.

Ze zijn zich vaak niet bewust van tijd. Dat betekent onder meer dat ze zich niet bewust zijn dat er een volgende taak op hen wacht als ze een bepaalde taak af hebben. Het vraagt veel training om hen te leren om na afloop van een taak 'iets te doen' waar ze kunnen zien wat hun volgende taak is. Beter is een eenduidig takenpakket en iemand die hen vertelt wat de volgende taak is, als ze de eerste taak af hebben.

Wat betekent dit voor het werk?

Sociaal Functioneren

Het sociaal functioneren heeft in relatie tot de werksituatie betrekking op de volgende aspecten.

- Omgaan met collega's en leidinggevenden
- Omgaan met klanten
- Sociale omgang tijdens of rondom het werk (bijvoorbeeld bedrijfsuitjes)

Is het relevant voor uw werknemer?

Ja, het is relevant. Mensen met een verstandelijke beperking hebben moeite met het omgaan met hun eigen gevoelens, ze kunnen hier ook minder gemakkelijk over praten. Ze kunnen zich moeilijk inleven in iemand anders, ze reageren vooral vanuit zichzelf. Ze reageren soms heftig en zonder na te denken, op gevoelens van anderen. Ze willen zo normaal mogelijk zijn en zullen hun beperking zoveel mogelijk verbergen. Dat kan in de omgang met collega's wel eens tot problemen leiden.

Mensen met een verstandelijke beperking vinden het moeilijk om nieuwe vriendschappen te sluiten en te onderhouden. Het zal even duren voordat zij stappen ondernemen om een sociaal contact met collega's aan te gaan.

In de omgang met klanten is sprake van steeds wisselende situaties. Voor veel werknemers met een verstandelijke beperking is deze werkomgeving niet veilig genoeg en kunnen ze niet optimaal presteren. Als dit een belangrijk aandachtspunt is omdat er altijd met klanten moet worden omgegaan, is het goed om bij de jobcoach of de voormalige werkgever of onderwijsinstelling te checken in hoeverre dit mogelijk is. Het komt aan de andere kant ook voor dat ze alle collega's meteen als vrienden zien.



Leiding geven aan werknemers met een verstandelijke beperking

Doen!

- Geef heldere instructies. Uitzonderingen op de regel moeten ook expliciet worden gemaakt
- Heeft u een gesprek gepland, maak dan altijd het doel van het gesprek duidelijk
- Geef aan welke punten er in het gesprek aan de orde zullen komen
- Bespreek tijdens het gesprek alleen de essentiële dingen die u wilt weten of zeggen
- Pak één onderwerp, gebruik geen bijzinnen
- Leg de dingen stapsgewijs uit
- Stel een vraag met één onderwerp, gebruik geen bijzinnen met nog wat extra's
- Bereid de medewerker tijdig voor op veranderingen die er komen gaan.
- Bied structuur door vaste taken, een vaste dagindeling, een vast aanspreekpunt.
- Geef de medewerker de tijd om te antwoorden en check of de medewerker het heeft begrepen door het hem in eigen woorden te laten herhalen.

Gebruik…

- eenvoudige en directe taal
- voorbeelden uit de leefwereld van de medewerker
- waar mogelijk visuele ondersteuning van uw boodschap
- steeds dezelfde zinnen voor eenzelfde situatie
- de vier w's: wat, waar, wanneer, met wie, om te controleren of een opdracht duidelijk is overgebracht

De werkzaamheden

In een restaurant bedient een werknemer met een verstandelijke beperking. Een gast geniet van de soep en weet dat het vragen om 'een tweede bordje' is toegestaan. Hij zegt tegen de bediende: "heerlijke soep, mag ik nog een bordje?". De bediende brengt hem een leeg bord, waarop de gast vreemd opkijkt: daar had hij toch niet om gevraagd!

Communiceren

Het communiceren in brede zin heeft in relatie tot de werksituatie betrekking op de volgende aspecten.

- Zien, horen en spreken
- Lezen en schrijven
- Samenwerken met collega's aan werktaken
- Overleg voeren met één collega of in groepsverband
- Deelnemen aan bijeenkomsten

Ook het begrijpen van boodschappen en symbolen en het begrijpen en toepassen van gebruiksaanwijzingen en werkaanduidingen valt hieronder, dit zijn ook vormen van communicatie.

Is het relevant voor uw werknemer?

Ja, dit is zeker relevant. Werknemers met een verstandelijke beperking hebben moeite met het begrijpen van taal en het snappen wat iemand zegt. Vooral figuurlijk taalgebruik en grapjes zijn lastig te begrijpen. In hun reactie komt het nogal eens voor dat ze moeilijke woorden op een verkeerde manier gebruiken. Ze hebben door hun verstandelijke beperking ook moeite met lezen en schrijven. Dat wil niet zeggen dat ze het niet kunnen; hun leesniveau ligt minimaal op groep 4 van de basisschool. Eenvoudige en simpele instructies kunnen ze prima lezen.

Mensen met een verstandelijke beperking hebben veel moeite met rekenen, wegen, tijd kijken en meten. Een digitale klok is vooral moeilijk om te begrijpen. Het is voor iemand zonder verstandelijke beperking vrijwel niet te vatten dat iemand dat echt niet kan, zelfs niet na herhaaldelijk oefenen. Hoe eerder dit door collega's en de leidinggevende wordt geaccepteerd, hoe eerder de veilige werkomgeving ontstaat en zij tot volle tevredenheid doorwerken en een waardevolle bijdrage leveren aan de arbeidsprestaties van uw organisatie.

Samenwerken met collega's aan bepaalde taken is zeker mogelijk. De voorkeur gaat uit naar taken die de werknemer alleen kan doen, in het eigen tempo. Als collega's een vergelijkbaar tempo hebben en hem niet teveel afleiden door bijvoorbeeld kletsen, dan kan dat ook prima.

Als u overleg voert met werknemers met een verstandelijke beperking en u wilt nagaan in hoeverre uw boodschap overkomt, stel dan standaard open vragen. Vraag naar 'wie, wat, waar, hoe? Vermijd de waarom-vraag, omdat deze verwijtend kan klinken en daarmee de veilige werkomgeving aantast. En, ze vinden het moeilijk om te kiezen, hou hier rekening mee als u met hen in overleg bent. Werknemers met een verstandelijke beperking geven de voorkeur aan een praktische instructie. Voordoen, nadoen, samen doen werkt beter dan schriftelijke uitleg. Als er toch een schriftelijke instructie nodig is, gebruik dan eenvoudig taalgebruik, maak korte zinnen en schrijf het zo op dat het maar op één manier is uit te leggen.

Uitvoeren van werkzaamheden

Het feitelijk kunnen uitvoeren van de functiegebonden werkzaamheden vormt het hart van deze brochure. Immers, daar staat of valt de aanname voor een belangrijk deel mee.

Deze brochure is niet te zien als een handboek, waar alle ins en outs voor alle functies en beroepen vermeld zijn. Dit is ondoenlijk. We kiezen voor een select aantal aspecten die erg veel voorkomen.

- Gebruiken van de handen
- Computer bedienen
- Apparaten bedienen
- Telefoon gebruiken
- Reiken, duwen en trekken van voorwerpen
- Tillen van voorwerpen
- Veranderen van een bepaalde lichaamshouding
- Langdurig zitten tijdens het werk
- Langdurig staan tijdens het werk

Is het relevant voor uw werknemer?

De motorische eigenschappen in de zin van staan, lopen en gebruiken van de handen zijn niet anders dan de gemiddelde werknemer in uw organisatie. Wel relevant is de uitvoerbaarheid van de gevraagde taak. Dit zal vrijwel altijd een enkelvoudige taak moeten zijn, waarbij de werknemer een of enkele eenvoudige handelingen achter elkaar uitvoert.

Vaak kennen werknemers met een verstandelijke beperking een 'aangeleerde hulpeloosheid'. Ze geven aan iets niet te kunnen, waarbij het de vraag is of dit ook daadwerkelijk zo is. U kunt hen dan aanspreken op hun eigen verantwoordelijkheid en hen de vraag stellen: "hoe zou jij het aanpakken?". En hen dan ondersteunen in het oplossen zodat ze alsnog de gevraagde taak gaan uitvoeren.

Dat houdt echter automatisch in dat deze werknemer niet moet worden gevraagd om 'eventjes iets tussendoor te doen'. Het werk dient ook niet piekgevoelig te zijn. Piekwerkzaamheden gaan altijd gepaard met onverwachte situaties.

Dat soort situaties kunnen bij werknemers met een verstandelijke beperking paniek veroorzaken. Ze kunnen pieken wel aan als dit van te voren is besproken, dan is het niet meer onverwacht.

Nog een punt van belang in de taakuitvoering betreft de inschatting van de leidinggevende van de capaciteiten van de werknemer. Vaak krijgen werknemers, ná hun aanstelling, allerlei taken toebedeeld waarvoor zij aanvankelijk niet waren aangenomen. In het geval van een werknemer met een verstandelijke beperking doet zich dit verschijnsel eveneens voor, met name als hun verstandelijke beperking niet opvalt. Een werknemer krijgt dan verantwoordelijkheden toegeschoven die hij niet (goed) aankan en waarvan hij niet weet hoe daarmee om te gaan.

Een leidinggevende dient daarom bij het toebedelen van taken aan een werknemer met een verstandelijke beperking altijd alert te blijven op de aanwezige capaciteiten van deze werknemer.

Werken op bepaalde tijden

Werken op bepaalde tijden heeft betrekking op:

- Het aantal uren werken per dag
- Het aantal uren werken per week
- Allerlei andere aspecten in relatie tot werktijden

Is het relevant voor uw werknemer?

Werknemers met een verstandelijke beperking kennen geen urenrestricties. Ze kunnen gewoon fulltime werken, net als hun collega's.

Werknemers met een verstandelijke beperking beginnen te werken als het signaal 'om te beginnen' gaat en stoppen met werken als het signaal 'om te stoppen' gaat. Ze stoppen hun bezigheden zo gauw ze het signaal horen. Dat kan midden in het uitvoeren van een taak zijn. Dit heeft wederom te maken met de heldere werkstructuur, waar ze sterk aan hechten en waarin ze prima kunnen werken.

Pauze houden is ook een aandachtspunt. Collega's zeggen: "Ga mee koffiedrinken". Het gaat dan om 'pauze houden'. In de ogen van de medewerker met een verstandelijke beperking gaat het om 'koffie drinken'. Ook hier is een heldere en duidelijke inhoud van de mededeling gewenst. Ten aanzien van de werktijden zijn er geen relevante punten van aandacht. Alle werktijden zijn mogelijk, liefst regelmatig en terugkerend hetzelfde.



De werkomgeving

Werknemers met een verstandelijke beperking zijn sterk beïnvloedbaar en daarmee dus ook kwetsbaar. Ze nemen vrijwel alles voor waar aan wat er aan hen wordt verteld. Het is noodzakelijk dat collega's en leidinggevenden dit weten, zodat ze hier in hun communicatie en gedrag rekening mee kunnen houden. En zodat ze beter begrijpen waarom de werknemer met een verstandelijke beperking een opdracht in de ogen van de collega verkeerd uitvoert: dat kan aan de instructie liggen.

Mobiliteit
Mobiliteit heeft in dit verband betrekking op de volgende activiteiten.

- Zich binnen en buiten verplaatsen
- Lopen tijdens het werk
- Trappenlopen
- Gebruiken van vervoermiddelen

Is het relevant voor uw werknemer?
Reizen kan een probleem voor zijn voor mensen met een verstandelijke beperking. Als er voor het werk moet worden gereisd, is het goed om te checken of de werknemer zelfstandig kan reizen. Indien dit speelt, check dan de mogelijkheden hiertoe met de werknemer en de jobcoach. Deze laatste kan de werknemer hierin nog een stuk training geven.

De consequenties van een verstandelijke beperking voor de werkomgeving
In een goed aangepaste omgeving wordt een beperking volkomen anders ervaren dan in een slecht aangepaste omgeving.

De mate van iemands beperking wordt dan ook in sterke mate bepaald door de omstandigheden en dus ook de werkomgeving. Als u een werknemer met een beperking in dienst heeft of neemt, kunt u daar op inspelen door met een aantal aspecten rekeningen te houden. De meest belangrijke zijn:

- Bereikbaarheid en toegankelijkheid van het gebouw
- Het gebruik van hulpmiddelen en technologie
- Financiën en wettelijke regelingen
- Omgevingsfactoren

Fysieke, bouwkundige aanpassingen en hulpmiddelen spelen over het algemeen geen rol van betekenis.

Toegankelijkheid van het gebouw
De toegankelijkheid van de werkomgeving voor de werknemers kan in brede zin worden opgevat. We geven u de meest relevante elementen die behoren tot de toegankelijkheid van de werkomgeving.

Bereiken van het gebouw

- Bereikbaarheid met het openbaar vervoer
- Duidelijke en begrijpelijke bewegwijzering buiten
- Duidelijkheid over waar de deur of entree zich bevindt

Toegang tot, en gebruik van, het gebouw

- Duidelijkheid over positionering van bel, intercom, postbus
- Duidelijke route naar ontvangst of receptie
- Goede bewegwijzering binnen

Is dit aspect relevant voor uw werknemer?
Sommige omgevingen zijn zo volgebouwd met informatieborden, aanwijzingen, waarschuwingen, signalen, symbolen dat ook gewone mensen door de bomen het bos niet meer zien. Deze aanwijzingen missen dan hun functie en uiwerking. Mensen met een verstandelijke beperking kunnen daar extra last van hebben.

Voor het overige speelt de toegankelijkheid voor werknemers met een verstandelijke beperking geen rol van betekenis. Is dus niet relevant

Het gebruik van hulpmiddelen en technologie
Onder hulpmiddelen en technologie verstaan we de 'niet-gebouwgebonden' producten die ter ondersteuning van de uitvoering van het werk van de werknemers in een organisatie.

Is het relevant voor uw werknemer?
Een hulpmiddel dat werknemers met een verstandelijk beperking nodig kunnen hebben, zijn plaatjes in plaats van teksten. Een instructie met plaatjes werkt voor hen beter dan een instructie met tekst.

Een ander belangrijk 'hulpmiddel' is het begrip van collega's en leidinggevenden ten aanzien van het beperkte takenpakket van de werknemer met een verstandelijke beperking en kennis over hoe met hun collega met een verstandelijke beperking om te gaan.

Voor het overige zijn werknemers met een beperking niet afhankelijk van hulpmiddelen om in het werk goed te kunnen functioneren.

Leren en Ontwikkelen
Leren en ontwikkelen vormt een belangrijk onderdeel binnen het werk. Onder leren en ontwikkelen verstaan we: 'het selecteren, opnemen, verwerken, integreren, vastleggen en gebruiken van en het betekenis geven aan informatie, met als uitkomsten veranderingen en groei in houding, kennis en vaardigheden van de werknemer. Het leren kan zowel onbewust ontstaan als bewust tot stand worden gebracht.

Is het relevant voor uw werknemer?
Het leren en ontwikkelen van de werknemer met een verstandelijke beperking is zonder meer een relevant aandachtspunt. Waar in de meeste gevallen de werknemers leren om 'hogerop' te komen, zal de werknemer met een verstandelijke beperking zich voornamelijk bezighouden met het leren 'het bestaande werkpakket steeds beter uit te voeren'. De groei vindt plaats binnen de uitvoering van de bestaande functie en ligt veelal niet op het bereiken van een 'hogere' functie.

De neiging van leidinggevenden om 'meer' aan te bieden is vaak aanwezig en lijkt ook door de werknemer gewenst. De praktijk leert echter dat hier vaak door de werknemer een overschatting wordt gemaakt en deze uiteindelijk gefrustreerd raakt, met alle negatieve gevolgen voor het werk van dien. Voor degenen die betrokken zijn bij het leren en ontwikkelen van de werknemer met een verstandelijke beperking is het van belang om met deze aspecten rekening te houden en het leerpakket hier op aan te laten sluiten. Het leren 'on the job' werkt hierbij het beste, waarbij direct geoefend en gecorrigeerd kan worden. En tenslotte, kleine stapjes maken in het leren, zorgen voor een grotere satisfactie bij zowel de werknemer als de afdeling waar hij werkzaam is.

Wanneer het leren extern plaatsvindt, is het van belang om een opleider te kiezen die aantoonbare expertise heeft in de leren en trainen van mensen met een verstandelijke beperking. Referenties van andere organisaties die gebruik hebben gemaakt van de diensten van deze opleider vormen hiervoor de beste garantie.

Financiën middelen en wettelijke regelingen
In een aantal gevallen heeft u, als werkgever recht op financiële tegemoetkomingen voor werknemers die bij u in dienst zijn en die om de een of andere reden beperkt zijn in de uitvoering van de normale werkzaamheden. Het betreft onder meer loonkostensubsidies tegemoetkomingen voor de aanschaf van ondersteunende hulpmiddelen en de toegankelijkheid van het gebouw en de werkplek.

Is het relevant voor uw werknemer?
Zeker is dit relevant omdat werknemers met een duidelijk aantoonbare beperking recht hebben op ondersteuning in onder meer financiële zin. Vanwege het gegeven dat financiële regelingen snel kunnen wijzigingen en dus verouderen zijn deze niet in deze brochure opgenomen. Meer informatie hierover vindt u op de laatste pagina van deze brochure.

Omgevingsfactoren
Uw werknemers voeren hun werkzaamheden uit in een bepaalde werkomgeving. Zij kunnen door deze omgeving worden beïnvloed in de uitvoering van hun werk. Denk daarbij aan de volgende elementen.

- Temperatuur
- Vochtigheidsgraad
- Seizoensinvloeden
- Lichtsterkte
- Geluidssterkte
- Trillingen

Is het relevant voor uw werknemer?
Werknemers met een verstandelijke beperking kunnen goed omgaan met drukte, mits het voorspelbare drukte is. Dan zijn ze in staat om zich alleen te focussen op hun eigen taak en hebben geen last van de hectiek om hen heen. Onvoorspelbare drukte is daarentegen iets waar ze echt moeite mee hebben. Denk aan extra vragen die opeens worden gesteld, mensen die hen aanspreken in een andere taal, onvoorspelbare dingen die gebeuren. Voor het overige spelen de genoemde omgevingsfactoren geen rol.

Is het relevant voor de functie?

U heeft een vacature
Onder de sollicitanten bevindt zich iemand meteen verstandelijke beperking.

Wat nu?
U heeft een kandidaat uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Deze kandidaat heeft een verstandelijke beperking. Afhankelijk van diegene die solliciteert weet u dit in een vroeg stadium, tijdens de 'brievenronde' of in een laat stadium, tijdens het sollicitatiegesprek.

Het is in ieder geval van belang dat u de consequenties van de beperkingen van uw kandidaat zo goed mogelijk overziet. U kunt geen navraag doen naar de medische aspecten, maar wel naar de functionele aspecten.

We geven u een overzicht van belangrijke aandachtspunten voor een gesprek over de impact van het hebben van een verstandelijke beperking op de werksituatie. Het betreft:

- op het vlak van het uitvoeren van de werkzaamheden
- op het vlak van de werkomgeving
- aandachtspunten op het persoonlijk en sociaal vlak

Een aantal van deze aspecten zullen niet meteen in een eerste gesprek ter sprake komen maar in een tweede gesprek of wellicht pas in het aanstellingsgesprek.

Van belang is dat u dit overzicht ziet als een handvat voor een dialoog tussen u en de - wellicht toekomstige - werknemer.

Persoonlijk functioneren

- Concentratie en aandacht
- Herinneren
- Inzicht
- Tempo
- Taakuitvoering
- Zelfstandigheid en zelfredzaamheid

Sociaal Functioneren

- Zien, horen en/of spreken
- Lezen en/of schrijven
- Communiceren
- Omgaan met klanten

Uitvoeren van werkzaamheden

- Computer bedienen
- Apparaten bedienen
- Telefoon gebruiken

Bereiken van het werk

- Bereikbaarheid met OV

Van belang is om deze aandachtspuntenlijst in het gesprek te bespreken. Bij elk punt van aandacht dat relevant is voor het uitvoeren van het toekomstige werk, kunt u de vraag stellen: Is dit voor u een punt van aandacht? En, zo ja, wat betekent dit dan voor de uitvoering van het werk?

De jobcoach kan hierin ondersteunen, door de werknemer te trainen in specifieke aandachtspunten in het werk. U als werkgever kan ook kijken of er mogelijk randvoorwaardelijke zaken zijn die u kunt regelen zodat het aandachtspunt niet of minder relevant is.

De neiging om de capaciteiten van werknemers met een verstandelijke beperking te overschatten, is groot. U kunt immers niets aan hen zien en u voert gewone gesprekken met hen. Bij collega's kan er nog wel eens onbegrip ontstaan, omdat hun collega met een verstandelijke beperking een lager werktempo heeft en een beperkt takenpakket. Het is daarom van belang dat u de collega's goed informeert over wat zij kunnen verwachten van hun nieuwe collega en wat zij wel en niet kunnen vragen. Met name gaat het dan dat de collega's begrijpen dat hun nieuwe collega meer dan tevreden is met het takenpakket en ze met een gerust hart alle neigingen om extra taken aan hun nieuwe collega voor te leggen kunnen onderdrukken.

Zitten er ook positieve kanten aan wanneer ik deze kandidaat aanneem?

De vraag lijkt een vreemde. Toch verdient de beantwoording ervan een plek. Het is immers de ervaring van veel werkgevers dat het in dienst nemen/ hebben van mensen met een beperking een positief effect heeft op de ziens- en handelwijze van het overige personeel en klanten. Hieraan levert iemand met een verstandelijke beperking zeker ook een bijdrage.

Door het hebben van iemand met een verstandelijke beperking in hun midden, kunnen collega's begrippen als ziekte, gebrek en beperking vaak beter relativeren. Er gaat dus ook een soort maatschappelijk effect van uit.

Wat u hen biedt, maakt hen gelukkig.
Ze komen graag, ook al uiten ze het niet altijd als zodanig.

Wat doet hen floreren in het werk?
- Positieve aandacht
- Warmte
- Structuur
- Volwaardig meetellen
- Iets goed doen, goed kunnen.

In uw ogen 'saai en monotoon' werk betekent maximale veiligheid voor werknemers met een verstandelijke beperking. En dat is wat zij zeer waarderen.

Functiecreatie
Vrijwel alle werknemers met een verstandelijke beperking passen niet in de bestaande functies op de reguliere arbeidsmarkt. Er zal vrijwel geen enkele vacature zijn waar een werknemer met een verstandelijke beperking volledig in past. Dat houdt automatisch in dat u voor werknemers met een verstandelijke beperking nieuwe functies zal moeten creëren, met takenpakketten die passend zijn bij hun mogelijkheden en capaciteiten. Een methode die u hiervoor kunt inzetten, is de methode Functiecreatie.

Functiecreatie is het allesomvattende woord voor het anders inrichten van bedrijfsprocessen en het herverdelen van taken, waardoor hoger geschoold of meer ervaren personeel beter kan worden ingezet voor het werk waarvoor ze zijn opgeleid. Eenvoudige taken worden samengevoegd tot een of meerdere functies en opnieuw opgenomen in de werkprocessen. Deze functies zijn vervolgens geschikt voor werknemers die anders buiten het werkproces zouden vallen omdat ze niet in bestaande functies kunnen worden ingevoegd. Hierdoor wordt de uitvoering van deze werkzaamheden ook meer kosteneffectief en ontstaat er een economische meerwaarde voor de organisatie. Meer informatie vindt u op de laatste pagina van deze brochure.

Tips

Voor mensen met een verstandelijke beperking is het fijner om enkel over de huidige situatie te denken. Dat is namelijk makkelijker voor te stellen, je kunt als het ware alles in stappen uitstippelen en met alle mogelijkheden rekening houden. Zodra je te ver vooruit zou denken, heb je ook verschillende situaties waarmee je rekening moet houden. Dat kan voor mensen met een verstandelijke beperking moeilijk of vervelend zijn. Als je in gesprek gaat over dingen die op werk zijn gebeurd of moeten gebeuren, hou hier dan rekening mee.

Als mensen met een verstandelijke beperking moeten omgaan met (te) hoge verwachtingen, kan dat leiden tot onvermogen. Iemand met een hoger IQ kan meestal aangeven dat iets niet lukt en het vervolgens uitleggen. Door de verstandelijke beperking kan het moeilijk zijn om een situatie uit te leggen. De persoon wordt daarom makkelijk boos, gaat roepen of krijgt zelfs woedeaanvallen. Dit is met name onmacht. Als u rustig reageert en niet meegaat in de paniek of woede, lost u al veel op. Blijf bijvoorbeeld even stil en vraag vervolgens rustig of diegene wil proberen uit te leggen wát nu het probleem is. Lukt het niet? Waarom dan? Is de opdracht te moeilijk? Willen anderen niet meewerken? Of heeft de persoon ergens anders last van? Soms helpt het om af te spreken dat de medewerker na een dergelijk voorval even vijf minuten naar buiten gaat voor een blokje om en dat u daarna pas met hem gaat praten.

Aan het werk!

Aandachtspunten op het persoonlijk vlak
Aandachtspunten op het persoonlijk vlak hebben voornamelijk betrekking op de voorzieningen die nodig zijn om de kandidaat zo gewoon mogelijk te laten functioneren op de werkplek.

Mensen met een verstandelijke beperking hebben iemand nodig om op terug te vallen. Ze hoeven niet bij voortduring concrete begeleiding te hebben, het gaat er meer over dat ze één persoon hebben die ze kunnen aanspreken als er onduidelijkheden of problemen zijn. Dat hoeft ook niet dezelfde persoon te zijn, dat zou ook kunnen door iemand die voor de werknemer duidelijk herkenbaar is. Bijvoorbeeld door andere werkkleding of door een button.

Kunt u deze ondersteuning bieden?
- Zijn collega's hiertoe bereid?
- Is er iemand binnen het bedrijf die die geduldig is, rustig is, begripvol is en graag iemand wil begeleiden die meer tijd nodig heeft om dingen op te pakken.

Aan de slag!
We hopen dat we met dit boekje een bijdrage hebben kunnen leveren aan goed werkgeverschap in relatie tot werknemers met een verstandelijke beperking. We hebben geprobeerd zo concreet en to the point mogelijk te zijn.

We zijn hierbij van de vooronderstelling uitgegaan dat het verschaffen van duidelijke en transparante informatie helpt bij het verkleinen van de barrière tussen werkgever en werknemers. Aarzelt u niet om waar nodig specialistisch advies in te winnen daar waar u tegen onduidelijkheden of problemen aanloopt.

Voor het overige hopen we dat u bij het invullen van toekomstige vacatures niet schrikt van sollicitanten met een beperking maar dat u hen de gelegenheid zult bieden om hun talenten en mogelijkheden te tonen!

Info

Wetteksten
Voor concrete wetteksten kunt u downloaden via de internetsite www.overheid.nl. De wetteksten op deze site zijn bijgewerkt.

Indien u geen complete wettekst wenst, maar wat meer algemene informatie wenst over een wet kunt u contact opnemen met Rijksoverheid. Contact via: www.rijksoverheid.nl. Telefoonnummer 1400. Op dit telefoonnummer kunt u terecht op werkdagen 08.00 tot 20.00 uur.

Als u up to date informatie zoekt over de wet- en regelgeving rondom de banenafspraak, gebruik dan de zoekwoorden 'kennisdocument banenafspraak'.

www.forum.werkhoezithet.nl
Op dit forum kunnen zowel werkgevers als werkenden en werkzoekenden, vragen stellen en antwoorden vinden over:
- Aan het werk komen
- Werk, gezondheid, ziekte, beperkingen
- Werk & opleiding
- Langer doorwerken
- Werk, ontslag, uitkeringen

De onafhankelijke informatie en advisering op het forum wordt verzorgd door moderatoren van Blik op Werk (www.blikopwerk.nl) en een groot aantal deskundigen. Gebruik van het forum is gratis.

www.locusnetwerk.nl
Locus adviseert en ondersteunt bedrijven bij het invullen van inclusief werkgeverschap. Locus werkt daarbij vanuit de vraag van bedrijven en op basis van goede praktijkvoorbeelden. Locus verbindt bedrijven, gemeenten, SW-bedrijven, UWV en arbeidsmarktregio's en begeleidt het proces van samen afspraken maken. Die afspraken gaan concreet over het creëren van duurzame werkplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarnaast deelt Locus relevante kennis en ervaringen. Waar mogelijk geeft Locus zelf antwoord, anders vindt gerichte doorverwijzing plaats naar andere dienstverleners, met de mogelijkheid om terug te komen als de vrager onvoldoende wordt geholpen.

Functiecreatie
U kunt bij Locus ook terecht om informatie over Functiecreatie op te vragen. Locus biedt workshops en trainingen waarin u een beeld kunt krijgen dan wel zich meer kunt bekwamen in deze nieuwe methode van het creëren van banen voor mensen met een beperking die anders niet terecht zouden kunnen op de reguliere arbeidsmarkt.

Dank

Voor de totstandkoming van deze boekjes is als eerste gebruik gemaakt van de aanwezige expertise en ervaring binnen het Kenniscentrum Revalidatie en Handicap. Vervolgens zijn de conceptversies van de boekjes voorgelegd aan diverse groepen in het veld. Als eerste noemen we de mensen met een specifieke beperking die aan het werk zijn. Zij hebben op allerlei wijzen hun ervaringen en hun kennis aan ons overgebracht. Daarnaast is er een groot aantal professionals uit de re-integratie wereld, die vanuit hun perspectief input hebben geleverd voor de boekjes. Tenslotte is bij de totstandkoming gebruik gemaakt van de kennis en ervaring van een klankbordgroep, bestaande uit leden van diverse organisaties en werkende met mensen met een specifieke beperking. Aan al deze mensen onze dank voor al hun inspanningen!

We noemen alle inhoudelijke bijdragen aan de boekjes, terwijl het geheel van deze serie zonder de financiële bijdrage van een drietal partijen nooit had kunnen plaatsvinden.

Bedankt:
Revalidatiefonds
Stichting Chronisch Zieke Kinderen & Jongeren
Stichting A+O fonds Rijk

Zonder deze partijen waren de boekjes er niet geweest!

Namens de auteurs,

Brigitte van Lierop
Projectleider

disworks



disworks

Aanbevolen door:

locus