



DE SALTO

EEN TUSSENSPRONG
NAAR WERK

DO-IT-YOURSELF

DRAAIBOEK

INHOUD

INLEIDING.....	3
SITUERING.....	4
ONTSTAAN.....	5
PROGRAMMABOUWSTENEN.....	6
INGREDIËNTEN.....	10
VOOR WIE, DOOR WIE.....	14
SAMENWERKINGEN.....	16
RESULTATEN.....	19
SLEUTELS TOT SUCCES.....	24
UITDAGINGEN.....	26
LESSONS LEARNED.....	28
AMBITIES.....	30
POLITIEK APPÈL.....	32
CONCLUSIE.....	33
BIJLAGEN.....	36

INLEIDING

Dag beste lezer,

Welkom! Fijn dat je jouw weg hebt gevonden naar het draaiboek van De Salto, het versterkingstraject van CAD De Werklijn. Met dit document wensen we inzage te geven in de organisatie van het programma. Net zoals onze deelnemers bij De Salto zelden een rechtlijnig traject doorlopen, is dit initiatief ook voor ons een avontuurlijk parcours, met de nodige zijsprongen hier en daar. We nemen je graag mee op pad.

We hebben het draaiboek zo concreet mogelijk gemaakt met foto's, citaten, en praktische tips. In de vormgeving ervan maakten we de keuze om te focussen op de dagelijkse praktijk en het methodische. Andere elementen die achter de schermen gebeuren komen daarom niet aan bod (zoals logistieke voorwaarden, bekendmaking van het project, financiering, administratie, en beleidskader). Bij alle vragen die voortvloeien uit dit draaiboek staan we je echter met plezier te woord. Je vindt onze contactgegevens op p. 35.

Ons Brussels programma is gebaseerd op arbeids-immersie in combinatie met groepsmodules en individuele begeleiding. Dit concept is volgens ons goed overdraagbaar naar andere regio's. Mits kleine aanpassingen, afhankelijk van de specifieke doelgroep, kan deze methodiek in diverse regio's en settings worden toegepast. We hopen dat met dit draaiboek te faciliteren, opdat de maatschappelijke participatie van mensen in heel Brussel en Vlaanderen aan de hand van een vergelijkbaar programma zou toenemen.

Geen draaiboek zonder het nodige eerbetoen...vooreerst een bijzonder woord van dank aan de collega's van Ligo Brusselleer. Zij staan ons sinds meer dan twee jaar wekelijks (na)bij in de versterking van onze deelnemers. Elke week leidt een lesgever van Ligo Brusselleer een groepsmodule in De Salto.

Ook onze werkposten Minor-Ndako, Circularium, en de kinderopvanglocaties van Sint-Goedele zijn we super dankbaar. We waarderen enorm hun openheid en hun vertrouwen in ons en onze deelnemers.

Dit project hebben we kunnen realiseren dankzij de Polsslagsubsidie van Coördinatie Brussel, waarvoor onze oprechte dank aan minister Benjamin Dalle en zijn kabinetleden. Naast het financiële staan zij ons bij in geval van inhoudelijke vragen en brengen ze ons in contact met potentiële partners.

Eveneens veel dank aan de collega's van Tracé Brussel. Zij helpen ons om door het bos de bomen te zien in het Brusselse politieke kluwen. Zoals vele organisaties begeven we ons met De Salto namelijk op het snijpunt van werk en welzijn, respectievelijk gewest- en gemeenschapsmaterie, waardoor politieke afstemming vaak ontbreekt. Vanuit onze vaste overtuiging over de meerwaarde van ons arbeidsimmersieproject willen we het project verankeren in onze reguliere werking. Niet alleen is dat onze wens, maar het is een noodzaak om het aanbod toegankelijk te maken voor zoveel mogelijk Brusselaars die daarbij baat kunnen hebben. Tracé Brussel ondersteunt ons in de zoektocht naar structurele middelen.

We hopen jou als lezer ervan te overtuigen dat het de moeite loont om dit soort projecten op te zetten. Deelnemer Sulaiman toonde zijn standpunt daaromtrent op een creatieve manier tijdens de module ICT:



SITUERING

Binnen welke organisatie heeft De Salto zijn wortels?

De Salto is ontsproten uit een gedeelde ambitie van de teamleden van CAD De Werklijn: de mensen helpen waarvoor we in de reguliere werking de nodige tools missen.

De Werklijn is een deelwerking van vzw Centrum Ambulante Diensten (afgekort CAD). CAD biedt ambulante begeleiding op diverse levensdomeinen aan personen met een (arbeids)handicap, zoals trajectbegeleiding naar werk, verhuur van woningen, woonbegeleiding, ... Er zijn twee deelwerkingen: De Boei en De Werklijn.

De Boei is gericht op volwassen personen met een mentale beperking. We willen deze mensen de mogelijkheid geven om zo zelfstandig mogelijk te wonen door het aanbieden van huisvesting, huurderscoaching, woonbegeleiding, dagbesteding, etc.

Bij De Werklijn bieden we individuele begeleiding voor personen met een arbeidsbeperking of met een vermoeden daarvan. Door een vraaggestuurd traject uit

te werken proberen we - onder begeleiding van een trajectbegeleider - de kansen op werk zo groot mogelijk te maken. Trajecten kunnen bestaan uit een stage, opleiding of cursus, vrijwilligerswerk, arbeidszorg, sollicitatietraining. We zoeken samen uit of tewerkstelling mogelijk is binnen het reguliere dan wel binnen het beschermde arbeidscircuit. We werken hiervoor samen met verschillende opleidings- en tewerkstellingspartners. Daarnaast zoeken we uit of mensen recht hebben op ondersteunende maatregelen.

Voor mensen die nood hebben aan een versterkend tussentraject hebben we De Salto opgericht. Deze term verwijst naar een tussensprong. Bij De Salto doorlopen de meeste deelnemers geen rechtlijnig proces. Het traject lijkt bij de meesten veeleer op een 'cakewalk', een kermisattractie met een bewegende ondergrond, waar mensen met vallen en opstaan doorlopen. Voor sommigen is het een heuse rollercoaster, waar wij hen zo goed als we kunnen bij ondersteunen. En dat doen we op maat van elk individu.

“De Salto is ontmoeting en hoop.”

— Deelnemer Christian



ONTSTAAN

Waarom is De Salto nodig en welk doel hebben we hiermee voor ogen?

De Salto is ontstaan vanuit een nood bij onze cliënten die we signaleerden binnen de reguliere werking van De Werklijn. Uit een SWOT-analyse die we jaarlijks met ons team maken, kwamen we tot de volgende bevindingen.

Een grote groep kwetsbare Brusselaars leeft in sociaal isolement. Zij hebben weinig of geen inclusiemogelijkheden doordat ze om diverse redenen geen toegang hebben tot/uitgesloten worden van/geen beroep doen op hun sociale rechten. Denk daarbij aan mensen die kortgeschoold zijn, weinig werkervaring en een beperkte talenkennis hebben, de vaardigheden missen die nodig zijn om wegwijst te geraken in de huidige samenleving, gezondheidsproblemen hebben, verloren lopen in de Brusselse administratie, weinig zelfvertrouwen hebben, ... Hun kwaliteit van leven is ondermaats. Daardoor is de grootstad voor hen niet of nauwelijks leefbaar.

Zij stellen expliciet - onafhankelijk van hun statuut/uitkering (leefloon, ziekte- of invaliditeitsuitkering, werkloosheids- of beroepsinschakelingsuitkering, inkomensvervangende tegemoetkoming voor personen met een handicap) - een vraag naar werk en willen volwaardig deel uitmaken van de samenleving. Zij willen kunnen participeren, hun steentje bijdragen, en gebruikmaken van de voorzieningen waar ze recht op hebben. Daarbij botsen zij echter op het gegeven dat veel randvoorwaarden in hun leven niet vervuld zijn. Zij hebben bijvoorbeeld te maken met armoede en problematische huisvesting, familiale zorgen, psychische problemen, migratietrauma, digitale exclusie, angst en stress, geen kennis van sociale rechten, beperkt sociaal vangnet, ... Om te kunnen focussen op werk of opleiding hebben mensen nood aan veiligheid en stabiliteit. Deze voorwaarden zijn in hun leven niet vervuld waardoor zij nog niet klaar zijn om te gaan werken of studeren. Het bestaande versterkingsaanbod was voor hen dan ook, tot voor kort, ontoereikend.

We wilden hier met De Werklijn een antwoord op bieden. **Ons uitgangspunt** is dat iedereen moet mogen en kunnen participeren aan de samenleving! Menselijkheid is een prioriteit.

De oplossing bestaat er volgens ons in om met hen te werken aan de vaardigheden die nodig zijn om volwaardig te kunnen participeren in de samenleving. We wilden dit realiseren door een socio-professioneel versterkingstraject te organiseren dat gebaseerd is op arbeidsimmersie¹, onmiddellijke activering onder de vorm van vrijwilligerswerk. Onze hoofddoelstelling daarbij is om mensen te versterken, hun kwaliteit van leven te verbeteren, door zowel hun deelname aan de samenleving algemeen als hun professionele participatie te verhogen.

“Mensen zijn een beetje down als ze toekomen en ze twifelen in het begin aan zichzelf, ze hebben een gebrek aan zelfvertrouwen. Daarin is De Salto heel productief, want je ziet de evolutie.”

— Deelnemer C.



¹In Vlaanderen gekend als 'arbeidszorg': Arbeidszorg biedt arbeid op maat aan personen die niet, nog niet of niet meer terecht kunnen in het reguliere of beschutte tewerkstellingscircuit. Arbeidszorg bevindt zich op het continuüm tussen zorg en arbeid, waarbij de nadruk kan overhellen naar één van beide naargelang de vraag en de mogelijkheden van de arbeidszorgmedewerker. (bron: Home - [Ronde tafel arbeidszorg](#))

PROGRAMMABOUWSTENEN

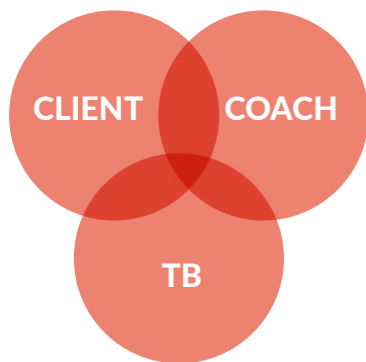
Wat bieden we bij De Salto concreet aan?

De Salto is een groepsprogramma van vier halve dagen per week waar de deelnemers aan generieke vaardigheden en arbeidsattitudes werken in functie van tewerkstelling of opleiding en hun algemene participatie in de samenleving. We bieden hen een veilige plaats waar zij progressief aan het werk gaan en intensief begeleid worden. De coach is steeds aanwezig en een trajectbegeleider van onze reguliere werking volgt nauw op. Elke Salto-deelnemer krijgt dus zowel ondersteuning van een individueel trajectbegeleider als van de Salto-coach, die beide een holistische aanpak hanteren. Het programma bestaat uit arbeidsimmersie, taalimmersie in het Nederlands, en groepsmodules in functie van hun maatschappelijke versterking.

- ✓ De **arbeidsimmersie** is vrijwilligerswerk in groep onder begeleiding van de coach. Het betreft een onmiddellijke activering op werkposten op de reguliere arbeidsmarkt in de non-profit sector. We voorzien zoveel mogelijk variatie in de taken en de taken sluiten zoveel mogelijk aan bij potentiële jobs (nl. logistieke en productietaken, kinderverzorging, magazijnwerk,...). Als mensen er klaar voor zijn kunnen ze op individuele werkposten aan de slag.
- ✓ De **algemeen maatschappelijke versterking** wordt deels door onze eigen coach, deels door een lesgever van Ligo Brusselleer gegeven. Beide werken zij met de deelnemers aan hun 21e eeuwse vaardigheden (zie pagina 9 bij 'instrumenten'). De Ligo-lesgever komt een halve dag per week naar onze locatie in de Naaldstraat en begeleidt groepsmodules met focus op communicatieve en digitale vaardigheden, oefenen van het Nederlands, probleem oplossend denken, ... alsook sollicitatietraining. De coach werkt op de werkposten en tijdens de module Maatschappelijke Oriëntatie (MO) aan 21e eeuwse vaardigheden, waarbij het accent ligt op plannen en organiseren, samenwerken, zelfontwikkeling, ... en het leren kennen van de arbeidsmarkt. De MO-activiteiten zijn bedoeld om hen te oriënteren in de Brusselse samenleving. We brengen bezoeken aan diverse organisaties in de stad, zoals CAW, Muntpunt, Doucheflux, de vrijwilligersmarkt, ... Of er komen organisaties langs, zoals de Community Health Workers.

De module MO stellen we samen aan de hand van zes leeromgevingen, met name gezin, werk, gezondheid, publieke dienstverlening, mobiliteit, en vrije tijd. Elke twee weken komt er een ander levensdomein aan bod dat we invullen met een activiteit die op dat moment het best inspeelt op de noden van onze deelnemers. Bij externe activiteiten oefent de coach ook het gebruik van het openbaar vervoer met de deelnemers. De coach voorziet steeds een korte voor- en nabespreking om de nieuwe informatie te duiden en te bestendigen.

- ✓ De **holistische begeleiding** houdt in dat we de deelnemers integraal als mens – dus niet enkel als werkzoekende - benaderen. Aan de hand van een persoonlijk groeiplan (zie pagina 9 bij 'instrumenten') brengen we alle levensdomeinen in kaart en pakken we moeilijkheden aan opdat er ruimte kan komen om op werk of opleiding te focussen. Zowel de coach als de individuele trajectbegeleiders doen sociale, welzijns- en werkacties. Ze werken daarbij vraaggestuurd en volgen het tempo van de mensen zelf opdat zij zich eigenaar voelen van hun eigen traject. Indien een deelnemer nood heeft een Bijzondere TewerkstellingsOndersteunende Maatregelen (BTOM) vraagt de trajectbegeleider de nodige rechten aan bij VDAB met behulp van een ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health).



Deelnemer Ibrahimia omschrijft het als volgt:

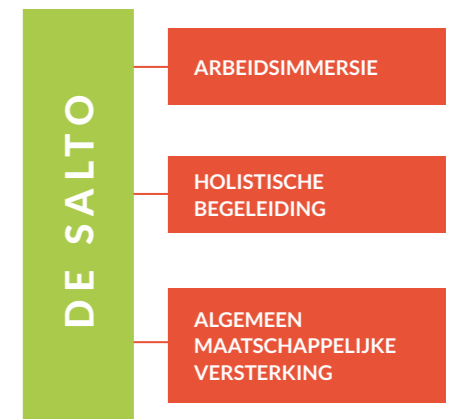
“Goede activiteiten die energie en kracht geven om te weten hoe met mensen te praten.”

We leren de deelnemers beter kennen doordat we wekelijks verschillende contactmomenten hebben en door hun functioneren tijdens de activiteiten te observeren. Zo kunnen we ieders zorg- en werknoden in kaart brengen. Om dit alles te kunnen 'managen' is een deelnemersaantal van ongeveer 12 mensen tegelijk ideaal.

Met dit programma beogen we dus zowel een versterkend als oriënterend doel. Het **Nederlands is de voertaal** tijdens het volledige traject, om hun kansen op de Brusselse arbeidsmarkt te verhogen. De lesgever van Ligo zet extra in op taalvaardigheid tijdens de wekelijkse groepsmodules.



Nederlands oefenen kan overal en altijd, zoals tijdens ons bezoek aan Muntpunt door aan elkaar boeken voor te lezen. Deelnemster Rania nam het voortouw.





Tip! Wees flexibel in de deelname aan de programmaonderdelen. Sommige activiteiten zijn om verschillende redenen in het begin te hoogdrempelig voor bepaalde deelnemers. Laat hen eerst wennen aan de groep en bouw samen vertrouwen op. Vaak komt de interesse in de andere programmaonderdelen dan vanzelf.

De weekagenda ziet er als volgt uit (deze is evenwel onderhevig aan wijzigingen):

MAANDAG	DINSDAG	WOENSDAG	DONDERDAG	VRIJDAG
/ (administratie; tijd voor afspraken met andere diensten)	VM - workshop ICT, communicatie, werk zoeken, begeleid door Ligo Brusselleer	VM - begeleid vrijwilligerswerk: arbeidsimmersie op de werkposten	VM - tweewekelijks groeps-module MO + individueel vrijwilligerswerk op werkposten	VM - begeleid vrijwilligerswerk: arbeidsimmersie op de werkposten
	NM - individuele begeleidingsmomenten, kennismakingsgesprekken, (tussentijdse) evaluaties met coach en/of trajectbegeleider	NM - individuele begeleidingsmomenten, kennismakingsgesprekken, (tussentijdse) evaluaties met coach en/of trajectbegeleider	NM - individuele begeleidingsmomenten, kennismakingsgesprekken, (tussentijdse) evaluaties met coach en/of trajectbegeleider	NM - individuele begeleidingsmomenten, kennismakingsgesprekken, (tussentijdse) evaluaties met coach en/of trajectbegeleider



Bezoekje aan Beroepenpunt

21e eeuwse vaardigheden, gegeven door een lesgever van Ligo Brusselleer



Tip! Onze coach heeft bij de opstart van het programma veel gehad aan de website [KlasCement Leermiddelennetwerk](#) voor het inhoudelijk vormgeven van de groepsmodules. Je vindt er oefeningen, filmpjes, werkbladen, leerdoelen, ...



Tip! We gebruiken een jaarplanning waar we de weerkerende to do's (zoals infosessie voor kandidaat-deelnemers, evaluatie met werkposten, ...) en evenementen (zoals jobbeurzen, vrijwilligersmarkt, ...) in weergeven.



INGREDIËNTEN

Welke methoden zetten we in en welke instrumenten gebruiken we om de versterking te monitoren?

Elke deelnemer wordt zoals eerder beschreven opgevolgd door een coach (groepswerking) en een trajectbegeleider (individuele opvolging). Er is een nauwe afstemming tussen trajectbegeleider en coach. Dit maakt dat we met vereende krachten werken rond de cliënt en een erg snelle opvolging kunnen garanderen. Doordat de coach effectief meewerkt op de werkvloer en door de intensiteit van het programma (zeer frequent contact) ontstaat er op korte termijn een nauwe vertrouwensband tussen de deelnemers en de coach. Door de aanwezigheid van de coach kan deze bovendien heel kort op de bal spelen en zodoende erg snel arbeidscompetenties benoemen en oefenen. Daarnaast werkt de kracht van de groep bijzonder motiverend op de deelnemers.



Tip! Just do it! We volgden bij de opstart van het programma geen chronologische projectaanpak waarbij alles op voorhand bepaald en gepland was. Daarentegen zetten we een eenvoudig concept van een atelierwerking op (mondmaskers, kerstkaartjes, ... maken) en startten direct met een groep deelnemers. Op basis van hun feedback bouwden we gaandeweg het programma verder uit, wat hen van bij het begin veel eigenaarschap over het groepstraject gaf omdat we hun suggesties onmiddellijk in het programma konden verwerken.

We zetten de volgende 'magic methods' in:

- ✓ **Eigenaarschap:** vertrekkend van de vraag van de persoon om de acties te bepalen en de inhoud van de modules en taken op de werkposten aan te passen op basis van de feedback van de deelnemers, en dit zowel wat betreft het individueel proces als het groepsprogramma

Deelnemer Mohamed beleeft dit als volgt:

"We brengen alle ideeën van elk individu samen en op basis daarvan nemen we een beslissing in de aanpak van de taken, we leren van elkaar en geven elkaar raad."

- ✓ **Waarderend coachen:** sterk aanmoedigend, zacht bijsturend, niet-veroordelend, vertrekkend vanuit de vragen en talenten van de cliënt
- ✓ **Intensief weekprogramma:** veel oefenkansen en diverse observatiemomenten om cliënten te oriënteren
- ✓ **Onmiddellijke activering** door de directe inschakeling op werkposten: realisatie van de latente functies van arbeid (zie hoofdstuk 'Resultaten'), aanleren van technische en generieke vaardigheden, oefenen van het Nederlands. De werkposten bieden een enorme meerwaarde, zowel qua observatiemogelijkheden als qua ontwikkelingskansen (buiten 'veilige Salto-haven' komen).
- ✓ **Vertrouwensband:** door effectief samen te werken op een werkvloer en doordat coach en deelnemers zeer frequent contact hebben, ontstaat op korte termijn een vertrouwensband tussen deelnemers en coach
- ✓ **Op maat:** initiatieven om extra drempelverlagend te werken, ruimte om zeer flexibel in te spelen op de noden van elk individu
- ✓ **Holistisch:** aandacht voor de globale situatie van de deelnemers, moeilijkheden op andere levensdomeinen in kaart brengen en aanpakken (met behulp van partners, waaronder diensten uit de welzijnssector)
- ✓ **Procesmatig:** de nadruk ligt op de weg die de cliënten en de begeleiders samen afleggen, er is geen druk vanuit de organisatie om het traject binnen een vooraf bepaalde periode af te ronden, we geven soms wat meer gas, soms wat minder

- ✓ **Nauwe afstemming** tussen trajectbegeleider en coach: met vereende krachten werken rond de cliënten en een erg snelle opvolging garanderen

- ✓ **Kracht van de groep:** elkaar motiveren, veilige plaats om zich te ontwikkelen

Deelnemer Senad:

"Elkaar motiveren om werk te zoeken en ervaringen uitwisselen met elkaar."



Tip! Speel kort op de bal. Merk je een verandering op bij één van de deelnemers of krijg je geen vat op iemand? Doe er onmiddellijk iets mee. Bespreek het met de persoon in kwestie, vraag door, betrek andere begeleiders, en bepaal acties. Zo kan je voorkomen dat deelnemers voortijdig afhaken.



Tip! Wees flexibel. Om de voorgaande tip te kunnen verwezenlijken, moet de coach flexibel zijn qua planning. Houd rekening met onvoorspelbaarheid. Geen één week is dezelfde in de agenda van de Salto-coach.



Op maat werken kan onder andere door samen de rijvaardigheid te oefenen

We gebruiken **vier instrumenten** in functie van observatie, oriëntatie en versterking:

- ✓ **Leidraad trajectverloop – bijlage 1:** dit document stelden we op bij de start van het programma. Het geeft een overzicht van de drie voornaamste fases in het traject met name de bilanfase, evolutiemeting, en uitstroom. Elke fase geeft de aandachtspunten/to do's voor de coach en trajectbegeleider weer.
- ✓ **Persoonlijk groeiplan – bijlage 2:** coach, deelnemer en trajectbegeleider vullen samen het document in om een totaalbeeld te krijgen van de situatie van de persoon en om stapsgewijs aan diens versterking te werken. Aan het begin van het traject bespreken ze de huidige situatie, sociaal netwerk, ondersteuningsnaden en persoonlijke doelstellingen. Dit noteren ze in het groeiplan. Samen bepalen ze wie welke versterkende acties zal nemen tijdens het traject bij De Salto. Bij tussentijdse gesprekken overlopen en actualiseren we dit instrument. We vertrekken hierbij vanuit de praktijkinformatie over het functioneren van de persoon tijdens het traject. Zo krijgt de deelnemer zicht op zijn evolutie, persoonlijke kwaliteiten, en aan welke acties op maat hij nog nood heeft. Belangrijk aan deze manier van werken is het eigenaarschap dat deelnemers hiermee kunnen opnemen: door samen het document te overlopen en keuzes te maken, hebben ze inspraak in het verloop van hun eigen traject. Deze visualisatie van het startpunt, de evolutie en het resultaat van het traject heeft een versterkend karakter op zich.
- ✓ **Schema 21e eeuwse vaardigheden – bijlage 3:** de 21e eeuwse vaardigheden zijn generieke competenties die nodig zijn om te functioneren in en bij te dragen aan de samenleving van vandaag en morgen. We hanteren hiervoor een model van VDAB, bestaande uit 14 categorieën, en passen dit toe op de Salto-praktijk. Om de categorieën te kunnen evalueren hebben we deze bovendien geconcretiseerd in functie van het Salto-traject. Dit biedt ons een houvast om het programma aan af te toetsen (oefenen we alle vaardigheden die mensen nodig hebben in de maatschappij?).
- ✓ **ICF indiceringsinstrument – bijlage 4:** ICF staat voor International Classification of Functioning, Disability and Health. Het is een internationaal instrument dat VDAB gebruikt in functie van indicering en het toekennen van rechten voor werkzoekenden met een arbeidshandicap. VDAB paste het instrument aan naar 43 categorieën bedoeld om het functioneren van de werkzoekende in kaart te brengen. Met een ICF kunnen onze trajectbegeleiders een beeld geven van het huidige participatieniveau van een persoon en diens groeipotentieel om de nodige rechten bij VDAB aan te vragen. Onze trajectbegeleiders zijn gecertificeerde ICF-indiceerders en zijn in Brussel bevoegd voor de dossieropmaak (samenstelling medische dossiers, indicering van personen met een arbeidsbeperking, rapportage) voor het aanvragen van Bijzondere TewerkstellingsOndersteunende Maatregelen voor mensen met een arbeidshandicap.



Tip! Organiseer eens een extra activiteit. Soms is het voor deelnemers moeilijk om gemotiveerd te blijven. Zij hebben veel tegenslagen meegemaakt en hebben niet altijd het geduld dat nodig is voor hun groeiproces. Een extra activiteit om hen te verwennen kan voor sommigen de nodige 'boost' geven. Het komt hun verbondenheid met de groep ten goede en kan hun trots als deelnemer van De Salto doen toenemen.



Samen lunchen na een intense brainstormsessie in functie van ons promofilmje

VOOR WIE, DOOR WIE



De mooiste feedback die we meer dan eens van onze deelnemers horen is dat zij thuiskomen bij De Salto. Zij vinden er steun en een warm nest. Zij nemen vrijwillig deel aan het programma en zetten zich als vrijwilliger in op de werkposten. Iedereen wilt van betekenis zijn, iets doen voor anderen. We werken dan ook met een **gemotiveerde doelgroep**.

Zij hebben door cognitieve, medische, psychische, psychologische en/of sociale problemen een erg grote afstand tot de arbeidsmarkt die niet zomaar overbrugd kan worden via de klassieke socio-professionele inschakelingsmethoden. De enige **instapvoorwaarden** zijn inschrijfbaarheid bij Actiris en bereid zijn om Nederlands te spreken en bij te leren (m.a.w. een jobdoel hebben waarvoor Nederlands nodig is).

De deelnemers weten goed waarvoor ze naar De Salto komen en houden hun uiteindelijke doel voor ogen. Zo helpen zij ons om de focus op werk te behouden bij de verdere uitbouw van het programma. Alles is interactie. En elke interactie is verrijkend.

“Mensen zoeken hier ervaring, ook om te leren formuleren waarnaar ze op zoek zijn.”

— Deelnemer Ibrahim



Onze coach maakt deel uit van de groep en is de lijm die de groep samenhoudt. De projectverantwoordelijke faciliteert de coach waar mogelijk, opdat alles vlot verloopt. De trajectbegeleiders begeleiden de deelnemers op individuele basis en staan hen bij met raad en daad.

Als team zijn we een fijne, warme, en idealistische groep. Onze expertise en ervaring geven ons de nodige zekerheid om te weten waarmee we bezig zijn. Net als op de werkposten laten we ook in ons team mensen werken volgens talent. Daardoor werken we aanvullend aan elkaar. We staan sterk doordat we goed samenwerken. Ook binnen ons team is het een beetje als thuiskomen.

We zijn een klein team van 10 enthousiaste medewerkers. Jazeker, op sommige momenten zouden we graag wat meer slagkracht hebben, maar aan het eind van de dag zijn we blij met onze beperkte samenstelling. We zijn zelfsturend en nemen onze dagelijkse, gedeelde verantwoordelijkheden ter harte.

We hebben de neuzen in dezelfde richting en houden onze visie voor ogen. Dit maakt dat we bewust keuzes maken en kwalitatief werken.

We zijn klein maar fijn, en fijngevoelig voor signalen. En dat is misschien wel onze kracht.



Tip! Be real. Geef mensen de ruimte om te zijn wie ze zijn en laat iedereen in zijn waarde. Dit lijkt vanzelfsprekend, maar het is een cultuur die je moet creëren. Dit maakt niet enkel dat medewerkers (en bijgevolg cliënten) zich goed voelen, maar het creëert ook de nodige openheid als je goed van elkaar weet wat ieders sterktes en werkpunten zijn. Door dit concreet te benoemen kan je heel vlot keuzes maken in wie welke verantwoordelijkheden opneemt. Ook op project- en organisatieniveau maakt het dat je snel kan detecteren wat de sterktes en zwaktes zijn.



Tip! Bewaak de hoofdpdracht, houd het doenbaar, zorg dat iedereen er plezier in blijft hebben, vraag hulp waar nodig en durf twijfels te uiten. Wijzelf zijn net zo goed mensen met beperkingen. Een goede interne samenwerking is essentieel, want als er één radartje kraakt, verzwakt het hele team. Door onze eigen beperkingen aan elkaar te tonen en bespreekbaar te maken worden we sterker als team.



Klaar voor de stadswandeling! Girl power, want op deze zonnige voormiddag tekenden enkel de dames present ©

SAMENWERKINGEN

Hoe slaan we bruggen en wat hopen we daarmee te bereiken?

We zoeken voortdurend naar potentiële samenwerkingen om ons aanbod zo goed mogelijk te kunnen aanpassen aan de noden van onze deelnemers. Onze meest concrete samenwerkingen in het kader van de groepswerking zijn die met Ligo Brusselleer enerzijds en de werkposten anderzijds.

Een lesgever van **Ligo Brusselleer** komt 1x per week groepsmodules begeleiden rond communicatie, ICT, versterking Nederlands, het leren kennen van de arbeidsmarkt, ... Dit in nauwe samenwerking met de coach van De Salto. Zij stemmen regelmatig de inhoud van de lessen af en bespreken hun observaties onderling.

De **werkposten** zijn van kapitaal belang voor ons programma. Met hen staat of valt dit arbeids-immersieproject. Voor het vrijwilligerswerk in groep begeeft de coach zich wekelijks met de deelnemers naar Circularium op de Bergensesteenweg in Anderlecht en naar Minor-Ndako in de Vogelzangstraat te Anderlecht. Bij Minor-Ndako gaat het om helpen in de keuken, de kinderkamers opruimen, de was plooiën, de verdieping kuisen, het beddengoed vervangen, de kasten ordenen, kleine naaiwerken uitvoeren, ... Bij Circularium gaat het om repetitieve taken in het magazijn en het atelier, helpen bij het opruimen en schoonmaken, en diverse hulp op de site afhankelijk van de noden van de dag. Voor de individuele werkposten werken we samen met verschillende kinderopvanglocaties van Sint-Goedele. Daar lopen de taken sterk uiteen, gaande van poetswerk, over hulp in de keuken, tot assisteren bij de verzorging van de kindjes.

Bij het zoeken van nieuwe werkposten houden we de volgende **criteria** voor ogen:

- ✓ non-profit sector
- ✓ bereikbaar met openbaar vervoer
- ✓ voldoende taken en variatie aan taken
- ✓ aanspreekpunt ter plaatse

Om werkposten te creëren lijkt het aanspreken van je netwerk wat ons betreft het best te werken. We gaan hierbij niet methodisch of strategisch te werk. Het draait

erom een authentieke samenwerking te hebben die voor beide partijen een win/win zal betekenen.

Deelnemer Mademba ziet het als volgt:

“We doen het voor de kinderen die daar slapen en we ondersteunen de opvoeders ermee.”



Als je netwerk is uitgeput kan je online zoeken welke vzw's op zoek zijn naar vrijwilligers. De kans is groot dat zij openstaan voor een samenwerking.

Uiteraard sluiten we een overeenkomst af waarin we de belangrijkste afspraken opnemen ter bescherming van alle partijen (werkpost, vrijwilligers/deelnemers, coach De Salto), maar de overeenkomst is ten allen tijde eenzijdig opzegbaar. De coach bewaakt of de omgeving en de taken voldoende ontwikkelingsmogelijkheden voor de deelnemers bieden.

Daarnaast doen we sectoraal en intersectoraal aan **kennisuitwisseling en weefselversterking**, zowel op organisatie- als cliëntniveau. Dit doen we voornamelijk door deel te nemen aan intervisies, werkgroepen, en andere netwerkinitiatieven die partners organiseren. In het begin van het project namen we zonder enige strategie deel aan bijeenkomsten. Naarmate het programma meer vorm kreeg trachtten we te bewaken om ons voor elk relevant thema inhoudelijk te voeden. Onze intersectorale samen-

werkingen situeren zich binnen de thema's werk, educatie, integratie, en zorg en gezondheid.

We merkten ook dat het landschap enorm versnipperd is en dat samenwerkingen in functie van concrete begeleidingen eerder 'random' tot stand komen. Daarnaast is er een grote behoefte aan kennisdeling bij zowel De Werklijn als bij andere organisaties. Eén van de projectacties was dan ook om een **sectoroverstijgend** lerend netwerk samen te brengen. Hiermee doen we aan weefselversterking tussen de partners, alsook aan opbouw van kennis en kennisdeling, en brengen we onze cliënten in contact met partners die een belangrijke rol spelen in hun algemene versterking. Dit lerend netwerk staat dus in functie van het versterkingstraject. Bij organisaties die specifiek interesse tonen in ons project gaan we langs om ons aanbod voor te stellen of we nodigen hen uit voor een bezoek ter plaatse. Om maximaal ingebed te zijn in de Brusselse realiteit houden we zodoende nauw contact met verschillende partners op vlak van werk, educatie, integratie, zorg en gezondheid. Zij verwijzen ook mensen door naar ons

project. Zo hopen we langzaam maar zeker in de hoofden en harten van collega's in de Brusselse hulpverlening binnen te sluipen.

We maakten een overzicht van de partners waar we tijdens het eerste projectjaar mee samenwerkten en/of waarmee we een eventuele samenwerking onderzoeken en verder willen uitbouwen. Dit alles leidde tot een uitwisseling van goede praktijken, cliëntbesprekingen, doorverwijzingen van individuele cliënten naar elkaar, alsook het trainen van onze vaardigheden in het versterkend en inclusief werken met onze doelgroep. We werkten ook een communicatiestrategie uit opdat we onze communicatieve acties beter zouden kunnen stroomlijnen en verspreiden doorheen het jaar. Daarin geven we weer wat we willen bereiken met het project, met wie we daarvoor moeten samenzitten, welke boodschap we willen overbrengen, wanneer en hoe we dit doen.

Vrijwilligers
in actie





Samen een welverdiende pauze bij werkpost Minor-Ndako

RESULTATEN

**Bereiken we de mensen die we willen bereiken?
En wat zijn de cijfermatige versus individuele vaststellingen?**

Bereikte doelgroep

We richten ons tot kwetsbare Brusselaars die een vraag hebben naar werk maar die uitgesloten worden van de arbeidsmarkt omwille van diverse problemen die eigen zijn aan de grootstedelijke context. Hun grootste motivatie achter deze vraag om te mogen werken is om te participeren aan de samenleving, iets betekenen voor de maatschappij, ... De **latente functies** van werk staan hierbij centraal. Doordat de deelnemers bij De Salto onmiddellijk - in een veilig kader - aan de slag gaan op een werkpost ervaren zij vanaf de aanvang van hun traject deze latente functies, zoals uit hun isolement komen, een beter zelfbeeld, zich nuttig voelen, een beter dag-nachtritme, toegenomen autonomie, ...

Onze deelnemers zijn personen op beroepsactieve leeftijd (tussen 18 en 65 jaar) die door een samengaan van problemen op het moment van aanmelding niet in staat zijn om (betaalde) tewerkstelling uit te oefenen of een opleiding te volgen. Ze participeren amper of slechts beperkt aan de samenleving en willen een opwaartse sociale mobiliteit, zodat ze hun **kwaliteiten kunnen inzetten** in de samenleving. Indien mogelijk (en bij voorkeur) in de vorm van een arbeidscontract, maar voor sommigen evenzeer in de betekenis van vrijwilligerswerk of een zinvolle tijdsbesteding indien betaald werk uiteindelijk niet haalbaar blijkt.

De belangrijkste **kenmerken** van onze deelnemers zijn:

- ✓ Zeer beperkte werkervaring of langdurige werkloosheid
- ✓ Multiproblematiek op gezondheidsgebied: psychische problematiek, verstandelijke beperking, medische problemen, fysiek/sensorische beperking, sociale problemen, ...
- ✓ Lage scholingsgraad
- ✓ Armoede
- ✓ Migratieachtergrond
- ✓ Geen/beperkte kennis van het Nederlands of Frans
- ✓ ...

Uit onze jaarcijfers betreffende de aard van de problematiek, studies, herkomst, inactiviteitsduur en leeftijd blijkt dat deze mensen effectief de weg naar De Salto vinden. Dit is voor ons een belangrijke bevestiging van de noodzaak van het project.

“De Salto mobiliseert, ieder op zijn eigen niveau.”

— Deelnemer 1.



Trajectverloop

De eerste twee jaar van het project hebben we 56 deelnemers bereikt. Daarvan hebben 30 mensen het volledige programma doorlopen. Dit wilt zeggen dat zij gemiddeld zo'n zes maanden deelnamen aan het traject. Sommige trajecten duren korter, andere langer. De uitgestroomde deelnemers vertrokken met **perspectief** op betaald werk in het regulier circuit, maatwerk, vrijwilligerswerk, stage, of een andere vorm van begeleiding. De Salto-coach en/of hun trajectbegeleider bieden de nodige nazorg (zo kort als mogelijk, zo lang als nodig).

Als mensen voortijdig stopten waren daarvoor diverse redenen, vaak een combinatie van zorgvragen die eerst moesten worden aangepakt (zoals woonsituatie, gezin, gezondheid, ...), lage motivatie of andere verwachtingen, en andere prioriteiten waarop de cliënt eerst wou inzetten (zoals aparte taallessen). De beslissing tot het afsluiten van het traject ging steeds gepaard met een gepaste **doorverwijzing** op basis van de observaties van de coach en de evaluatiegesprekken tussen cliënt, coach, en trajectbegeleider. Zij bleven wel begeleiding krijgen door hun individueel trajectbegeleider van De Werklijn.



Tip! Grijp kansen wanneer het kan. Een werkpost die zich aandient? Een organisatie die wilt samenwerken? Verken de mogelijkheden, evalueer of het voorstel binnen de doelstellingen past, en weeg af of er voldoende draagkracht is in het team om de inspanning te doen lonen. Door in te gaan op opportuniteiten vergroot je het netwerk en nemen de ontwikkelingskansen van de deelnemers toe.



Tip! Zorg voor gedragenheid van het nieuwe project in het team. De Salto is ontstaan vanuit de gedeelde vaststelling dat er een aanbod in Brussel ontbreekt voor erg kwetsbare werkzoekenden. Voor onze teamleden is dit een gezamenlijk project waarover we allen samen hebben nagedacht. Iedereen heeft geïnvesteerd in de succesvolle opstart van het project en blijft tot op vandaag nauw betrokken zowel op organisatorisch vlak als op niveau van de deelnemers. De Salto is verankerd in onze organisatie.

De mensen die uitstromen komen **geografisch** gespreid terecht: zowel in Brussel zelf (BHG), en de Rand rond Brussel (bv. Dilbeek, Sint-Genesius-Rode, Overijse), als in Vlaanderen (Mechelen, Leuven, Antwerpen). Onze contacten vanuit CAD De Werklijn met Nederlandstalige bedrijven en andere tewerkstellingspartners in Brussel, de Rand, en Vlaanderen helpen daarbij. We ontvangen bijna dagelijks vacatures voor jobs of stages, en dit zowel binnen het reguliere als niet-reguliere arbeidscircuit. Door de intensieve oefening van het Nederlands bij De Salto (en de sollicitatietraining uiteraard) voelen onze deelnemers zich gesterkt om op deze vacatures in te gaan. Wanneer deelnemers een sollicitatiegesprek in het verschiet hebben, gaan de coach en onze trajectbegeleiders bovendien intensief met de sollicitant aan de slag om deze 'klaar te stomen' voor het gesprek.

Persoonlijke beleving

Werk vinden is, zoals vermeld, verre van het enige gewenste resultaat van De Salto. Ons hoofddoel is een **toegenomen participatie in de samenleving**, zich versterkt voelen. Wat betreft het zich versterkt voelen, kwamen de coach en trajectbegeleiders via observatie en feedback van de deelnemers tot de volgende vaststellingen:

- ✓ Toegenomen zelfvertrouwen en zelfrespect
- ✓ Nuttig voelen, iets doen dat belangrijk is
- ✓ Structuur en werkritme geleerd, bv. agenda-gebruik, start-uur, pauze, eind-uur, ...
- ✓ Vaardigheden en attitudes geoefend, bv. hoe omgaan met collega's
- ✓ Maatschappelijke kennis, normen en waarden bijgebracht
- ✓ Van elkaar leren en elkaar stimuleren, bv. wanneer iemand doorstroomt naar werk is dat een extra stimulans voor de andere deelnemers (roept vragen en zelfreflectie op)
- ✓ Verbeterde conflicthantering, bv. moeilijke boodschappen overbrengen, een moeilijk gesprek met een collega starten, communiceren op een respectvolle manier, ...
- ✓ Toegenomen vertrouwdheid met het Nederlands en verlaagde drempel om zelf te spreken

- ✓ Uit isolement geraken dankzij het sociaal contact, deel uitmaken van een groep
- ✓ Weer perspectief hebben
- ✓ Verhoogde motivatie om acties te ondernemen
- ✓ Minder stress, beter voelen

“Bezig zijn en contact hebben met andere mensen.”

— Deelnemer Senad



Deze elementen zorgen zowel voor een **verhoogde levenskwaliteit** als een toegenomen participatie in de samenleving. Als mensen bij ons starten, zijn ze vaak vermoeid van alle ondernomen pogingen, de daaropvolgende faalervaringen, en de dagelijkse confrontatie met problemen. Sommigen onder hen starten bij De Salto met volle goesting, anderen zijn afwachtend of hebben een sceptische houding, nog anderen zijn onzeker.

Na de eerste groepsmomenten kruipen mensen langzaam uit hun schulp: er verschijnt een bredere glimlach om hun mond, versterde lachrimpels rond de ogen bevrijden zich voorzichtig, de meest verlegen persoon geeft zacht en kort zijn mening, iemand met een problematiek van verwaarlozing is plots naar de kapper geweest, deelnemers uiten ook hun dankbaarheid naar de coach en trajectbegeleiders toe, ...

Allemaal tekenen die het begin van een opwaartse spiraal inluiden.

Het vrijwilligerswerk op de werkposten biedt een enorme meerwaarde. Onze deelnemers geven aan zich nuttig te voelen omwille van het **sociaal engagement**.

Het werken op de werkposten is bovendien **versterkend**: interpersoonlijke vaardigheden worden sneller versterkt in deze omgeving. De coach kan ter plekke observeren hoe de interactie verloopt met externen, hoe deelnemers de weg vinden, hoe deelnemers omgaan met nieuwe opdrachten of nieuwe omstandigheden,... De coach kan ook onmiddellijk bijsturen waar nodig. En de werkposten bieden mogelijkheden tot uitstroom naar werk. Uitstroom naar werk - onder welke vorm dan ook - biedt een belangrijke opportuniteit om de geleerde vaardigheden te blijven oefenen en het hernieuwd zelfvertrouwen te consolideren.



“Leren wat ik nog wél kan. En een grote evolutie in ons Nederlands.”

— Deelnemster Sandra





Sebastiaans laatste dag op de werkpost. Daarna ging hij aan de slag als lasser bij Defensie.



Een trotse Mademba... Het was zijn laatste keer op de werkpost. Daarna ging hij werken in de kringloopwinkel!



Tip! Vier de successen die je samen bereikt. Zowel voor medewerkers als voor deelnemers werkt dit motiverend én het is goed voor de teamgeest. We hebben gemerkt dat dit ook het zelfvertrouwen van onze deelnemers een boost kan geven.

Met een bezoekje van de minister bijvoorbeeld... Iedereen zo fier als een gieter ☺



SLEUTELS TOT SUCCES

Wat zijn de voorwaarden voor een geslaagd programma?

De Werklijn is de eerste socio-professionele inschakelingpartner in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest die een holistisch versterkingsaanbod gebaseerd op arbeidsimmersie aanbiedt. Daardoor is ons programma uniek op een aantal elementen. Andere elementen vinden we ook terug bij onze partners in het veld. Deze zijn noodzakelijk voor het welslagen van eender welk socio-professioneel versterkingsproject. We detecteren in totaal tien 'niet-onderhandelbare' principes.

Onze 'golden 10' zijn de volgende:

- ✓ **Programma met diverse onderdelen** - zowel arbeidsimmersie, als activiteiten MO om de sociale kaart uit te breiden, als versterking van 21e eeuwse vaardigheden via groepsmodules - zodat ieders deelname aan de activiteiten gradueel kan opbouwen (of tijdelijk afbouwen indien nodig) afhankelijk van het tempo van de persoon. Per individu kunnen we een relevant programma samenstellen en zodoende op maat werken.
- ✓ **Holistische begeleiding** waarbij de coach en trajectbegeleider zowel werk-, zorg-, als sociale acties nemen. Zo versterken we mensen op verschillende fronten. Arbeidstraining en het aanpakken van persoonlijke problemen lopen parallel om de algemene leefsituatie van de deelnemers te verbeteren en zo de noodzakelijke randvoorwaarden te creëren om zich op werk of opleiding te kunnen focussen.
- ✓ **Nauwe afstemming** tussen coach & trajectbegeleider die een zelfde visie hanteren.
- ✓ **Taalimmersie** (taalbad) maakt dat ze hun spreekangst overwinnen.
- ✓ **Samenwerken op de werkposten** om op korte tijd een vertrouwensband op te bouwen, de mensen in de praktijk te kunnen observeren, en kort op de bal te spelen/snel in te grijpen waar nodig.
- ✓ **Continue aanwezigheid van de coach** waardoor er een intensief contact en nauwe opvolging van de deelnemers mogelijk is. Vanuit de vertrouwensband die zo ontstaat krijgt de coach al snel het mandaat om feedback te geven.
- ✓ **De coach is wendbaar**, kan door diens aanwezigheid heel flexibel inspelen op wat er nodig is en zodoende erg snel arbeidscompetenties benoemen alsook bezorgdheden signaleren.
- ✓ **Intersectorale samenwerkingen** opzetten en onderhouden om aan kennisdeling en weefselversterking op organisatie- en cliëntniveau te doen.
- ✓ **Over de taal- en gewestgrenzen heen** werken om de cliënten zoveel mogelijk te laten gebruikmaken van hun sociale rechten.
- ✓ **De deelnemers zijn of worden eigenaar van hun traject** door te vertrekken vanuit hun vragen en door ervaringen aan te bieden die aantonen dat ze zelf impact hebben. Werk aanbieden dat aansluit bij hun talenten is wat dit betreft een vanzelfsprekende voorwaarde.

“Mezelf leren kennen en bijleren,
door te luisteren en te observeren.”

— Deelnemster Talia



Samira (links) en Gholam (rechts) op werkpost Minor-Ndako. Tijdens hun sociaal engagement durven onze deelnemers wel eens hun hartje verliezen aan de kinderen. De coach merkte dit op en zocht voor zowel Samira als Gholam een individuele werkpost waar ze met kinderen konden werken.



UITDAGINGEN

Waarop botsen we of welke zaken zijn binnen ons kader niet mogelijk?

Sommige van onze ambities zijn moeilijk te bereiken binnen de Brusselse context, op vlak van samenwerkingen, en/of met onze doelgroep.

1. Brusselse context

✓ Doorstroom naar tewerkstelling

Sommige van onze deelnemers hebben een verminderde arbeidsgeschiktheid of arbeidsbeperking. Zij kunnen niet tewerkgesteld worden op de reguliere arbeidsmarkt zonder de nodige arbeidspostaanpassing(en) of een financiële ondersteuning voor hun werkgever. Aangezien Brussel tweetalig is bestaan er twee verschillende regelgevingen naast elkaar. De Nederlandstalige Brusselaars konden tot in 2019 beroep doen op de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP)² en gebruikmaken van redelijke aanpassingen aan de werkplek. Deze werden intussen echter vanuit de Vlaamse overheid geregionaliseerd. Zij zijn bijgevolg niet meer toegankelijk voor Brusselaars. De Franstalige Brusselaars daarentegen kunnen wel nog altijd beroep doen op de 'Prime d'insertion' (= premie vergelijkbaar met de VOP) van de PHARE.

Naargelang de taalkeuze die Brusselaars met een arbeidsbeperking maken, kunnen zij dus niet van alle bestaande redelijke en bijzondere maatregelen gebruik maken in functie van werk en/of opleiding, en dit ten nadele van de Nederlandstalige Brusselaars.

✓ Arbeidsmatige activiteiten

In Vlaanderen bestaat er een wetgevend kader voor begeleid vrijwilligerswerk (officiële benaming is 'arbeidsmatige activiteiten' of afgekort 'AMA'). Organisaties die deze activiteiten aanbieden en deelnemers begeleiden krijgen hiervoor de nodige subsidies. Zo bestaan er subsidies vanuit het Vlaams departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin voor organisaties die deelnemers begeleiden waarvoor begeleid vrijwilligerswerk, in principe, het hoogst haalbare is. Daarnaast bestaat er ook een subsidiërend kader van het Vlaams departement Werk en Sociale Economie. Deze arbeidsmatige activiteiten zijn bedoeld voor personen waarbij begeleid vrijwilligerswerk geen finaliteit is, maar waarbij de focus ligt op doorstroom naar betaalde tewerkstelling (op de reguliere of beschermde arbeidsmarkt).

Deze twee subsidiekaders zijn voor onze Brusselse context maar beperkt van toepassing. In functie van het statuut of inkomen van de mensen hebben zij wel of geen toegang tot één van deze twee vormen van arbeidsmatige activiteiten. Zo kunnen Brusselaars op RVA voorlopig enkel deelnemen aan arbeidsmatige activiteiten gesubsidieerd door het departement Werk en Sociale Economie. Arbeidsmatige activiteiten gesubsidieerd door het departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin zijn enkel toegankelijk voor mensen die niet op RVA staan. Dit is een groot gebrek omdat de finaliteit van beide subsidievormen, en daarmee de begeleiding die mensen kunnen krijgen, verschilt. Sommige mensen zijn echter meer gebaat bij de ene vorm van begeleiding en tegemoetkoming dan bij de andere. Ook is er in Brussel maar één vzw erkend door het departement Werk en Sociale Economie (met name TWI), waardoor het aanbod binnen die specifieke subsidievorm enorm beperkt is.

2. Samenwerkingen

✓ Om onze wendbaarheid en het deelnemersaantal te kunnen verhogen zien we potentieel in het samenwerken met andere begeleidende instanties waarvan de reeds aanwezige begeleider (die al een vertrouwensband heeft met de persoon) optreedt als trajectbegeleider. Dit vergt uiteraard een zeer nauwe afstemming met de coach. We experimenteerden hiermee éénmalig met een partner die geen ervaring had in de socio-professionele inschakeling (SPI) en concludeerden dat het meer kans op slagen kan hebben als de begeleider in kwestie enige kennis van het SPI-landschap heeft.

✓ Er is nood aan meer variatie in het aanbod van werkposten, zodat we arbeidstraining in meer verschillende sectoren kunnen geven, en dit zowel in het sociaal economisch circuit als in het regulier economisch circuit. Als er meer variatie is in het aanbod kan je nog meer op maat werken. Ook zouden we, als we meer werkposten hadden, meer deelnemers tegelijkertijd kunnen begeleiden.

²Deze premie voor werkgevers en zelfstandigen diende als ondersteuningsmaatregel om extra kosten of rendementsverlies, eventueel gebonden aan de arbeidsbeperking, van de werknemer te compenseren.

Elke werkpost is immers gelimiteerd qua aantal vrijwilligers dat er tegelijkertijd nuttig bezig kan zijn. Met maar één coach (die uiteraard niet op hetzelfde moment op verschillende plekken aanwezig kan zijn) is het echter moeilijk om uit te breiden. We hebben geëxperimenteerd met het inschakelen van vrijwilligers, maar we merkten dat de coach heel specifieke talenten en vaardigheden moet bezitten, onder andere ervaring speelt daar een grote rol. Anderzijds is de beschikbaarheid doorheen het jaar van vrijwilligers soms te beperkt.

3. Doelgroep

Ook wat de deelnemers betreft merken we dat sommige van onze wensen of doelstellingen niet haalbaar zijn.

- ✓ De keerzijde van het gegeven dat onze deelnemers doorgaans zeer gemotiveerd zijn, is dat zij ook heel ongeduldig kunnen zijn. Zij leggen de druk vaak hoog om zo snel mogelijk werk te zoeken en te vinden, soms ook omwille van financiële overwegingen.
- ✓ Ondanks de holistische begeleiding die we bieden kunnen de moeilijkheden in het leven van mensen te overheersend zijn. Het lukt dan niet om tot een opstart te komen of ze vallen vroegtijdig uit.
- ✓ Deelnemers staan niet altijd open voor MO-activiteiten die naar hun gevoel hun jobkansen niet rechtstreeks verhogen. Mensen komen immers naar De Werklijn met een vraag naar werk. Ze hebben een zeer duidelijke focus, waardoor het doel 'algemeen maatschappelijke versterking' meestal niet op hun agenda staat.



Tip! om deelnemers gemotiveerd te houden is het belangrijk de link met de arbeidsmarkt te behouden. Dit wilt niet zeggen dat alle activiteiten werkgerelateerd moeten zijn, maar deelnemers weten wel graag op welke manier het hen kan versterken. Bespreek daarom steeds op welke manier de onderdelen van het programma een impact kunnen hebben op hun (professionele) groei. En zo komt er meer openheid om ook breed bij te leren...

“Leren hoe je je in een groep en in de samenleving beweegt en gedraagt.”

— Deelnemer I.



LESSONS LEARNED

Wat nemen we mee naar de toekomst om ons project verder te optimaliseren? En waar moet je rekening mee houden als je een gelijkaardig project wilt opzetten?

Met het schrijven van dit draaiboek waaide een boeiend briesje van reflectie voorbij. Een poging tot recapitulatie:

- ✓ Het programma is zeer **intensief** en vraagt een groot engagement, zowel van de deelnemers als van de coach.
- ✓ Bepaalde **info over het redeneren en functioneren** van mensen kan enkel verkregen worden door als coach effectief mee te werken op de werkpost.
- ✓ Volgens ons kan een variant van dit project eruit bestaan om het concept als **individueel** programma aan te bieden. Voor sommige deelnemers zou dit drempelverlagend kunnen werken. Het werken **in groep** blijkt niettemin een zeer krachtige methodiek op zich. Je creëert een groeps sfeer waardoor de motivatie stijgt. Daarnaast oefenen de deelnemers belangrijke competenties door bijna dagelijks samen te werken, zoals leren omgaan met conflicten.
- ✓ Het is belangrijk de nodige **flexibiliteit** te behouden, zowel in de agenda van de coach als in de vormgeving van het programma. Het programma dat we aanbieden bij De Salto is zeer compleet, maar te veel voor sommige deelnemers. Door hiermee rekening te houden en te zorgen dat mensen – alleszins tijdelijk – kunnen deelnemen aan één of enkele aspecten van het programma houden we het programma toegankelijk voor zoveel mogelijk mensen.
- ✓ De **tijdsduur** van de doorlopen trajecten is zeer individueel verschillend (er zijn mensen die uitstromen na twee maanden, anderen na een jaar). Sommige mensen hebben een steile leercurve, anderen leren veel trager of hebben meer last van randfactoren die moeten worden aangepakt.
- ✓ De **diversiteit binnen de groep** van deelnemers is erg groot, zowel op vlak van taal, als wat betreft fysieke en cognitieve mogelijkheden, werkervaring, maturiteit, ... Diversifiëren in de groepsmodules en op de werkposten is nodig. Het aantal deelnemers laag houden is daarom wenselijk.
- ✓ Initieel interpreteerden we de vormgeving van de module MO zeer ruim en deden we tal van culturele activiteiten (zoals een bezoek aan de jaarmarkt of het Atomium). Op vraag van de deelnemers hebben de activiteiten in het kader van **maatschappelijke oriëntatie** nu vaker een directe link met werk (bv. bezoek aan jobbeurs, infosessie rond arbeidsvoorwaarden, ...) of zorgen we ervoor dat ze versterkend zijn voor onze deelnemers als burger in de maatschappij (bv. CAW leren kennen, een infomoment rond sociale rechten, ...).
- ✓ Oorspronkelijk voorzagen we twee **instroommomenten** per jaar, zodat we op een jaar tijd twee keer een vaste groep zouden begeleiden. Het is echter niet ideaal gebleken om elk half jaar een volledig nieuwe groep samen te stellen die pas vanaf een vooraf bepaald moment kan starten. Mensen moeten dan te lang wachten om op te starten. Daarnaast merken we dat we in het groepsgegeven de 'anciens' nodig hebben om de nieuwe deelnemers op sleeptouw te nemen. Het voordeel hiervan is dat we nog meer op maat kunnen werken: besluiten tot opstart, afsluit, of verderzetting gebeurt steeds in samenspraak met cliënt, coach, trajectbegeleider, en eventueel andere/externe begeleider. De vraag of we met het programma nog individuele groei kunnen bereiken, is daardoor altijd een afweging op individueel cliëntniveau. Een nadeel hiervan is wel dat de groepsamenstelling vaak wijzigt. Sommige deelnemers hebben het daar moeilijk mee. Ook van de lesgever van Ligo Brusselleer vraagt dit een grote flexibiliteit.
- ✓ **Motivatie** van de deelnemers is essentieel voor hun groeiproces. Dit ligt soms heel moeilijk bij Buso-jongeren, waardoor we hen bij De Salto (en bij De Werklijn algemeen) minder goed bereiken
- ✓ We genieten de **betrokkenheid van alle collega's** van De Werklijn. Dit zorgt voor een zeer vlotte voortgang in begeleidingen en maakt dat we beroep kunnen doen op heel het team om mee na te denken over nieuwe uitdagingen.
- ✓ De **kracht van het programma** zit duidelijk in de zeer individuele (= op maat) aanpak, de nabijheid van de coach, en het waardierend coachen.

Als we de laatste jaren één ding geleerd hebben dan is het wel om nederig te zijn ten aanzien van onze deelnemers, die hun ongelooflijke innerlijke kracht blijvend weten aan te spreken:

“Mensen met een beperking kunnen ook dingen doen, ze hebben ook recht op leven en we kunnen leren van elkaar.”

— *Deelnemer Senad*



En voor de deelnemers is het zoveel meer dan alles wat hier beschreven staat! Getuige het onverwacht bezoek van Didier die inmiddels aan het werk is, maar in de buurt moest zijn voor zijn werk. Hij kende nog steeds de planning en kwam eens dag zeggen op de werkpost..



AMBITIES



In onze stoutste dromen...

- ✓ Toveren we een analyse op tafel van de impact - zowel individueel als maatschappelijk - die De Salto jaarlijks heeft. Dit is work in progress!
- ✓ Hebben we een gestandaardiseerde evaluatie van het programma waarmee we structureel de feedback van onze deelnemers kunnen verzamelen. Dit was tot dusver geen prioriteit omdat we al heel veel input van de deelnemers verzamelen op informele basis én - ook belangrijk - omdat we merken dat onze deelnemers hun individuele doelen (al dan niet bijgesteld in de loop van het traject) doorgaans bereiken. Maar een standaardevaluatie kan natuurlijk niet ontbreken aan een professioneel project. We maken er werk van!
- ✓ Zijn we rijk genoeg om De Salto structureel te verankeren in de reguliere werking van De Werklijn. Dit is geen ijdele hoop maar een prangende nood. En De Salto werkt! Daarom is het onze ambitie om aan te tonen dat het basisconcept werkt als versterkend voor diverse doelgroepen. En het zal ons lukken!

“Een beperking is niet negatief! Zelfs als we moeilijkheden hebben kunnen we werken.”

— *Deelnemer Mohamed*



“Dat we elkaar blijven helpen.”

— *Deelnemster B.*



POLITIEK APPÈL

Welke aanbevelingen formuleren we vanuit de praktijk aan de beleidsmakers?

Wij vinden dat dit aanbod voor meer mensen toegankelijk moet zijn, dat het aanbod algemeen moet uitbreiden, en dat er meer doorstroommogelijkheden nodig zijn.

Om dit te realiseren dringen een aantal beleidsmatige wijzigingen zich op:

- ✓ Gezien de beperkte mobiliteit van de doelgroep is het belangrijk dat vergelijkbare initiatieven als De Salto zo toegankelijk mogelijk zijn om het **aanbod te verhogen**. In Brussel zijn er veel organisaties (Nederlandstalige of tweetalige) die het potentieel hebben om een arbeidsimmersie-initiatief te organiseren en zo extra aanbod zouden kunnen creëren, maar momenteel kan dit niet wegens de politieke onduidelijkheid over bevoegdheidsverdeling en strenge regelgeving. Dit maakt dat Brusselaars afhankelijk van hun statuut al dan niet toegang hebben tot de begeleiding die ze nodig hebben. Bovendien zouden Brusselaars ook toegang moeten hebben tot het aanbod in Vlaanderen en omgekeerd, zodat inwoners van Vlaanderen hiervoor in Brussel terecht zouden kunnen. In Brussel is er alleszins een grote groep van mensen die hierbij gebaat zouden zijn, maar momenteel is het aanbod erg beperkt, voornamelijk omwille van de bestaande regelgeving hieromtrent.
- ✓ Wij vinden dat **professionele versterking** niet enkel moet worden getoetst aan de hand van opwaartse mobiliteit op de participatieladder. Het feit dat mensen dankzij (eender welke vorm van) werk hun weg vinden in de Brusselse samenleving maakt dat hun leven leefbaarder wordt en dat ze minder beroep gaan doen op de sociale zekerheid. Dit is een reden temeer om over de schotten heen tot politieke samenwerking te komen. En door professionele versterking minder eng te definiëren zouden de regionale werkgelegenheidskantoren dit soort initiatieven structureel kunnen ondersteunen.
- ✓ Arbeidsimmersie zou ook op de **privé-markt** mogelijk moeten zijn opdat mensen in alle mogelijke contexten onder begeleiding zouden kunnen worden voorbereid op tewerkstelling. Hiervoor ontbreekt vooralsnog het wetgevend kader.
- ✓ Bij 'Uitdagingen' haalden we al een knelpunt aan rond de **'arbeidsmatige activiteiten'** (AMA), een vorm van begeleid vrijwilligerswerk. In Brussel krijgen we regelmatig te maken met mensen die in Vlaanderen bij een bepaalde organisatie vrijwilligerswerk willen doen, maar in feite hun domicilie zouden moeten veranderen om gebruik te kunnen maken van het AMA-statuuut dat ze nodig hebben. Omgekeerd zijn er ook mensen die een ervaring in Vlaanderen in arbeidszorg hebben opgedaan, maar in de kou blijven staan na een verhuis naar Brussel of omdat ze dichterbij huis willen werken. Het obstakel is hier dat Brusselaars die op RVA staan enkel toegang hebben tot AMA gesubsidieerd door het departement Werk en Sociale Economie en Brusselaars die niet op de RVA staan enkel kunnen doorstromen naar AMA gesubsidieerd door het departement Welzijn, Volksgezondheid en Gezin. Hun noden en hun potentieel stoppen echter niet aan de gewestgrens.
- ✓ Als mensen met een arbeidsbeperking willen werken hebben zij soms recht op **tewerkstellingsondersteunende maatregelen**. Echter, naargelang de taalkeuze die personen met een arbeidsbeperking die wonen en werken in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest maken, gelden ervoor hen andere toepassingen van de redelijke en bijzondere maatregelen. Voorheen was er nog de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP) en waren er redelijke aanpassingen voor de werkplekken, maar zoals hoger vermeld werden deze vanuit de Vlaamse overheid geregionaliseerd waardoor zij niet meer toegankelijk zijn voor Brusselaars met een arbeidsbeperking. De parallelle maatregelen bleven echter wel bestaan voor de Brusselaars met een arbeidsbeperking die kozen voor het Franstalige aanbod. Een evenwaardige toegang tot tewerkstellingsmaatregelen voor Brusselaars met een arbeidsbeperking, ongeacht de taalkeuze die ze maken, is BROODNODIG.

CONCLUSIE

Hallo opnieuw beste lezer,

Hopelijk heb je genoten van dit literair bezoek aan De Salto. Je hebt vast gemerkt dat de realisatie ervan soms een hobbelig parcours is. Zo is het ook voor onze deelnemers. Zij komen vaak van heel ver. De voldoening tijdens of na een traject is daarom doorgaans des te groter...

Enkele krachtlijnen om een arbeidsimmersie-initiatief te organiseren zijn dan ook onontbeerlijk, waaronder: de coach als rolmodel, tijd om goede samenwerkingen en duurzame werkposten te creëren, een steunend netwerk, een laagdrempelig (werk)aanbod, en psychosociaal welbevinden als prioriteit.

We zijn een klein team, niettemin met een betekenisvolle impact. Met dit draaiboek hopen we als een uitdijende golf andere teams aan te steken om vergelijkbare initiatieven op te zetten.

Daarom zeggen we: veel succes en hopelijk tot in de draai!

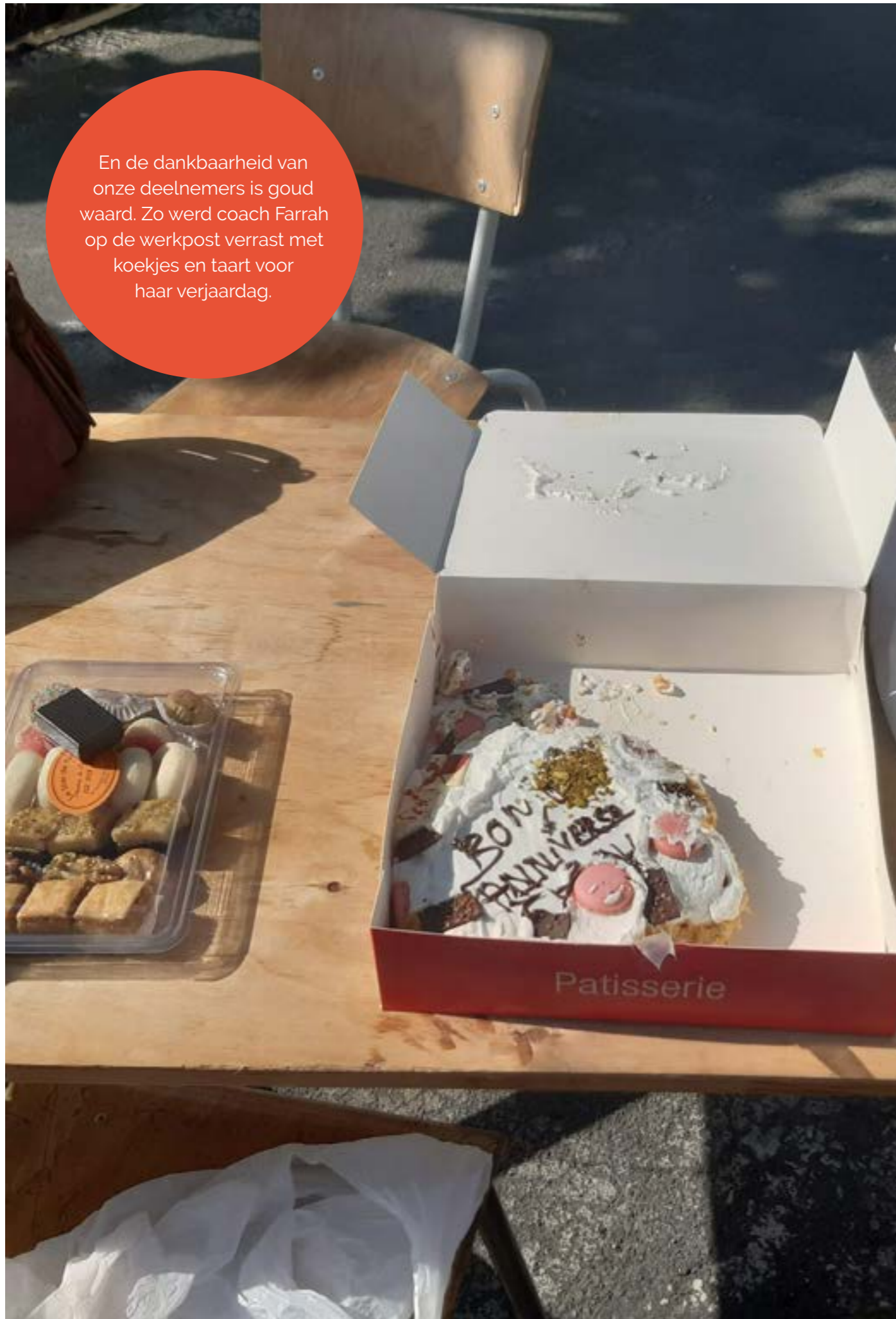
“Ik ben jaren
alleen gebleven
en was heel
geïsoleerd.
Nu ben ik deel
van een groep.”



— Deelnemster B.



En de dankbaarheid van onze deelnemers is goud waard. Zo werd coach Farrah op de werkpost verrast met koekjes en taart voor haar verjaardag.



Kwamen er bij het lezen van dit draaiboek veel vragen boven?
Bel ons, schrijf ons, laat ons gerust iets weten!



- ✓ **Lorenzo Urbanus**
0484 78 42 76
lorenzo.urbanus@vzwcad.be
- ✓ **Farrah Alleman**
0485 30 73 91
farrah.alleman@vzwcad.be
- ✓ **Kaat Mertens**
0484 71 94 76
kaat.mertens@vzwcad.be
- ✓ **Tiziana Rizzo**
0484 71 95 10
tiziana.rizzo@vzwcad.be

Onze meest recente contactgegevens staan steeds op de volgende webpagina: [DE SALTO - vzwcad.be](https://www.vzwcad.be)



BIJLAGEN

1. Leidraad trajectverloop
2. Persoonlijk groeiplan
3. Schema 21e eeuwse vaardigheden
4. ICF indiceringsinstrument





A) Bilanfase De Salto: persoonlijk groeiplan opstellen

1. Kennismaking met cliënt: intake De Werklijn en De Salto samenvoegen
2. Wie is de cliënt en welke job(s) zou hij/zij willen proberen/welke jobs zijn volgens de TB haalbaar (2-3 mogelijkheden maximum)? => altijd 2 standpunten naast elkaar leggen (wat denkt de cliënt/wat denkt de TB)
3. Welke competenties en 21e-eeuwse vaardigheden zijn belangrijk voor deze jobs?
 - ✓ Welke competenties zijn al aanwezig? => altijd 2 standpunten naast elkaar leggen (wat denkt de cliënt/wat denkt de TB)
 - ✓ Welke competenties moeten nog "getraind" worden?
 - ✓ Wat kan De Salto bieden bij de training van deze specifieke competenties voor deze specifieke persoon?
 - ✓ Persoonlijk groeiplan opstellen met bepaling focus bij De Salto (doelstelling en acties) + randfactoren en algemene vragen/bedenkingen van cliënt en TB => heel belangrijk voor de coach!

Voorbeeld: cliënt die nooit gewerkt heeft, met fysieke klachten, sociale omgang met anderen niet altijd "gepast"

» zou willen werken in de verkoop (kledingwinkel)

» vragen en focus De Salto:

1. Wat is fysiek haalbaar voor de deelnemer? Verschillende werkposten/tempo/regime moeten getest worden.
2. Hoe is de deelnemer in de omgang met andere deelnemers, coach, en op de werkpost? Is dat gepast voor het REC? Indien niet, kan er binnen De Salto geredigeerd worden? Heeft de deelnemer hiervoor een extra training nodig buiten De Salto?
3. Lijst met de competenties die getraind gaan worden.

→ Op deze manier kan de coach altijd gaan checken voor elke deelnemer wat juist de focus was en wat te (of zeker belangrijk is) rapporteren aan de TB

B) Evolutiemeting a.d.h.v. persoonlijk groeiplan

1. Coach heeft meerdere keren/week contact met de deelnemers, ziet heel snel evolutie of niet
2. TB heeft minstens om de twee weken contact met de cliënt
3. Driegesprek/evolutiemeeting minstens om de twee maanden, maar acties kunnen al zeker ondernomen worden (bv. coach vraagt aan TB om een afspraak bij een CGG, CAW, ... te maken; TB zoekt al naar een beroepsverkennde stage, CV en motivatiebrief, ...)

→ aan de hand van het persoonlijk groeiplan van de deelnemer:

- ✓ Zijn er al antwoorden op de vragen/bedenkingen?
- ✓ Evolutie in het trainen van de specifieke competenties
- ✓ Evolutie in jobdoelwit (misschien zou de cliënt ook eens een andere job willen proberen?)

→ Actielijst opstellen, bv. beroepsverkennde stage zoeken, contact met psycholoog/psychiater, aanmelding bij specifieke diensten/partners,... evalueren en concrete afspraken maken indien er nog niets werd gedaan.

C) Doorstroom/uitstroom

1. Coach bespreekt met deelnemer en signaleert aan TB als deelnemer klaar is om werkzoektocht aan te vatten/te hervatten
2. Op tijd aangeven als De Salto niet versterkend of remediërend werkt zodat de deelnemer verder kan worden opgevolgd door de TB indien er nog geen doorstroom is





PERSOONLIJK GROEIPLAN VAN

TRAJECTBEGELEIDER (TB):.....

Dit document wordt ingevuld bij de start van De Salto door de TB.

Tijdens de deelname kan het worden aangevuld als er nieuwe info bijkomt (best met datum erbij).

Sterke punten

- ✓ Medisch/psychisch/fysiek
- ✓ Arbeidscompetenties
(Attitude & motivatie, technische competenties, taal, mobiliteit...)
- ✓ Scholingsniveau of werkervaringen
- ✓ Rijbewijs
- ✓ Persoonlijke kenmerken/vaardigheden
- ✓ Persoonlijke situatie
- ✓ Sociaal netwerk
- ✓ ...

Arbeidsbeperking? (wat kan er niet verbeterd worden/waar moet rekening mee gehouden worden tijdens De Salto of bij het uitvoeren van een job)

- ✓ Medisch/psychisch/fysiek
- ✓ Bepaalde competenties of persoonlijke kenmerken/vaardigheden
- ✓ Bepaalde eigenschappen van de thuissituatie
- ✓ ...

Groei punten (wat kan er verbeterd worden met de tijd)

- ✓ Medisch/psychisch/fysiek
- ✓ Arbeidscompetenties (Attitude & motivatie, technische competenties, taal, mobiliteit...)
- ✓ Scholingsniveau of werkervaringen
- ✓ Rijbewijs
- ✓ Bepaalde persoonlijke kenmerken of vaardigheden
- ✓ Persoonlijke situatie
- ✓ Sociaal netwerk
- ✓ ...

Job

Droomjob?

- ✓ Waarom wel of niet haalbaar? Welke afspraken hierrond gemaakt met de TB?

Jobpistes tijdens het traject?

- ✓ Welke concrete functies kan de deelnemer doen? (naam functie, REC/ maatwerk, waarom is dit haalbaar,...)
- ✓ Wat is er nodig opdat die job haalbaar wordt (zoals het volgen van bepaalde opleidingen, stage,...)?
- ✓ Welke afspraken heeft de deelnemer hierover gemaakt met de TB?
- ✓ Welke stappen zet de TB hierover met de deelnemer naast de Salto?

Droomjob:

Jobpistes:



ICF INDICERINGSINSTRUMENT

Sterkte (ST)	De klant beheerst deze eigenschap heel goed en zet dit spontaan in. Dit heeft een uitermate positieve invloed op het dagdagelijks leven.
Geen Probleem (GP)	De klant bezit deze eigenschap voldoende en benut dit in het dagdagelijks leven. Als er moeilijkheden zijn dan doen deze zich niet vaak/zelden voor en hebben ze geen invloed op het dagdagelijks leven.
Licht Probleem (LP)	De klant beheerst deze eigenschap onvoldoende of niet in alle situaties. Dit heeft een beperkte impact op het dagdagelijks leven.
Ernstig probleem (EP)	De klant beheerst deze eigenschap niet. Dit heeft een grote impact op het dagdagelijks leven.

ICF CATEGORIE + OPERATIONELE DEFINITIE	GEDRAGSINDICATOREN
[1] FUNCTIES	
<p>1. Nauwgezetheid</p> <p>Operationele definitie: heeft oog voor detail, werkt zorgvuldig, maakt zelden fouten en levert graag goed werk af.</p>	<p>Gedragindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ controleert het eigen werk op fouten en stuurt bij indien nodig ✓ houdt zich aan de afgesproken norm en verwachting wat betreft detail en afwerking ✓ werkt volgens de gegeven instructies ✓ levert kwaliteitsvol werk af, volgens de afgesproken norm en verwachting
<p>2. Psychische stabiliteit</p> <p>Operationele definitie: is van nature uit evenwichtig, staat met beide voeten op de grond, stabiel en kan om met moeilijke situaties. In tegenstelling tot labiel, angstig, wispelturig en lichtgeraakt.</p>	<p>Gedragindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ relativeert ✓ verwerkt tegenslagen adequaat (is niet snel van slag) ✓ zet zich over vervelende dingen heen ✓ is voldoende gelijkmoedig en zelden te zenuwachtig om een taak goed uit te voeren
<p>3. Vertrouwen</p> <p>Operationele definitie: zelfzeker in de omgang met anderen, heeft zelfvertrouwen, kan zijn eigen standpunten handhaven als dat nodig is en vertrouwt op eigen mogelijkheden. In tegenstelling tot onzeker en verlegen.</p>	<p>Gedragindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ durft initiatief nemen bij het werk ✓ toont zelfverzekerdheid bij de aanpak van problemen ✓ komt op voor de eigen mening op een assertieve wijze ✓ toont overtuiging in eigen kunnen ✓ durft problemen aan te kaarten en te bespreken

ICF CATEGORIE + OPERATIONELE DEFINITIE	GEDRAGSINDICATOREN
<p>4. Betrouwbaarheid</p> <p>Operationele definitie: de mate waarin iemand eerlijk, geloofwaardig en integer is. de mate waarin iemand zijn beloftes en afspraken nakomt. In tegenstelling tot iemand die oneerlijk is en geen rekening houdt met zijn omgeving.</p>	<p>Gedragsindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ houdt zich aan regels, gemaakte afspraken en beloftes ✓ houdt vertrouwelijk meegedeelde informatie voor zichzelf ✓ verwittigt tijdig bij afwezigheid of ziekte ✓ geeft eigen fouten/vergissingen toe
<p>5. Motivatie</p> <p>Operationele definitie: de mate waarin iemand iets (een zeker doel) probeert te bereiken of een bepaalde prestatie wil leveren of een bepaalde behoefte wil vervullen.</p>	<p>Gedragsindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ toont bereidheid en enthousiasme om zich in te zetten ✓ wil vooruitgang maken ✓ levert inspanningen om de taak zo goed mogelijk te doen ✓ voert soms extra activiteiten uit die niet strikt noodzakelijk zijn voor de taak ✓ heeft plezier in de taakuitvoering en gaat op in zijn/haar werk
<p>6. Hunkering</p> <p>Operationele definitie: fysieke en psychische afhankelijkheid (alcohol, drugs, nicotine, gokken, ...).</p>	<p>Gedragsindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ functioneert zonder een verhoogde drang naar middelen of verslavende activiteiten ✓ gebruikt middelen met gezond verstand ✓ bespreekt en evalueert het eigen middelengebruik kritisch ✓ ziet de schadelijke gevolgen van verslaving in ✓ houdt zich aan regels mbt het gebruik
<p>7. Driftbeheersing</p> <p>Operationele definitie: de mate waarin iemand doelbewust zijn impulsen onder controle kan houden.</p>	<p>Gedragsindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ werkt gedisciplineerd door, ook al doet de persoon een bepaald soort werk niet graag ✓ krijgt opkomende hevige emoties onder controle ✓ laat na om kwetsende taal te gebruiken ✓ neemt beslissingen na nadenken en niet plots en onbeheerst ✓ stelt bevrediging van behoeften uit waar de werkcontext dit vereist ✓ gebruikt geen fysiek of verbaal geweld

ICF CATEGORIE + OPERATIONELE DEFINITIE	GEDRAGSINDICATOREN
<p>8. Inschikkelijkheid</p> <p>Operationele definitie: is vriendelijk, behulpzaam, kan goed samenwerken.</p>	<p>Gedragsindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ overlegt met anderen ✓ houdt rekening met de voorstellen die anderen doen ✓ kan een taak samen met iemand uitvoeren ✓ aanvaardt regels en opdrachten ✓ stelt zich vriendelijk en behulpzaam op ✓ werkt constructief mee aan een opdracht
<p>9. Aandacht</p> <p>Operationele definitie: richt zich op een taak gedurende een vereiste periode. Kan aandacht volhouden. Verdeelt de aandacht. De aandacht wordt verplaatst zonder afleiding.</p>	<p>Gedragsindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ richt zich geconcentreerd op een taak gedurende de vereiste periode ✓ verdeelt aandacht over de verschillende taakelementen van de opdracht ✓ wisselt focus van aandacht indien nodig ✓ werkt verder bij afleidende prikkels of storende invloeden ✓ behoudt een doorsnee alertheid voor signalen uit de directe en indirecte werkomgeving bij monotone en repetitieve taken
<p>10. Tijdmanagement</p> <p>Operationele definitie: het ordenen van gebeurtenissen in een chronologische volgorde. Het toewijzen van een bepaalde hoeveelheid tijd aan gebeurtenissen en activiteiten.</p>	<p>Gedragsindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ gebruikt de beschikbare tijd efficiënt ✓ heeft controle over hoeveel tijd besteed wordt aan activiteiten i.f.v. een vlotte en productieve werkuitvoering ✓ schat in hoe lang een activiteit duurt ✓ ordent taken/opdrachten/gebeurtenissen ✓ heeft goed tijdsbesef m.b.t. aanvang en einde van het werk en de werkplanning (dag- en weekplanning) ✓ kan eigen levensgeschiedenis reconstrueren

ICF CATEGORIE + OPERATIONELE DEFINITIE	GEDRAGSINDICATOREN
<p>11. Cognitieve flexibiliteit</p> <p>Operationele definitie: aanpassen aan veranderende of nieuwe situaties.</p>	<p>Gedragsindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ past zich vlot aan aan nieuwe situaties ✓ kan goed overweg met overgangssituaties (nieuwe collega, nieuwe werkpost, nieuwe leidinggevende...) ✓ reageert gepast op onverwachte gebeurtenissen ✓ behoudt het overzicht na een wijziging in de werksituatie ✓ neemt tijd voor onbekende, nieuwe informatie
<p>12. Inzicht</p> <p>Operationele definitie: kent zichzelf, sterke en zwakke punten, kan zichzelf in vraag stellen, toetst op gepaste wijze eigen gedrag af bij anderen.</p>	<p>Gedragsindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ denkt na over eigen gedrag en spreekt er met anderen over ✓ staat open voor feedback over eigen gedrag/kritiek ✓ stelt zichzelf in vraag, is zelfkritisch ✓ heeft een correct beeld van eigen kwaliteiten (overschat of onderschat zichzelf niet) ✓ maakt een correct inschatting van wat hij/zij aankan en weet er mee om te gaan
<p>13. Algemeen fysiek uithoudingsvermogen</p> <p>Operationele definitie: de eigenschap om een fysieke inspanning te verwerken of de wijze van omgaan en reageren op een fysieke inspanning. De mate van weerstand tegen vermoeidheid. De mate van uithoudingsvermogen.</p>	<p>Gedragsindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ kan langdurig fysieke inspanningen leveren ✓ brengt een fysieke opdracht tot een goed einde binnen een voltijds werkregime (38u/week) ✓ wisselt van taak zonder dat er enig fysiek nadeel ondervonden wordt ✓ heeft buiten de gewone pauzes geen extra recuperatie nodig na normale fysieke inspanningen ✓ taken of deeltaken met normale fysieke belasting moeten niet overgenomen worden door een collega ✓ gaat uitgerust naar het werk
<p>14. Pijngewaarwording</p> <p>Operationele definitie: Het waarnemen van een onplezierig gevoel duidend op mogelijke of feitelijke schade aan (een onderdeel van) het lichaam</p>	<p>Gedragsindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ voelt zich belemmerd door pijn (sensorieel of emotioneel) die prikkend, tintelend, stekend, brandend of zeurend kan zijn, plaatselijk of generaliseerd ✓ de klachten kunnen mogelijks psychosomatisch zijn ✓ wordt al dan niet medisch erkend ✓ de fysieke en/of psychische lijdensdruk die iemand ervaart

ICF CATEGORIE + OPERATIONELE DEFINITIE	GEDRAGSINDICATOREN
[2] ACTIVITEITEN EN PARTICIPATIE	
<p>15. Ontwikkelen van vaardigheden</p> <p>Operationele definitie: de capaciteit tot leren van nieuwe vaardigheden of de capaciteit om gekende vaardigheden te verbeteren. Vaardigheden kunnen complex of eenvoudig, repetitief van aard zijn.</p>	<p>Gedragindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ leert nieuwe opdrachten en taken vlot aan na eenvoudige uitleg of demonstratie ✓ vraagt spontaan naar feedback bij aanleren van vaardigheden ✓ maakt zich repetitieve vaardigheden vlot eigen ✓ kan verscheidene nieuwe taken toegewezen krijgen op relatief korte tijd
<p>16. Toepassen van kennis (niet anders gespecificeerd)</p> <p>Operationele definitie: Het begrijpen van geschreven taal (boeken, instructies, kranten, teksten,) in één van de landstalen en een boodschap overbrengen in symbolen (woorden, cijfers,) in één van de landstalen</p> <p>het begrijpen van geschreven taal (boeken, instructies, kranten, teksten,...) in één van de landstalen.</p>	<p>Gedragindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ bezit de schoolse vaardigheden lezen en schrijven ✓ zet schoolse vaardigheden in het dagelijkse leven in, bijvoorbeeld door het lezen en invullen van formulieren, mails opstellen, informatie uit een tekst halen, ... ✓ begrijpt geschreven werkinstructies
<p>17. Rekenen</p> <p>Operationele definitie: optellen, aftrekken, vermenigvuldigen en delen.</p>	<p>Gedragindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ heeft getalbesef (kent de draagwijdte van een getal: wat is meer, minder, groot, klein, enz.) ✓ kan optellen en aftrekken, delen en vermenigvuldigen ✓ past berekeningen correct toe in dagelijkse situaties (betalen, koken, ...)

ICF CATEGORIE + OPERATIONELE DEFINITIE	GEDRAGSINDICATOREN
<p>18. Oplossen van problemen</p> <p>Operationele definitie: de eigenschap om problemen te kunnen oplossen bij een taakgerichte opdracht.</p>	<p>Gedragsindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ merkt zelf spontaan op welke problemen zich (kunnen) voordoen ✓ gaat zelfstandig en actief op zoek naar ideeën en oplossingsstrategieën ✓ legt de effecten van verschillende oplossingsstrategieën naast elkaar ✓ past de gekozen oplossingsstrategie effectief toe <p>! Het maken van een keuze voor een bepaalde oplossingsstrategie is het nemen van een besluit en wordt dan ook bij 'Besluiten nemen' gescoord ! De beoordeling van de oplossing (de betrokkene past een goede of een slechte, correcte of foute, ... oplossing toe) speelt hier geen rol.</p>
<p>19. Besluiten nemen</p> <p>Operationele definitie: kunnen onderscheiden van en kiezen uit opties, de keuze uitvoeren, actie ondernemen en de effecten van de keuze evalueren.</p>	<p>Gedragsindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ weegt verschillende opties tegenover elkaar af ✓ neemt zelfstandig beslissingen ✓ gaat over tot actie ✓ heeft bij beslissing oog voor de korte of lange termijn gevolgen, is zich hiervan bewust en kan deze aanvaarden ✓ hakt ook bij moeilijke beslissingen knopen door <p>! De beoordeling van de beslissing (de betrokkene maakt een goede of een slechte, correcte of foute, ... keuze) speelt hier geen rol.</p>
<p>20. Omgaan met stress</p> <p>Operationele definitie: kunnen omgaan met stress, afleiding en crisissituaties.</p>	<p>Gedragsindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ reageert gepast op frustraties, obstakels en tegenwerking. ✓ blijft kalm in stresserende werksituaties ✓ presteert onder (tijds)druk gelijkmatig en effectief en behaalt een goed resultaat
<p>21. Mobiliteit</p> <p>Operationele definitie: kan de werkplek bereiken, zich toegang verschaffen tot en binnen de werkplek.</p>	<p>Gedragsindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ verplaatst zich naar een bestemming, bijv. woon – werkverplaatsing ✓ verschaft zich toegang tot een gebouw, bijv. de werkplaats ✓ verplaatst zich binnen een gebouw, bijv. tussen lokalen en verdiepingen ✓ verplaatst zich zowel binnen gekende als ongekende situaties/trajecten

ICF CATEGORIE + OPERATIONELE DEFINITIE	GEDRAGSINDICATOREN
<p>22. Verzorgen van lichaamsdelen</p> <p>Operationele definitie: verzorgt zich en hecht voldoende belang aan persoonlijke hygiëne. kleedt en gedraagt zich volgens de maatschappelijke normen/ eisen van de werksituatie.</p>	<p>Gedragsindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ kent de maatschappelijk normen aangaande een verzorgd uiterlijk en passende kledij en besteedt hier effectief ook de nodige aandacht aan ✓ handen en nagels zijn goed verzorgd ✓ tanden en mondhygiëne zijn in orde ✓ haar is gewassen en hoofdhuid goed verzorgd ✓ is gekleed naar de omstandigheden, zonder overdrijving, kledij is fris gewassen
<p>23. Zorgdragen voor eigen gezondheid</p> <p>Operationele definitie: zich verzekeren van fysiek comfort, gezondheid en fysiek en mentaal welbevinden.</p>	<p>Gedragsindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ zorgt voor evenwichtige voeding ✓ zorgt voor voldoende slaap ✓ heeft een redelijk niveau van lichamelijke activiteit ✓ schat zelf in wanneer het onderzoek bij een arts is aangewezen ✓ ondergaat de nodige medische onderzoeken, volgt medische aanbevelingen op en voert deze aanbevelingen uit (vb medicatie innemen).
<p>24. Verwerven van woonruimte</p> <p>Operationele definitie: heeft een woonruimte die gezond is en voorzien van het noodzakelijke comfort.</p>	<p>Gedragsindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ heeft zekerheid van huisvesting ✓ de woning/appartement is in goede staat (goede isolatie, geen vocht-schimmel-lekkend dak...). ✓ de huisvesting is voorzien van het nodige basiscomfort ✓ de huisvesting is aangepast aan de gezinssituatie
<p>25. Aangaan van relaties</p> <p>Operationele definitie: de mate waarin iemand relaties met anderen kan aangaan of net afstand weet te bewaren, rekening houdend met de gedragscodes die gelden binnen de context en cultuur.</p>	<p>Gedragsindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ gaat relaties aan met anderen, gaat sociale contacten niet uit de weg, legt contact, kan zich op gepaste wijze voorstellen. ✓ voelt aan welke de gedragscode is in de sociale omgang en gedraagt er zich naar ✓ stelt gedrag dat een langdurige vriendschappelijke of professionele relatie faciliteert, ook op langere termijn (vb. actief luisteren, hulp aanbieden, gepaste gesprekstijl, respect voor de leidinggevende, ...)

ICF CATEGORIE + OPERATIONELE DEFINITIE	GEDRAGSINDICATOREN
<p>26. Economische zelfstandigheid</p> <p>Operationele definitie: beschikt over een (vervangings)inkomen of kan terugvallen op spaargeld of een netwerk.</p>	<p>Gedragsindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Het inkomen is toereikend om te voorzien in de basisbehoeften (wonen, eten, gezondheidszorg). ✓ doet enkel uitgaven die passen binnen het beschikbare inkomen, heeft geen schulden ✓ doet beroep op het sociaal netwerk of spaargeld om een moeilijke periode te overbruggen
<p>27. Sociale activiteiten</p> <p>Operationele definitie: neemt deel aan het sociaal en cultureel leven. Betrokkene neemt deel aan het verenigingsleven.</p>	<p>Gedragsindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ heeft een sociaal netwerk van vrienden, familie met wie hij/zij regelmatig contact heeft ✓ participeert, gebaseerd op eigen behoeftes, voldoende aan sociale activiteiten of het verenigingsleven (buurtwerk, hobby's,...)
[3] OMGEVINGSFACTOREN OF EXTERNE FACTOREN	
<p>28. Ondersteuning en relatie met naaste familie</p> <p>Operationele definitie: De naaste familie heeft een positieve of een negatieve invloed op het functioneren van de betrokkene. Met naaste familie bedoelen we echtgenoten, partners, ouders, broers en zusters, kinderen, pleegouders, adoptiefouders en grootouders.</p>	<p>Gedragsindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ De naaste familie ondersteunt op positieve wijze het functioneren van de klant. ✓ De naaste familie stimuleert de klant om zijn leven in eigen handen te nemen ondanks een mogelijke beperking: ze creëren mogelijkheden, zoeken mee naar oplossingen voor probleemsituaties. ✓ Als de klant er niet in slaagt om zelf de problemen op te lossen biedt de naaste praktische ondersteuning op vlak van administratie, opstaan, openbaar vervoer, ... ✓ De naaste familie biedt ook emotionele, psychische ondersteuning: ze zijn er voor de klant wanneer het nodig is, ze staan klaar met raad en daad. ✓ De naaste familie heeft een realistische en ondersteunende visie op een mogelijke tewerkstelling van de klant. ✓ De ondersteuning die de naaste familie biedt is toereikend voor de betrokkene.

ICF CATEGORIE + OPERATIONELE DEFINITIE	GEDRAGSINDICATOREN
<p data-bbox="172 443 719 472">29. Ondersteuning en relatie met vrienden</p> <p data-bbox="124 539 411 568">Operationele definitie: de vrienden hebben een positieve of een negatieve invloed op het functioneren van de betrokkene.</p>	<p data-bbox="842 215 1102 244">Gedragindicatoren:</p> <ul data-bbox="842 275 1485 1016" style="list-style-type: none"> ✓ De vriendenkring ondersteunt op positieve wijze het functioneren van de klant. ✓ De vriendenkring stimuleert de klant om zijn leven in eigen handen te nemen ondanks een mogelijke beperking: ze creëren mogelijkheden, zoeken mee naar oplossingen voor probleemsituaties. ✓ Als de klant er niet in slaagt om zelf de problemen op te lossen biedt de vriendenkring praktische ondersteuning op vlak van administratie, opstaan, openbaar vervoer, ... ✓ De vriendenkring biedt ook emotionele, psychische ondersteuning: ze zijn er voor de klant wanneer het nodig is, ze staan klaar met raad en daad. ✓ De vriendenkring heeft een realistische en ondersteunende visie op een mogelijke tewerkstelling van de klant. ✓ De ondersteuning die de vrienden bieden is toereikend voor de betrokkene.
<p data-bbox="172 1155 719 1184">30. Ondersteuning en relatie met collega's</p> <p data-bbox="124 1252 411 1281">Operationele definitie: de collega's hebben een positieve of een negatieve invloed op het functioneren van de betrokkene.</p>	<p data-bbox="842 1072 1102 1102">Gedragindicatoren:</p> <ul data-bbox="842 1133 1485 1576" style="list-style-type: none"> ✓ De ondersteuning van de collega's is toereikend voor de betrokkene. ✓ heeft collega's die stimuleren om zelf naar oplossingen te zoeken voor werkgerelateerde problemen of reiken indien nodig oplossingen aan ✓ krijgt hulp van collega's bij praktische, administratieve taken, of bij privé zaken (belastingbrief, woning, auto,...) ✓ kan terecht bij collega's voor emotionele, psychische ondersteuning: ze staan klaar wanneer je hen nodig hebt
<p data-bbox="172 1713 600 1771">31. Ondersteuning en relatie met meerderen</p> <p data-bbox="124 1834 411 1863">Operationele definitie: de meerderen (een leidinggevende, politie, andere gezagsfiguur) hebben een positieve of een negatieve invloed op het functioneren van de betrokkene.</p>	<p data-bbox="842 1630 1102 1659">Gedragindicatoren:</p> <ul data-bbox="842 1691 1485 2168" style="list-style-type: none"> ✓ krijgt van zijn/haar leidinggevende de omkadering die het functioneren positief beïnvloedt ✓ krijgt extra hulp van zijn/haar leidinggevende of begeleiding indien nodig (op emotioneel, psychisch of praktisch vlak) ✓ krijgt (extra) overlegmomenten van zijn/haar leidinggevende in functie van het functioneren ✓ krijgt begrip van zijn/haar leidinggevende ✓ heeft een meerdere die inspanningen levert om van de tewerkstelling een succes te maken ✓ De relatie met en ondersteuning door meerderen is voldoende voor de betrokkene.

ICF CATEGORIE + OPERATIONELE DEFINITIE	GEDRAGSINDICATOREN
<p>32. Ondersteuning en relatie met andere dienstverleners</p> <p>Operationele definitie: de andere dienstverleners mbt werk, wonen en welzijn hebben een positieve of negatieve invloed op het functioneren van de betrokkene.</p>	<p>Gedragindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ heeft dienstverleners die het functioneren van de betrokkene ondersteunen door hem/haar te stimuleren, aan te moedigen, begeleiden ✓ heeft dienstverleners die multidisciplinair samenwerken: ze staan op één lijn mbt visie, aanpak, adviesverlening ✓ De ondersteuning die de dienstverleners bieden is toereikend voor de betrokkene.
<p>33. Maatschappelijke attitudes</p> <p>Operationele definitie: opvattingen, meningen van samenleving over de betrokkene op basis van:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Leeftijd • Origine • Werkloosheidsduur • Juridisch verleden • Persoon met een arbeidshandicap • Economische situatie • Uiterlijke kenmerken (tattoos, kledij, ...) • ... 	<p>Scoor Licht probleem:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ heeft één of meerdere kenmerken waar de samenleving een mening over heeft. ✓ bijvoorbeeld: 50+, allochtone origine, meer dan twee jaar werkzoekend, ex-gedetineerden, persoon met een arbeidshandicap, armoede, laaggeschoold, economische situatie, extreme uiterlijke kenmerken, langdurig zieke, ... <p>! Scoor licht probleem bij 1 aanwezig kenmerk, scoor ernstig probleem bij 2 of meerdere problemen</p>
<p>34. Producten en technologie</p> <p>Operationele definitie: Hulpmiddelen in de directe omgeving van de betrokkene, die een invloed hebben op het functioneren. Het gaat hierbij om elk product, instrument of technisch systeem, algemeen verkrijgbaar of speciaal vervaardigd dat het functioneren beïnvloedt.</p>	<p>Gedragindicatoren</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ heeft hulpmiddelen waardoor participatie in de maatschappij gemakkelijker wordt gemaakt ✓ neemt medicatie in die het functioneren positief beïnvloedt
[4] PERSOONLIJKE FACTOREN	
<p>35. Werkervaring</p> <p>Operationele definitie: de mate van werkervaring.</p>	<p>Scoor Sterkte: heeft recente werkervaring (minder dan 6 maanden geleden) EN heeft meer dan 1 jaar werkervaring</p> <p>Scoor Geen probleem: heeft gewerkt tussen 6 maanden geleden en één jaar geleden EN heeft meer dan 1 jaar werkervaring</p> <p>Scoor Licht probleem: is meer dan 1 jaar werkloos OF heeft minder dan 1 jaar werkervaring</p> <p>Scoor Ernstig probleem: is meer dan 2 jaar werkloos OF heeft minder dan 6 maanden werkervaring, nog niet gewerkt, enkel korte (minder dan 4 dagen aaneensluitend) interimopdrachten</p>

ICF CATEGORIE + OPERATIONELE DEFINITIE	GEDRAGSINDICATOREN
<p>36. Opleiding</p> <p>Operationele definitie: behaalde diploma's.</p>	<p>Gedragindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ heeft 1 of meerdere diploma's of kwalificaties ✓ De diploma's of kwalificaties zijn bruikbaar ifv het beoogde jobdoelwit van de betrokkene
<p>37. Gezinslast</p> <p>Operationele definitie: de subjectief ervaren last van het gezin.</p>	<p>Gedragindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ moet ondersteuning bieden aan (zorgbehoevende) gezinsleden (vb: kinderen, zieke ouders,)
<p>38. Copingstijl</p> <p>Operationele definitie: kan met situaties en gebeurtenissen op een gepaste wijze omgaan.</p>	<p>Gedragindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ ontspant zich actief, neemt rust ✓ beheerst negatieve gedachten, piekert niet onnodig ✓ uit emoties gemakkelijk
<p>39. Kennis van de Nederlandse taal</p> <p>Operationele definitie: beheerst voldoende de Nederlandse taal om te functioneren in de maatschappij en/of Franse taal in de faciliteiten- en randgemeenten.</p>	<p>Gedragindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Nederlands en/of Frans in de faciliteiten- of randgemeenten is moedertaal ✓ gebruikt en begrijpt het Nederlands
<p>40. Medische factoren</p> <p>Operationele definitie: De aanwezigheid van medische problemen, aangegeven door de betrokkene</p>	<p>Gedragindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ geeft signalen, verbaal of fysiek, die duiden op één of meerdere, lichte of ernstige medisch probleem/problemen ✓ subjectieve beleving van medische problemen, al dan niet gestaafd met een medisch attest
[5] ANDERE WERKVAARDIGHEDEN	
<p>41. Fijne motoriek</p> <p>Operationele definitie: het gebruik van handen en vingers in het vastnemen, vasthouden en manipuleren van kleine objecten. Dit betreft bewegingen die vaak veel aandacht en concentratie vragen.</p>	<p>Gedragindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ grijpt probleemloos naar kleine objecten ✓ bevestigt probleemloos kleine objecten aan elkaar ✓ gebruikt probleemloos precisiewerktuigen (fijne schroevendraaier, fijne kniptang,...)

ICF CATEGORIE + OPERATIONELE DEFINITIE	GEDRAGSINDICATOREN
<p>42. Grote motoriek</p> <p>Operationele definitie: grote onderdelen en materialen vastnemen, vasthouden en manipuleren. Dit betreft bewegingen die vaak automatisch gebeuren.</p>	<p>Gedragindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ beweegt, loopt, stapt, springt, ... probleemloos
<p>43. Werktempo</p> <p>Operationele definitie: de snelheid van taakuitvoering.</p>	<p>Gedragindicatoren:</p> <ul style="list-style-type: none">✓ voert taken uit binnen het gevraagde tijdsbestek