

European Union of Supported Employment Informatiebrochure en kwaliteitscriteria

Inhoud

Inleiding

1 European Union of Supported Employment

- Achtergrond
- Rol en activiteiten
- Organisatiestructuur
- Leden
- Een nationale vereniging opzetten
- Factoren die van invloed zijn op nationaal aanbod

2 Begeleid werken

- Achtergrond
- Definitie
- Waarde en uitgangspunten
- Het proces van begeleid werken
- Resultaten

3 Een ethische code voor medewerkers begeleid werken

4 Een kader van kwaliteitscriteria voor aanbieders van begeleid werken

- A. De organisatie
- B. Het proces
- C. Resultaten

Inleiding

De European Union of Supported Employment (EUSE) is opgericht om begeleid werken te ontwikkelen door heel Europa. Deze brochure is bedoeld voor aanbieders van begeleid werken als een praktische handleiding om het dienstenaanbod te verbeteren, een gezamenlijke ‘begeleidwerkentaal’ te ontwikkelen voor Europese landen, en de aandacht te vestigen op goede praktijken.

Bovendien is het de bedoeling dat deze brochure de consistentie in het dienstenaanbod door heel Europa verbetert en een maatstaf biedt voor activiteiten op het gebied van begeleid leren.

Uiteraard weten we dat er verschillen zijn tussen de afzonderlijke Europese landen waar het gaat om cultuur, arbeidsmarkt, economie en wetgeving. Desondanks zijn de waarden, ethiek en uitgangspunten die in deze brochure staan overdraagbaar en relevant.

Als gevolg van financiële en andere operationele restricties zijn aanbieders van diensten vaak gedwongen zich te richten op een beperktere benadering dan de volledige methode voor begeleid werken. Deze publicatie stimuleert ons allemaal om te streven naar de kracht en waarde van de complete methode.

Het is ook duidelijk dat de positie van mensen met een beperking in de Europese samenleving aan het veranderen is. Dit is hoofdzakelijk het gevolg van het feit dat mensen met een beperking eisen dat hun volledige rechten als Europese burgers worden erkend en beschermd. Als gevolg van exclusie in het verleden, hebben mensen met een beperking twee keer zo veel kans om geen arbeidskwalificaties te hebben en vier keer zo veel kans op werkloosheid dan mensen zonder beperking. Methoden voor begeleid werken waarderen hun capaciteiten en vinden echte banen voor mensen met een ernstige beperking.

De leden van de nationale verenigingen die in hun hoedanigheid van EUSE Raad van Bestuur gewerkt hebben aan het EU-project staan hierna genoemd. Namens EUSE wil ik hen danken voor hun harde werk en toewijding bij het ontwerpen van deze publicatie, en van de website en nieuwsbrief.

Mike Evans	Schotland
Isabel Lopes	Portugal*
Catherine Katsouda	Griekenland*
Annerieke Diepeveen	Griekenland
Michael Fleming	Ierland*
Margaret Haddock	Noord-Ierland*
Teresa Hazzard	Noord-Ierland
Simone Schuller	Duitsland*
Milena Johnova	Tsjechische Republiek
Pavla Boxava	Tsjechische Republiek
Borja Jordan de Urries	Spanje*
Bengt Ekland	Zweden
Leena Sariola	Finland

Harri Haltunen

Finland

Bijzondere dank komt Edyth Dunlop van de NIUSE toe, die het secretariaat van EUSE voert.

Tot slot wil ik mijn erkentelijkheid uitspreken voor de subsidie van het directoraat-generaal Arbeid en Sociale Zaken van de Europese Commissie. Zonder deze subsidie zou dit waardevolle werk niet mogelijk zijn geweest.

Monica Wilson
Voorzitter EUSE

* Nationale verenigingen van begeleid werken die voor dit project worden gesubsidieerd door de Europese Unie. Degenen zonder * zijn EUSE-leden van nationale verenigingen die hebben deelgenomen.

1 De European Union of Supported Employment

Achtergrond

De European Union of Supported Employment (EUSE) werd opgericht in 1993 om de ontwikkeling van begeleid werken door heel Europa te faciliteren. Begeleid werken ondersteunt mensen met ernstige handicaps (fysiek, verstandelijk, psychisch, sensorisch en verborgen) bij het krijgen van toegang tot echte arbeidsmogelijkheden, die zij zelf hebben gekozen, in een integrale setting met de passende, blijvende ondersteuning. Zodat zij economisch en sociaal actief kunnen worden in hun eigen omgeving.

EUSE werkt hieraan door promotie van de methode begeleid werken, uitwisseling van informatie en kennis van goede praktijken op het gebied van begeleid werken, en de ontwikkeling van voorbeeldactiviteiten. EUSE zorgt voor een platform om te netwerken met andere organisaties en verenigingen op Europees en mondiaal niveau.

Rol en activiteiten

De belangrijke activiteiten van de European Union of Supported Employment zijn:

- Het EUSE-congres organiseren dat tweejaarlijks wordt gehouden: Rotterdam, Nederland 1994; Dublin, Ierland 1995; Oslo, Noorwegen 1997; Rome, Italië 1999; Edinburgh, Schotland 2001; Helsinki, Finland 2003 en Barcelona, Spanje 2005.
- Informatie uitwisselen via reguliere mailings, en nu, dankzij dit project, door middel van nieuwsbrieven, e-mail en de website (www.euse.org).
- Het Europees sociaal en economisch beleid beïnvloeden.
- Netwerken met andere Europese verenigingen en samenwerken met mondiale organisaties.
- Nieuwe nationale verenigingen opzetten – organisaties helpen en ondersteunen bij het opzetten van hun eigen nationale verenigingen.
- Campagne voeren en lobbyen voor de rechten van mensen met een ernstige handicap om toegang te hebben tot beroepsonderwijs en werk.
- Onderzoek doen naar en ontwikkeling van voorbeelden van goede praktijken, training van personeel, kwaliteitscriteria, supervisie, deskundigheidsbevordering en wetgeving.
- Dienstverlening aan leden en ondersteuning van nationale verenigingen.

EUSE is een non-gouvernementele organisatie en lid van het European Disability Forum (EDF) en de European Association of Service Providers for Persons with a Disability (EASPD).

Organisatiestructuur

De organisatiestructuur van EUSE kent twee niveaus:

De EUSE Raad van Bestuur

De raad van bestuur bestaat uit tien leden:

- Voorzitter
- Vice-voorzitter
- Secretaris
- Penningmeester
- Zes bestuursleden

De EUSE Raad van Bestuur wordt gekozen door de vertegenwoordigers van de EUSE Raad tijdens een algemene vergadering die wordt gehouden op het EUSE-congres. Van elke nationale vereniging mag één vertegenwoordiger in de raad van bestuur worden gekozen. De raad van bestuur komt minimaal drie keer samen in de periode tussen twee EUSE-congressen.

De EUSE Raad

De EUSE Raad bestaat uit twee vertegenwoordigers van elke EUSE nationale vereniging. De raad komt bij elkaar tijdens het EUSE-congres, kiest de raad van bestuur en komt met suggesties en aanbevelingen voor het EUSE-werkplan.

EUSE Organisatiestructuur

EUSE Raad van Bestuur,
voorzitter, vice-voorzitter,
secretaris, penningmeester
en zes bestuursleden

EUSE Raad
bestaande uit
twee vertegenwoordigers van
de EUSE nationale
verenigingen

Leden

Op het moment zijn zestien nationale verenigingen lid van EUSE:

Duitsland
Engeland
Finland
Griekenland
Ierland

Italië
IJsland
Nederland
Noord-Ierland
Noorwegen
Oostenrijk
Portugal
Schotland
Spanje
Tjechische Republiek
Zweden

Een nationale vereniging opzetten

Het proces van een nationale vereniging opzetten zal van land tot land verschillen wat betreft structuur en tijdsduur. In elk land zal het opzetten van een nationale vereniging echter bestaan uit een aantal stappen.

STAPPEN

Stap 1

Lokale projecten/organisaties begeleid werken leggen contacten met andere begeleidwerkenorganisaties.

Stap 2

Beleg een bijeenkomst van BW-organisaties en andere relevante organisaties. Bijvoorbeeld lokale organisaties van en voor mensen met een handicap. Ook managers en medewerkers begeleid werken krijgen een uitnodiging.

Stap 3

Bespreek tijdens de bijeenkomst de voordelen van het opzetten van een nationale vereniging en ga na of er draagvlak is voor het opzetten van zo'n vereniging.

Stap 4

Als wordt overeengekomen tot het opzetten van een nationale vereniging, moeten een aantal belangrijke onderwerpen aan de orde komen:

- De naam van de nationale vereniging
- Doelstellingen
- Structuur en wettelijke vereisten
- Lidmaatschap (inclusief lidmaatschapsgelden)

EUSE zal organisaties die een nationale vereniging willen opzetten, ondersteunen door hen te koppelen aan een bestaand lid dat de ontwikkeling van de nieuwe nationale vereniging zal begeleiden.

Factoren die van invloed zijn op nationaal aanbod

De sector begeleid werken heeft de laatste twee decennia in heel Europa een snelle groei doorgemaakt. Gebleken is dat met deze benadering mensen met een beperking in staat worden gesteld een leven te leiden met meer voldoening door volledige participatie in de beroepsbevolking. De sector promoot het verlenen van ondersteuning aan mensen met een handicap of andere groepen met een beperking om betaald werk op de reguliere arbeidsmarkt te krijgen en houden. Waarmee een bijdrage wordt geleverd aan de Europese strategie van sociale cohesie en ontwikkeling.

Ondanks de vele voordelen voor deelnemers, werkgevers en de samenleving in het algemeen, wordt het potentieel van begeleid werken in veel Europese landen niet volledig benut. Dit kan verschillende oorzaken hebben:

- Onvoldoende erkenning en acceptatie van een op rechten gebaseerde benadering van gehandicapthema's.
- De afwezigheid van een nationaal beleidskader voor begeleid werken in een bepaald land.
- Gebrek aan fondsen om de implementatie van het beleidskader voor begeleid werken te ondersteunen in een bepaald land.
- Ingewikkelde en rigide uitkeringsregelingen die mensen ontmoedigen om echt werk te zoeken.
- De politieke, sociale en economische prioriteiten en behoeften in een land.
- Algemene aannames over handicap en beperking in een land.
- De toegang tot de reguliere arbeidsmarkt en werkloosheidscijfers.
- Gebrek aan leiderschap of nationale strategie wat betreft het over de volle breedte invoeren van begeleid werken.

Als gevolg van een aantal of alle genoemde factoren zullen begeleidwerkenorganisaties onvermijdelijk verschillen in hun aanpak van en de mate waarin zij begeleidwerkenactiviteiten uitvoeren in hun eigen land.

2 Begeleid werken

Achtergrond

Begeleid werken werd in de jaren zeventig en tachtig ontwikkeld in de Verenigde Staten en Canada. Het oorspronkelijke doel was mensen met een verstandelijke handicap te helpen een gewone baan te krijgen. Later bleek dat begeleid werken ook zinvol was voor andere doelgroepen voor wie het van oudsher moeilijk was werk te krijgen en houden. De achtergrond van de opkomst van begeleid werken moeten worden gezocht in het feit dat arbeidsre-integratie en beroepsopleiding werden gedomineerd door organisaties voor beschermd werk, dagactiviteitencentra en overheidsgestuurde organisaties. De activiteiten binnen dit re-integratiesysteem waren gericht op training en empowerment van de client, zodat deze een normaal leven als werkende kon leiden, en mensen met handicaps kwamen in aanmerking voor werk nadat zij hiervoor waren getraind en voorbereid (trainen en plaatsen).

Tegen het eind van de jaren zeventig zag men steeds meer in dat de traditionele *'eerst trainen dan plaatsen'*-methoden van arbeidsre-integratie en training weinig bijdroegen aan de integratie van mensen met een handicap in de reguliere arbeidsmarkt. Het werd duidelijk dat goede arbeidsvaardigheden alleen niet genoeg waren voor een persoon met een handicap om een baan te vinden en te houden. Om die reden werd het idee van een *'jobcoach'* geïntroduceerd. Een jobcoach had de taak goed gestructureerde ondersteuning te bieden aan de persoon met de handicap die normaal werk deed. De ondersteuning kon de vorm hebben van werkplektraining, socialevaardigheidstraining, hulp bij het reizen van en naar het werk, en andere noodzakelijke begeleiding om het werk succesvol te laten verlopen, zowel voor de persoon met de handicap als voor de werkgever. Het *'jobcoach-model'* was gebaseerd op iets anders dan reguliere arbeidsre-integratie omdat de jobcoaches op het werk aanwezig waren om te helpen bij aanpassing, training en onderwijs.

Het idee was om deelnemers eerst in een baan te plaatsen en dan te trainen in het uitvoeren van de taken (*'eerst plaatsen dan trainen'*). Bij de eerste projecten in een onbeschermd werkomgeving werd vaak een *'plaats en behoud'*-strategie gevolgd. Om die reden werd een *'plaats-train-behoud'*-strategie ontwikkeld. Als de noodzakelijke stabiliteit was bereikt, trok de jobcoach zich terug (bouwde langzaam af), en liet de medewerker achter met zijn nieuwe collega's (natuurlijke ondersteuning).

In de jaren negentig werd begeleid werken steeds meer gekenmerkt door het idee dat mensen met handicaps zelf bepalen welke eisen zij stellen aan een baan, en toenemende participatie van deelnemers. Verder werd de nadruk gelegd op het promoten van natuurlijke ondersteuning en samenwerking met de belangrijkste betrokkenen.

Het begeleidwerkenperspectief wordt nu steeds meer gekenmerkt door uitgangspunten van inclusie en het verkrijgen van banen op de reguliere arbeidsmarkt. Hoewel er nog veel werk moeten worden verzet door het ontwikkelen van het potentieel van begeleid werken, is het algemeen aanvaard dat begeleid werken op de goede weg is – de oprichting van de European Union of Supported Employment is daarvan het bewijs.

Factoren die in elk land invloed zullen hebben op het aanbod

Ondanks de groei van begeleid werken en de duidelijke voordelen die de betreffende persoon, werkgevers en de samenleving als geheel daarvan hebben, wordt het potentieel van begeleid werken in veel landen niet ten volle benut. Dit is het gevolg van een aantal factoren waarover aanbieders van begeleid werken vaak geen controle hebben, waardoor zij een variant op de 'zuivere methode' van begeleid werken moeten aanbieden.

Hiertoe behoren niet alleen de op pagina 10 genoemde factoren, maar ook deze:

- Financieringsbronnen moeten gebruiken die bedoeld zijn voor beroepsonderwijs of kwalificatieprogramma's, zoals Europese sociale fondsen die alleen voor de korte termijn zijn, en financieringsbronnen die daar eigenlijk niet voor zijn bedoeld.
- Gebrek aan ontwikkeling van de mensenrechtenagenda in bepaalde landen.
- De invloed van het ministerie dat het begeleidwerkenprogramma financiert, bijvoorbeeld volksgezondheid, sociale zaken, onderwijs, en arbeid.

BW-organisaties zullen om sommige of al deze redenen onvermijdelijk aanpassingen moeten doen in hun aanpak van en de mate waarin zij in staat zijn het ideaal van begeleid werken in hun eigen land in de praktijk te brengen.

Desondanks zullen zij zich inzetten voor de fundamentele uitgangspunten:

- dat de werkplek de beste plaats is om te leren voor een baan;
- dat begeleid werken bedoeld is om bepaalde sociale, houdings-, beleids- en praktische drempels te slechten die sommige groepen uitsluiten van betaald werk;
- dat dit werk zal bestaan uit 'echte banen' in een geïntegreerde werkomgeving.

Ondanks de drempels die in afzonderlijke landen bestaan en de toepassing van zuivere methoden van begeleid werken beperken, zullen begeleidwerkenorganisaties veelal een combinatie aanbieden van de volgende diensten:

- **Afspraken maken met de werkzoekende:** in eerste instantie zal de organisatie iemand stimuleren om een overeenkomst te sluiten.
- **Een beroepsprofiel maken:** mensen helpen bij het benoemen van hun vaardigheden en voorkeuren voor bepaald werk.
- **Baanontwikkeling:** nagaan aan welke banen iemand de voorkeur geeft door rond te kijken bij potentiële werkgevers.
- **Baananalyse:** meer te weten komen over de werkplek, collega's en de begeleiding die iemand nodig heeft in een bepaalde werkomgeving.
- **Ondersteuning op de werkplek:** vaststellen en implementeren van 'precies voldoende' creatieve ondersteuning, informatie en achterwacht aan zowel werkgever als werknemer om te zorgen dat de baan een succes wordt en de ontwikkeling van zelfstandigheid door middel van 'natuurlijke ondersteuning'.
- **Carrièreondersteuning:** de werknemer en werkgever ondersteunen bij ideeën over loopbaanontwikkeling op lange termijn door middel van gestructureerde evaluatie- en ontwikkelingsplannen.

Definitie

Van oudsher is begeleid werken gedefinieerd als ‘geïntegreerde banen in de samenleving waarbij mensen met een handicap de mogelijkheid hebben om naast mensen zonder handicap te werken en individuele ondersteuning krijgen om te zorgen voor succes op lange termijn.’

Deze definitie benadrukt het doel van een echte baan en een gewoon salaris. Duidelijk wordt ook een verschuiving van het ‘train-plaats’-model van de traditionele arbeidsre-integratie waarin mensen in dagcentra en sociale werkplaatsen werden ‘klaargestoomd’ voor competitieve arbeid, in de richting van een benadering die in begeleid werken wordt gekenmerkt als ‘plaats-train’ (Jenaro e.a. 2006:6).

Tegenwoordig stelt begeleid werken mensen met een handicap en andere groepen met een beperking in staat om betaald werk op de reguliere arbeidsmarkt te vinden en houden. Het is gebaseerd op en respecteert iemands behoeften, wensen en werkaspiraties.

Op grond hiervan is de door EUSE aanvaarde definitie van begeleid werken:
Steun verlenen aan mensen met een handicap en andere groepen met een beperking om betaald werk op de reguliere arbeidsmarkt te krijgen en houden.

Waarde en uitgangspunten van begeleid werken

Begeleid werken is geheel consistent met de concepten van empowerment, sociale inclusie, de waardigheid van en het respect voor het individu. Binnen het kader van begeleid werken kunnen deze concepten verder worden gedefinieerd door de volgende waarden en uitgangspunten die aanwezig zijn in alle stadia en activiteiten van begeleid werken:

Individualiteit

Begeleid werken beschouwt elk individu als uniek, met zijn/haar eigen interesses, voorkeuren, situatie en levensgeschiedenis.

Respect

Begeleidwerkenactiviteiten passen altijd bij de leeftijd, zijn waardig en zinvol.

Zelfbeschikking

Begeleid werken ondersteunt mensen hun belangen en voorkeuren te verhelderen, hun keuzes kenbaar te maken, en hun arbeids-/levensplan te definiëren in overeenstemming met hun persoonlijke situatie. Het promoot de uitgangspunten van self-advocacy door deelnemers.

Geïnformeerde keuze

Begeleid werken ondersteunt individuen bij het volledig begrijpen van hun mogelijkheden zodat zij een weloverwogen keuze kunnen maken uit hun voorkeuren en weten wat de consequenties zijn van hun keuzes.

Empowerment

Begeleid werken ondersteunt mensen bij het nemen van beslissingen over hun leefstijl en participatie in de samenleving. Zij hebben de regie bij planning, evaluatie en ontwikkeling van diensten.

Vertrouwelijkheid

De aanbieder van begeleid werken beschouwt door mensen gegeven informatie als vertrouwelijk. De aanbieder heeft toegang tot zijn/haar persoonlijke informatie verzameld door de aanbieder en elke vorm van ontsluiting gebeurt discreet of met toestemming van de betreffende persoon.

Flexibiliteit

Personele en organisatiestructuren kunnen veranderen als de behoeften van deelnemers daartoe aanleiding geven. Diensten zijn flexibel, houden rekening met individuele behoeften en kunnen worden aangepast om te voldoen aan bepaalde voorwaarden.

Toegankelijkheid

Diensten, voorzieningen en informatie op het gebied van begeleid werken is volledig toegankelijk voor alle mensen met een handicap.

Het proces van begeleid werken

Begeleid werken is een dynamisch proces dat door de deelnemer wordt voortbewogen.

Een proces bestaande uit vijf stadia is naar voren gekomen en erkend als een voorbeeld voor goede praktijken. Het kan worden gebruikt als een kader voor begeleid werken.

Binnen elk van deze vijf stadia bevindt zich een grote variatie aan activiteiten. Sommige zullen uniek zijn voor een groep met een bepaalde handicap, andere zullen algemener zijn en van toepassing op alle groepen met een beperking. Gedurende alle stadia en activiteiten zullen aanbieders de tijdsduur goed in de gaten moeten houden, zodat de deelnemers niet onnodig lang hoeven te wachten.

Stadium 1 Afspraken maken met de werkzoekende

Dit stadium bevat waarschijnlijk het breedste spectrum aan activiteiten, waarvan de meerderheid uniek zal zijn, niet alleen voor groepen met een bepaalde handicap maar ook uniek voor individuen van elke willekeurige groep met een beperking. Dit stadium is vooral belangrijk omdat op een passende manier toegankelijke informatie wordt gegeven en het individu wordt ondersteund die informatie en ervarend leren in te zetten bij het maken van een geïnformeerde keuze. De activiteiten in dit stadium moeten relevant zijn, gericht op de persoon en deel van een overeengekomen actieplan om iemand uiteindelijk toe te leiden naar open arbeid. Verwacht wordt dat aan het eind van stadium 1 de persoon een geïnformeerde keuze zal maken om al dan niet gebruik te maken van begeleid werken voor het vinden van een baan en zo ja, met die bepaalde aanbieder.

Stadium 2 Een beroepsprofiel maken

De activiteiten in dit stadium zullen inzicht verschaffen in aspecten van iemands vaardigheden en talenten, sterke en zwakke punten. Zo ontstaat een gedetailleerd profiel van arbeidsgerelateerde onderwerpen dat van invloed zal zijn op de rest van het proces. Begeleid werken geeft werkzoekenden de mogelijkheid om actief een baan te kiezen die overeenkomt met hun interesses, aspiraties, behoeften, situatie en eerdere ervaringen. Dit planningsproces is gebaseerd op een empowerment-benadering, waarbij deelnemers worden aangemoedigd om hun eigen carrièrebeslissingen te nemen en hun eigen werkproject mee te ontwerpen, in

overeenstemming met hun interesses en beroepsaspiraties. Dit stadium staat geheel in het kader van persoonsgerichte planning.

Stadium 3 Een baan vinden

Het vinden van een baan is een essentieel stadium, waarbij de bewuste activiteiten van invloed kunnen zijn op werkgevers en werk waarborgen voor de werkzoekende. Er is niet één beste manier om een baan te zoeken en aanbieders van begeleid werken moeten uit een scala van activiteiten de best passende zoeken voor de betrokken partijen.

Het is niet te zeggen wie wel en wie niet de baan moet zoeken, maar de werkzoekende moet wel de regie houden over de activiteiten, waarbij hij/zij zo veel mogelijk advies krijgt en zo wordt toegerust dat een geïnformeerde keuze kan worden gemaakt.

Onafhankelijk van de effecten van een handicap of andere beperking moet het eigendom berusten bij de werkzoekende, waarbij de aanbieder van begeleid werken gedetailleerde leiding en advies geeft.

Uiteraard zijn er een aantal methoden die kunnen worden gebruikt om een geschikte baan of werkgever te vinden:

- Een curriculum vitae samenstellen
- Reageren op banenadvertenties
- Open sollicitaties schrijven naar werkgevers
- Onbekende, maar potentiële werkgevers benaderen
- Snuffelstages en proefplaatsingen (beide voor beperkte tijd)
- Contacten opbouwen met werkgevers en netwerken
- Banen creëren door de aanbieder van begeleid werken

Stadium 4 De werkgever benaderen

De activiteiten in dit stadium zullen afhangen van de vorm die het benaderen of het contact met de werkgever zal aannemen.

Voor dit doel veronderstellen we dat de BW-medewerker, en waarschijnlijk ook de werkzoekende, de werkgever zullen ontmoeten. In dit stadium zal komen vast te staan wat de werkgever mogelijk te bieden heeft.

Mogelijke onderwerpen die aan de orde kunnen komen:

- Vaardigheden/ervaring die de werkgever nodig acht
- Aantal uren werk (of snuffelstage / werkervaringsplaatsing)
- Arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden
- Cultuur op de werkplek
- Beschikbare ondersteuning van de aanbieder van begeleid werken
- Beschikbare ondersteuning van de werkgever/collega's
- Ontsluitingsvraagstukken
- Voorbereidende training van werkgever en collega's
- Gezondheids- en veiligheidsvereisten
- Beschikbaarheid van subsidies en ondersteuning via overheidsprogramma's
- Begeleiding en advies voor werkgevers wat betreft hun wettelijke verplichtingen/verantwoordelijkheden.

Stadium 5 Ondersteuning op of buiten de werkplek

De intensiteit, de hoeveelheid en vorm van ondersteuning die wordt verleend zal afhangen van iemands behoeften, vaardigheden en arbeidssituatie. Begeleiding is een essentieel onderdeel van begeleid werken en het is aanwezig in alle stadia van het proces.

Professionele ondersteuning zal geleidelijk moeten worden afgebouwd en vervangen door ondersteuning door collega's. De intensiteit van de ondersteuning en de afbouwstrategie moeten worden gepland en geëvalueerd door collega's, werkgever en de deelnemer.

Het geven van ondersteuning op of buiten de werkplek stelt iemand in staat te leren en goed te functioneren, deel te zijn van een team, bij te dragen aan de bedrijfscultuur, en het kan loopbaanontwikkeling bevorderen. Ook heeft de werkgever zo een ondersteuningsmechanisme en stelt het collega's in staat kennis en begrip op te doen, waardoor de ontwikkeling van natuurlijke ondersteuning wordt gestimuleerd.

Het aanbod van ondersteuningsmaatregelen moet persoonsgericht en flexibel zijn, en kan bestaan uit de volgende activiteiten:

Ondersteuning op de werkplek

- Begeleiding en ondersteuning bij sociale vaardigheden
- Een mentor/collega aanwijzen
- Nagaan wat de cultuur op de werkplek is
- De cliënt ondersteunen bij aanpassing aan de werkplek
- Werkgever en collega's ondersteuning geven
- Nagaan wat gebruikelijk en gangbaar is op de werkplek
- Nagaan welke mogelijkheden er zijn voor loopbaanontwikkeling

Ondersteuning buiten de werkplek

- Praktische problemen/zaken oplossen (vervoer, werkkleding en dergelijke)
- Interpersoonlijke werkrelaties bespreken
- Ondersteuning geven bij de uitkeringsbureaucratie
- Contact onderhouden met mensen uit de sectoren welzijn en sociaal werk
- Luisteren naar en adviseren over onderwerpen die de deelnemer aan de orde stelt

Resultaten

Het belangrijkste doel van begeleid werken is het waarborgen van arbeid die overeenkomt met iemands behoeften, vaardigheden en talenten, onder gelijkwaardige en veilige werkomstandigheden. De persoon moet het werk zien als waardevol en zinvol, en het moet de mogelijkheid bieden tot sociale inclusie en bevrediging.

De persoon is verzekerd van een betaalde baan:

- Op de open arbeidsmarkt
- In een geïntegreerde werkomgeving
- Met een geldig arbeidscontract dat de deelnemer en de werkgever zijn overeengekomen
- Het salaris is hetzelfde als dat van anderen die hetzelfde werk doen
- De deelnemer is even zeker van zijn baan als zijn collega's

Er is gezorgd voor een passende baan:

- De deelnemer heeft een baan die past bij zijn aspiraties en talenten
- Het is een echte baan met duidelijk gedefinieerde taken en de prestaties worden op dezelfde manier beoordeeld/geëvalueerd als bij andere medewerkers
- De werkplek past bij iemands behoefte aan arbeidssatisfactie, persoonlijke en sociale ontwikkeling en veiligheid, en voldoet aan gezondheids- en veiligheidsvereisten
- De rol geeft de mogelijkheid voor baan- en loopbaanontwikkeling

De deelnemer wordt gezien als een waardevol teamlid:

- De werkgever en andere medewerkers zien iemand als een waardevol teamlid en de persoon wordt betrokken bij alle sociale activiteiten op de werkplek
- De werkgever is tevreden over de match en investeert net als voor andere medewerkers tijd en geld in de ontwikkeling van de deelnemer in zijn rol
- Iemand ervaart en ontwikkelt positieve relaties met collega's
- Natuurlijke ondersteuning ontwikkelt zich op de werkplek, waardoor de deelnemer onafhankelijk wordt van de begeleidwerknmedewerkers, en de deelnemer heeft de regie over beslissingen die worden genomen met betrekking tot zijn/haar ondersteuning

3 Een ethische code voor medewerkers begeleid werken

EUSE heeft een ethische code ontwikkeld met uitgangspunten en ethische normen die laten zien welke deskundigheid en verantwoordelijkheden worden vereist van medewerkers begeleid werken.

Deze uitgangspunten kunnen een leidraad vormen voor mensen die in dit veld werkzaam zijn en kunnen ook worden gebruikt als richtlijnen voor zelf-assessment en als instrument voor kwaliteitsverbetering.

Deze ethische code laat zien welke waarden ten grondslag liggen aan begeleid werken, waarop medewerkers hun dagelijks praktijk baseren. De code is bedoeld om algemene uitgangspunten en richtlijnen te geven voor situaties en activiteiten die voorkomen bij begeleid werken.

Algemene uitgangspunten

Professionele deskundigheid

BW-medewerkers handhaven de hoogste standaard van deskundigheid in hun werk. Ze zien de noodzaak in van het updaten van hun kennis van de belangrijkste terreinen van begeleid werken. Ze zijn verantwoordelijk voor hun eigen voortdurende professionele ontwikkeling en overleggen met andere medewerkers voor het uitwisselen van informatie, goede praktijken en technische deskundigheid.

Integriteit

BW-medewerkers zijn in hun werk eerlijk, redelijk en respectvol naar anderen. Zij voeren hun activiteiten uit op een manier die vertrouwen oproept.

Kansen en gelijkheid

BW-medewerkers respecteren de rechten, waardigheid en waarde van alle betrokkenen. Zij discrimineren op geen enkele manier op gronden van sekse, leeftijd, godsdienst, ras, etniciteit, politieke mening, beperking, seksuele oriëntatie, gezondheidssituatie, afhankelijkheid of sociale status.

Zij staan open voor culturele en individuele verschillen en behoeften, en bieden gelijke kansen en resultaten aan iedereen.

Sociale verantwoordelijkheid

BW-medewerkers zijn zich bewust van de impact die zij hebben op de leefstijl van mensen en op de gemeenschappen waarin zij leven en werken. Ze aanvaarden de verantwoordelijkheid een bijdrage te leveren aan sociale inclusie door middel van arbeid.

Vertrouwelijkheid

BW-medewerkers hebben de verplichting ervoor te zorgen dat vertrouwelijke/gevoelige informatie wordt beschermd. Zij zoeken met de persoon overeenstemming over zaken die

betrekking hebben op ontsluiting en onderhouden te allen tijde een professionele relatie met de deelnemer.

Empowerment en self-advocacy

BW-medewerkers hebben de verplichting actief te promoten dat iemand binnen het proces van begeleid werken optimaal participeert, zelf beslissingen kan nemen en de regie houdt.

Ethische richtlijnen

Deskundigheid – algemene kennis

Medewerkers hebben actieve en passieve kennis van begeleidwerkenactiviteiten:

- De factoren die hebben geleid tot de ontwikkeling van begeleid werken en de verschillen tussen begeleid en beschermd / beschut werken, en andere arbeidsmogelijkheden.
- De definitie en kenmerken van begeleid werken en de waarden die hieraan ten grondslag liggen.
- Geïnformeerde keuze, zelfbeschikking en actieve participatie door het hele proces van begeleid werken heen.
- De rol en verantwoordelijkheden van de belangrijkste betrokkenen bij het verlenen en faciliteren van mogelijkheden voor begeleid werken.
- De rechten en verantwoordelijkheden van deelnemers van begeleid werken, en nagaan wat het beste werkt (goede praktijken) in het proces van begeleid werken.

Een profiel maken

Medewerkers die begeleid werken in de praktijk brengen, zijn in staat tot het maken van een beroepsprofiel, tot assessment en loopontwikkeling in overeenstemming met de belangen van de deelnemer:

- Effectief en zinvol beroepsassessment samen met de deelnemer.
- Persoonsgerichte planning gebruiken bij alle onderdelen van het begeleidwerkenproces, inclusief loopbaanontwikkeling.
- De mogelijkheden bekijken het uitproberen van een baan in een proefplaatsing, werkervaringsplaats, snuffelstage en of meeloopstage.
- Deelnemers ondersteunen bij het ontwikkelen van hun persoonlijke carrièredoelen en zinvolle en realistische loopbaanplannen, zodat zij zich zo volledig mogelijk kunnen ontplooien.
- Samenwerkingsverbanden ontwikkelen met relevante organisaties en netwerken om mogelijkheden te scheppen voor loopbaanontwikkeling.

Een baan vinden en public relations

Medewerkers passen in het proces van begeleid werken een breed scala van effectieve methoden voor het vinden van een baan en public relations toe:

- Een effectief pr-plan voor begeleid werken ontwikkelen.
- Pr-materiaal maken dat geschikt is voor werkgevers.
- Het kennen en gebruiken van zowel formele als informele methoden om een baan te vinden.
- De deelnemer betrekken bij het proces van het vinden van een baan.
- Inzicht hebben in de lokale arbeidsmarkt en werkplekculturen.
- Nagaan wat de behoeften van werkgevers zijn.
- Professioneel en zakelijk contact onderhouden met werkgevers.

- Deelnemers ondersteunen bij het concurreren op de open arbeidsmarkt door hun sterke punten, vaardigheden en talenten te promoten.
- Ondersteunen bij het onderhandelen over arbeidsvoorwaarden, -omstandigheden en – contracten in overeenstemming met relevante wetgeving.
- Kennis hebben van en inzicht in relevante wetgeving over arbeidsgereleerde onderwerpen.

Training en ondersteuning op en buiten de werkplek

BW-medewerkers zijn in staat ondersteuning te bieden op en buiten de werkplek, met gebruikmaking van een scala aan activiteiten:

- Nagaan welke ondersteuningsbehoeften iemand heeft op de werkplek en deze ondersteuning ook kunnen geven.
- Een baan analyseren en nagaan met welke methoden ‘natuurlijke ondersteuning’ kan worden ingevoerd op de werkplek.
- Werkplekondersteuning ontwikkelen en nagaan welke vormen van ondersteuning de werkgever en collega’s nodig hebben, en deze ook geven.
- Een scala van ondersteuningsmethoden kunnen gebruiken op en buiten de werkplek.
- Advies en ondersteuning kunnen geven op het gebied van werkplekhulpmiddelen, aanpassingen en werkplekergonomie, zowel voor werkgevers als deelnemers.
- De deelnemers helpen zich bewust te worden van en zich aan te passen aan het sociale gedrag en de cultuur van de werkplek.
- Werkprestaties en sociale inclusie optimaliseren.

Blijvende ondersteuning

Medewerkers zijn in staat om zo nodig langetermijnondersteuning voor deelnemers op de werkplek te organiseren, waaronder:

- Nagaan wie deze langetermijnondersteuning kan bieden en hoe dit moeten worden gefinancierd.
- Op schrift overeenstemming bereiken met werkgevers en deelnemers over de ondersteuning die gaat worden geleverd.
- Evalueren en beoordelen van de kwaliteit en relevantie van het ondersteuningsaanbod, samen met deelnemers en werkgevers.
- Een ondersteuningsnetwerk opzetten om de deelnemer te helpen bij mogelijke persoonlijke behoeften op het gebied van werk.

Uitkeringskwesties regelen

BW-professionals zijn in staat deskundig en vertrouwelijk advies en begeleiding te geven of verkrijgen over relevante uitkerings- en financiële kwesties:

- Mensen informeren over uitkeringen en de financiële gevolgen van hun beslissingen.
- Mensen helpen bij het verkrijgen van uitkeringscalculaties die hen in staat stellen een geïnformeerde keuze te maken.
- Actieve kennis hebben van de huidige uitkeringsregelingen.
- Netwerken met organisaties die gespecialiseerd zijn in het leveren van uitkeringsinformatie en –advies.

Kennis van de eigen organisatie

Medewerkers zijn zich bewust van de missie, rol, doelstellingen en activiteiten van hun organisatie:

- Zij hebben inzicht in hun rol en verantwoordelijkheden binnen de organisatie.

- Zij kennen de grenzen, beperkingen en rol van hun organisatie in relatie tot begeleidwerkenactiviteiten.
- Zij werken als een teamlid om organisatiedoelstellingen te bereiken.
- Leveren een bijdrage aan systeemverandering binnen de organisatie.
- Streven naar optimale resultaten.

4 Een kader van kwaliteitscriteria voor aanbieders van begeleid werken

Het woordenboek definieert 'kwaliteit' als 'een mate of standaard van voortreffelijkheid'. Deze definitie komt overeen met de EUSE-doelstelling aanbieders van begeleid werken een leidraad te geven – een geheel van criteria voor goede praktijken en kwaliteit dat in de hele Europese gemeenschap kan worden gebruikt.

Het kader is bedoeld om een maatstaf te bieden die aanbieders in staat stelt de kwaliteit van hun aanbod te ontwikkelen en verbeteren.

De ontwikkelde criteria incorporeren niet alleen goede praktijken van de EUSE-leden, maar ze geven de aanbieders ook een kader voor intern assessment en om doelen te stellen voor voortdurende verbetering van hun aanbod. Het kader definieert begeleid werken en de kenmerken van het model, and stelt kwaliteitscriteria vast waarnaar aanbieders uit heel Europa kunnen streven.

Het begeleidwerkenmodel is snel gegroeid in de afgelopen twee decennia. De EUSE Raad van Bestuur was van mening dat de tijd is gekomen om een gestandaardiseerde leidraad te ontwikkelen die een maatstaf vormt voor kwaliteit en een gezamenlijke 'taal' creëert voor heel Europa.

A. De organisatie

Kwaliteitscriterium	Indicatoren	Bewijsmateriaal
<ul style="list-style-type: none"> Directie en management zetten een duidelijke lijn uit die leidt tot verlening van diensten van hoge kwaliteit. 	De organisatie: <ul style="list-style-type: none"> heeft een missiedocument waarin deze zich toelegt op geïntegreerde arbeid, gemeenschapsinclusie, en geen exclusie. 	<ul style="list-style-type: none"> Missiedocument Tevredenheidsonderzoek
	<ul style="list-style-type: none"> heeft beleid en procedures die gelijke kansen, een gezonde en veilige omgeving, en bescherming van ieders rechten waarborgt. 	<ul style="list-style-type: none"> Tevredenheidsonderzoek
	<ul style="list-style-type: none"> implementeert een beleidsplan met korte-, middellange- en langetermijndoelstellingen voor ontwikkeling van aanbod. 	<ul style="list-style-type: none"> Beleidsplan
	<ul style="list-style-type: none"> gebruikt een systeem van voortdurende evaluatie en verbetering van prestaties op alle onderdelen van het aanbod. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluatie/ effectrapportages, interne assessments
	<ul style="list-style-type: none"> Verzamelt en analyseert data over deelnemersresultaten, personeelsproductiviteit, kostenefficiency en andere proces- en resultaatvariabelen. 	<ul style="list-style-type: none"> Managementrapportages
	<ul style="list-style-type: none"> promoot en faciliteert een leercultuur waarin creativiteit, innovatie en risico's nemen wordt ondersteund, en waarin personeel en deelnemers voelen dat zij de regie hebben. 	<ul style="list-style-type: none"> Jaarlijks onderwijsplan Verslagen van vergaderingen / gebruikersbijeenkomsten.
	<ul style="list-style-type: none"> gebruikt procedures voor het vinden, toekennen, monitoren en evalueren van financiële bronnen die de continuïteit van de organisatie waarborgen en tegemoetkomen aan de behoeften van deelnemers. 	<ul style="list-style-type: none"> Jaarrekeningen Businessplan/ accountantsonderzoek

	<ul style="list-style-type: none"> informeert alle betrokkenen bij alle keuzes die zij hebben. 	<ul style="list-style-type: none"> Promotiemateriaal
	<ul style="list-style-type: none"> gebruikt procedures om vertrouwelijkheid en bescherming van gegevens te waarborgen. 	<ul style="list-style-type: none"> Tevredenheidsonderzoek
	<ul style="list-style-type: none"> waarborgt gelijke kansen, gelijkwaardige participatie en niet-discriminerende bejegening in alle lagen van dienstverlening. 	<ul style="list-style-type: none"> Tevredenheidsonderzoek
	<ul style="list-style-type: none"> heeft overeenkomsten met alle deelnemers. 	<ul style="list-style-type: none"> Tevredenheidsonderzoek
	<ul style="list-style-type: none"> heeft uitgebreide arbeidsmarktplannen. 	<ul style="list-style-type: none"> Tevredenheidsonderzoek
	<ul style="list-style-type: none"> ontwikkelingen op de lokale arbeidsmarkt worden geregistreerd en er wordt op geanticipeerd. 	<ul style="list-style-type: none"> Tevredenheidsonderzoek
Kwaliteitscriterium	Indicatoren	Bewijsmateriaal
<ul style="list-style-type: none"> De organisatie erkent, promoot en waardeert de inbreng van betrokkenen bij het plannen en nemen van beslissingen in alle lagen van de organisatie. 	<ul style="list-style-type: none"> Er is beleid ontwikkeld en er bestaat een procedure voor de inbreng van betrokkenen die representatief is voor alle partners in het proces van begeleid werken, en ook representatief voor alle gradaties van beperkingen. 	<ul style="list-style-type: none"> Beleid en procedures voor participatie van betrokkenen Tevredenheidsonderzoeken
	<ul style="list-style-type: none"> Er worden gebruikersgroepen van betrokkenen ontwikkeld en begeleid, zodat zij kunnen participeren in het plannen en nemen van beslissingen in alle lagen van de organisatie. 	<ul style="list-style-type: none"> Verslagen van bijeenkomsten van gebruikersgroepen
	<ul style="list-style-type: none"> Er wordt geregeld feedback verzameld bij de betrokkenen over hoe zij de diensten ervaren, inclusief klachten en suggesties. 	<ul style="list-style-type: none"> Gebruikersevaluaties Tevredenheidsonderzoeken
Kwaliteitscriterium	Indicatoren	Bewijsmateriaal
<ul style="list-style-type: none"> De organisatie heeft zich toegelegd op het beschermen en promoten van de rechten van mensen 	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie heeft een toegankelijke Verklaring van Deelnemersrechten. 	<ul style="list-style-type: none"> Tevredenheidsonderzoek

met een beperking.		
	<ul style="list-style-type: none"> De aanbieder eerbiedigt alle aspecten van de Verklaring van Deelnemersrechten. 	<ul style="list-style-type: none"> Gebruikersevaluatie
	<ul style="list-style-type: none"> Persoonlijke en vertrouwelijke informatie wordt beschermd door veilige organisatieprocedures gedurende het hele proces van dienstverlening. 	<ul style="list-style-type: none"> Tevredenheidsonderzoek Beleid en procedures
	<ul style="list-style-type: none"> Het recht van de deelnemer om zijn zienswijzen en meningen te uiten en keuzes te maken, wordt geëerbiedigd in alle stadia van de dienstverlening. 	<ul style="list-style-type: none"> Gebruikersevaluaties
	<ul style="list-style-type: none"> Deelnemers worden ondersteund bij het verwerven van hun arbeidsrechten. 	<ul style="list-style-type: none"> Effectrapportages
Kwaliteitscriterium	Indicatoren	Bewijsmateriaal
<ul style="list-style-type: none"> Kwalitatieve diensten worden verleend door uiteenlopende professionele en deskundige medewerkers in alle lagen van de organisatie. 	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie heeft een personeelsbeleid dat het selecteren en behouden van hooggekwalificeerd personeel stimuleert. 	<ul style="list-style-type: none"> Evaluaties door personeel en gebruikers Tevredenheidsonderzoek
	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie heeft een variatie aan functieprofielen waaruit geïntegreerde arbeid en bijbehorende steun van de omgeving duidelijk naar voren komen, overeenkomend met de uitgangspunten van begeleid werken. 	<ul style="list-style-type: none"> Organisatieschema Functiebeschrijvingen
	<ul style="list-style-type: none"> Voor elk functieprofiel in de organisatie zijn duidelijke competenties en verantwoordelijkheden gedefinieerd. 	<ul style="list-style-type: none"> Functiebeschrijvingen/ specificatie naar personen
	<ul style="list-style-type: none"> De verhouding tussen het aantal personeelsleden en de hoeveelheid deelnemers is passend en veilig. 	<ul style="list-style-type: none"> Tevredenheidsonderzoek

	<ul style="list-style-type: none"> • De organisatie heeft goede arbeidsomstandigheden voor het personeel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Personeelsevaluatie
	<ul style="list-style-type: none"> • De organisatie zorgt ervoor dat de prestaties van alle personeelsleden regelmatig worden beoordeeld en dat zij voldoende ondersteuning krijgen bij het vervullen van hun functie en het bereiken van resultaten. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gegevens over functioneringsgesprekken
	<ul style="list-style-type: none"> • De organisatie zorgt ervoor dat alle personeelsleden toegang hebben tot de gebruikelijke professionele ontwikkelings- en opleidingsmogelijkheden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gegevens over opleiding en ontwikkeling van het personeel
	<ul style="list-style-type: none"> • Personeelsleden hebben carrièremogelijkheden naarmate hun vaardigheden zich ontwikkelen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluaties van personeel

B. Het proces

Stadium 1 Afspraken maken met de werkzoekende

Kwaliteitscriterium	Indicatoren	Bewijsmateriaal
<ul style="list-style-type: none"> De persoon met de beperking heeft op een passende manier alle benodigde informatie ontvangen, zodat hij/zij een beslissing kan nemen over het gebruikmaken van het aanbod van de begeleidwerkenorganisatie. 	<ul style="list-style-type: none"> De organisatie is gevestigd in een toegankelijk gebouw, dat door de persoon op een waardige manier kan worden gebruikt, en zich bevindt in de samenleving. 	<ul style="list-style-type: none"> Toegankelijkheidsbeoordelingen Gebruikersevaluatie
	<ul style="list-style-type: none"> Een personeelslid heet de persoon welkom op een vriendelijke, positieve, respectvolle en waardige manier. 	<ul style="list-style-type: none"> Gebruikersevaluatie
	<ul style="list-style-type: none"> Een personeelslid stelt vast welke communicatiebehoeften de persoon heeft en zorgt voor ondersteuning hierbij. 	<ul style="list-style-type: none"> Gebruikersevaluatie
	<ul style="list-style-type: none"> De persoon heeft de regie bij dit gesprek wat betreft datum, tijdstip, plaats, deelnemers en agenda. 	<ul style="list-style-type: none"> Gebruikersevaluatie
	<ul style="list-style-type: none"> De persoon krijgt ondersteuning bij het uiten van zijn/haar ideeën en meningen, en bij het stellen van vragen. 	<ul style="list-style-type: none"> Gebruikersevaluatie
	<ul style="list-style-type: none"> Er is toegankelijke informatie beschikbaar over alle aspecten van het aanbod van de BW-organisatie, het BW-proces en de lokale arbeidsmarkt. 	<ul style="list-style-type: none"> Tevredenheidsonderzoek
	<ul style="list-style-type: none"> Iedereen krijgt een toegankelijke overeenkomst over de intensiteit van de aangeboden diensten. 	<ul style="list-style-type: none"> Tevredenheidsonderzoek

Stadium 2 Beroepsprofiel

Kwaliteitscriterium	Indicatoren	Bewijsmateriaal
<ul style="list-style-type: none"> Er wordt een persoonsgerichte benadering gebruikt om relevante informatie te verzamelen over iemands aspiraties, interesses en talenten voor werk. 	<ul style="list-style-type: none"> Alle gesprekken vinden plaats op een toegankelijke en private plaats waar de deelnemer makkelijk kan communiceren. 	<ul style="list-style-type: none"> Gebruikersevaluatie
	<ul style="list-style-type: none"> Communicatie- en feedbackmethoden komen overeen met de leer- en communicatiestijl van de deelnemer, en er is passende ondersteuning aanwezig om daarbij te helpen. 	<ul style="list-style-type: none"> Gebruikersevaluatie
	<ul style="list-style-type: none"> De deelnemer wordt ondersteund bij het begrijpen van het doel van de verzamelde informatie. 	<ul style="list-style-type: none"> Gebruikersevaluatie
	<ul style="list-style-type: none"> De deelnemer wordt ondersteund bij het aanwijzen en erbij betrekken van relevante anderen die bijdragen aan het proces. 	<ul style="list-style-type: none"> Gespreksverslagen
	<ul style="list-style-type: none"> Deelnemers zijn eigenaar van alle verzamelde informatie en zij moeten toestemming geven voor gebruik ervan. 	<ul style="list-style-type: none"> Tevredenheidsonderzoek
	<ul style="list-style-type: none"> De verzamelde informatie wordt gebruikt voor het maken van een persoonlijk beroepsprofiel. 	<ul style="list-style-type: none"> Tevredenheidsonderzoek
Kwaliteitscriterium	Indicatoren	Bewijsmateriaal
<ul style="list-style-type: none"> Deelnemers worden ondersteund bij het maken van geïnformeerde en realistische keuzes over hun werk en toekomstige loopbaanontwikkeling. 	<ul style="list-style-type: none"> Deelnemers onderzoeken loopbaanmogelijkheden gebaseerd op hun vastgestelde interesses, talenten en behoeften. 	<ul style="list-style-type: none"> Deelnemersprofielen Actieplannen
	<ul style="list-style-type: none"> Deelnemers hebben toegang tot uiteenlopende lokale arbeidsmogelijkheden. 	<ul style="list-style-type: none"> Opleidingsplannen

	<ul style="list-style-type: none"> • Deelnemers worden ondersteund bij het krijgen van inzicht in de vereiste vaardigheden voor een bepaalde baan en de mogelijkheden die zij hebben om deze vaardigheden te ontwikkelen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Opleidings-/actieplannen
	<ul style="list-style-type: none"> • Deelnemers krijgen ondersteuning en mogelijkheden om te participeren in meeloopstages en leerwerkplaats, proefplaatsing, zodat zij een geïnformeerde keuze kunnen maken. 	<ul style="list-style-type: none"> • Opleidings-/actieplannen
	<ul style="list-style-type: none"> • Deelnemers krijgen de mogelijkheid en ondersteuning om zelfschikking en beslissingsvaardigheden te ontwikkelen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gebruikersevaluatie
	<ul style="list-style-type: none"> • Deelnemers worden ondersteund bij het toepassen van ervaren leren en het gebruik van de verzamelde informatie om een geïnformeerde keuze te maken. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gebruikersevaluatie
Kwaliteitscriterium	Indicatoren	Bewijsmateriaal
<ul style="list-style-type: none"> • Met elke werkzoekende wordt een persoonlijk, flexibel plan opgesteld. 	<ul style="list-style-type: none"> • Het plan is ontwikkeld met en goedgekeurd door de persoon en geproduceerd in een toegankelijk formaat. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gebruikersevaluatie
	<ul style="list-style-type: none"> • De deelnemer wordt volledig ondersteund om te participeren in de ontwikkeling van het plan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gebruikersevaluatie
	<ul style="list-style-type: none"> • Alle aspecten van het plan vormen een weergave van iemands interesses, aspiraties en werkvaardigheden. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gebruikersevaluatie
	<ul style="list-style-type: none"> • In het plan wordt een arbeidsdoelstelling gegeven en beschreven hoe dit doel kan worden bereikt. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tevredenheidsonderzoek
	<ul style="list-style-type: none"> • In het plan wordt duidelijk 	<ul style="list-style-type: none"> • Tevredenheidsonderzoek

	aangegeven welke ondersteuning en budget vereist zijn om te voldoen aan iemands behoefte de arbeidsdoelstelling te bereiken.	
	<ul style="list-style-type: none"> • Het plan geeft aan welke 'belangrijke anderen' gaan helpen bij het bereiken van de doelstellingen en het uiteindelijke arbeidsdoel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tevredenheidsonderzoek
	<ul style="list-style-type: none"> • Mensen worden ondersteund zo veel mogelijk zelf richting te geven aan het plan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gebruikersevaluatie
	<ul style="list-style-type: none"> • Het plan bevat passende tijdspaden en mogelijkheden voor evaluatie en aanpassing van het plan. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tevredenheidsonderzoek
	<ul style="list-style-type: none"> • Alle deelnemers hebben een getekende kopij van hun eigen plan en beslissen welke andere persoon/personen ook een kopij krijgen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gebruikersevaluatie

Stadium 3 Een baan vinden

Kwaliteitscriterium	Indicatoren	Bewijsmateriaal
<ul style="list-style-type: none"> • De persoon wordt passende training en ondersteuning aangeboden bij het vinden van een baan. 	<ul style="list-style-type: none"> • De deelnemer krijgt training en ondersteuning aangeboden bij het uitvoeren van uiteenlopende activiteiten om een baan te zoeken. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gebruikersevaluatie
	<ul style="list-style-type: none"> • De persoon heeft de regie over de mate waarin hij/zij participeert in het proces van het vinden van een baan en het solliciteren. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gebruikersevaluatie
	<ul style="list-style-type: none"> • Deelnemers krijgen ondersteuning om zo veel mogelijk te participeren in hun eigen activiteiten op het gebied van baanontwikkeling en werkgeverscontacten, onafhankelijk van de ernst van hun beperking. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gebruikersevaluatie
	<ul style="list-style-type: none"> • Deelnemers worden zo veel als 	<ul style="list-style-type: none"> • Tevredenheidsonderzoek

	nodig getraind en ondersteund bij het communiceren en onderhandelen over persoonlijke arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden met werkgevers.	<ul style="list-style-type: none"> • Gebruikersevaluatie
Kwaliteitscriterium	Indicatoren	Bewijsmateriaal
<ul style="list-style-type: none"> • De deelnemer wordt ondersteund bij het vinden van de best mogelijke baan. 	<ul style="list-style-type: none"> • De aanbieder netwerk met lokale ondernemers, is lid van een lokale werkgeversvereniging en bezoekt lokale werkgeversbijeenkomsten. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tevredenheidsonderzoek
	<ul style="list-style-type: none"> • De activiteiten voor het vinden van een baan worden voortdurend geëvalueerd en bijgesteld. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tevredenheidsonderzoek
	<ul style="list-style-type: none"> • Het plan voor baanontwikkeling en pr vormt de weerslag van lokale en regionale arbeidstendensen, en het bevat plannen voor ontwikkeling en training. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tevredenheidsonderzoek
	<ul style="list-style-type: none"> • Beroepsprofielen en werkplekanalyses worden gebruikt om na te gaan of de baan past bij de deelnemer. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tevredenheidsonderzoek
	<ul style="list-style-type: none"> • Alle resultaten van matching-activiteiten worden direct gecommuniceerd naar de deelnemer. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gebruikersevaluatie
	<ul style="list-style-type: none"> • De werkzoekende wordt ondersteund bij het maken van een geïnformeerde keuze uit wat er beschikbaar is, en bij de stap naar het volgende stadium. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gebruikersevaluatie

Stadium 4 De werkgever benaderen

Kwaliteitscriterium	Indicatoren	Bewijsmateriaal
<ul style="list-style-type: none"> • De werkgever wordt ondersteund bij het vinden van 'de beste persoon voor de baan'. 	<ul style="list-style-type: none"> • De BW-aanbieder heeft de behoeften, baanvereisten en werkomgeving van de werkgever duidelijk gedefinieerd in een werkgeversprofiel. 	<ul style="list-style-type: none"> • Werkgeversonderzoek

	<ul style="list-style-type: none"> • De rol van de aanbieder van begeleid werken is gecommuniceerd naar en begrepen door de werkgever. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tevredenheidsonderzoek
	<ul style="list-style-type: none"> • Voor de werkgever is informatie, advies en training beschikbaar op het gebied van handicaps, beperkingen en niet-discriminerende bejegening. 	<ul style="list-style-type: none"> • Werkgeversonderzoek
	<ul style="list-style-type: none"> • Personeel op de werkplek wordt ondersteund en getraind om de werknemer met de beperking te helpen bij het ontwikkelen van 'natuurlijke ondersteuning'. 	<ul style="list-style-type: none"> • Werkgeversonderzoek • Werkgeversevaluatie
	<ul style="list-style-type: none"> • Mensen met een beperking worden positief gepromoot naar werkgevers toe. 	<ul style="list-style-type: none"> • Tevredenheidsonderzoek
	<ul style="list-style-type: none"> • Werkgevers worden ondersteund bij het kiezen van passende banen door het gebruik van opsplitsen van functies en of samenvoegen van taken. 	<ul style="list-style-type: none"> • Werkgeversevaluatie
	<ul style="list-style-type: none"> • Mensen met een beperking worden getraind en begeleid om na te gaan of werkgevers behoefte hebben aan meer kennis over handicaps en deze kennis ook over te dragen. 	<ul style="list-style-type: none"> • Werkgeversevaluatie
	<ul style="list-style-type: none"> • De werkgever heeft blijvende toegang tot de aanbieder van begeleid werken. 	<ul style="list-style-type: none"> • Werkgeversonderzoek
	<ul style="list-style-type: none"> • Er worden mogelijkheden ontwikkeld voor leer-werkplaats, proefplaatsing, meeloopstages en bedrijfsbezoeken. 	<ul style="list-style-type: none"> • Werkgeversevaluatie
	<ul style="list-style-type: none"> • Er worden werkgeversnetwerken opgezet. 	<ul style="list-style-type: none"> • Werkgeversonderzoek
	<ul style="list-style-type: none"> • De BW-aanbieder werkt tijdens het hele proces nauw samen met de werkgever. 	<ul style="list-style-type: none"> • Werkgeversevaluatie
	<ul style="list-style-type: none"> • Er wordt feedback gevraagd aan de werkgever over zijn ervaringen met begeleid werken. 	<ul style="list-style-type: none"> • Werkgeversevaluatie

Stadium 5 Ondersteuning op en buiten de werkplek

Kwaliteitscriterium	Indicatoren	Bewijsmateriaal
<ul style="list-style-type: none"> De training en begeleiding van de werknemer is passend en effectief, en stimuleert zelfstandigheid op de werkplek en vooruitgang. 	<ul style="list-style-type: none"> De aanbieder van begeleid werken gaat samen met de werknemer na aan welke opleidings- en leerstijlen iemand de voorkeur geeft bij de benodigde training en ondersteuning. 	<ul style="list-style-type: none"> Gebruikersevaluatie
	<ul style="list-style-type: none"> Er wordt een toegankelijk opleidings- en actieplan gemaakt. 	<ul style="list-style-type: none"> Tevredenheidsonderzoek
	<ul style="list-style-type: none"> BW-medewerkers passen uiteenlopende leer- en ondersteuningsmethodes toe die discreet zijn en met afnemende intensiteit. 	<ul style="list-style-type: none"> Tevredenheidsonderzoek Evaluatie
	<ul style="list-style-type: none"> Alle gebruikte ondersteuningsmethoden zijn aangepast aan de werkplek en gericht op het verbeteren van de prestaties en status van de werknemer. 	<ul style="list-style-type: none"> Gebruikers- en werkgeversonderzoeken en -evaluaties.
	<ul style="list-style-type: none"> De ondersteuning en training is flexibel en ook beschikbaar voor het ontwikkelen van relaties op en buiten het werk. 	<ul style="list-style-type: none"> Gebruikers- en werkgeversevaluatie
	<ul style="list-style-type: none"> Er is begeleiding en training beschikbaar om mee te doen aan sociale activiteiten van het werk en door de werkgever gesponsorde activiteiten op en buiten het werk. 	<ul style="list-style-type: none"> Deelnemers- en werkgeversevaluatie
	<ul style="list-style-type: none"> De medewerker wordt begeleid bij participatie in alle 'normale' introductie-, proeftijd-, prestatie- en ontwikkelingsprocedures die werknemers zonder beperking ook doorlopen. 	<ul style="list-style-type: none"> Tevredenheidsonderzoeken Gebruikers- en werkgeversevaluatie
	<ul style="list-style-type: none"> Werknemers worden ondersteund bij het 	<ul style="list-style-type: none"> Tevredenheidsonderzoek Gebruikersevaluatie

	onderhandelen over arbeidsvoorwaarden en – omstandigheden die zijn afgestemd op hun individuele behoeften.	
--	--	--

C. Resultaten

Kwaliteitscriterium	Indicatoren	Bewijsmateriaal
<ul style="list-style-type: none"> De werkzoekende vindt en behoudt een betaalde baan op de reguliere arbeidsmarkt. 	<ul style="list-style-type: none"> Er is een rechtsgeldig en vast arbeidscontract dat werknemer en werkgever zijn overeengekomen. 	<ul style="list-style-type: none"> Tevredenheidsonderzoek
	<ul style="list-style-type: none"> Het arbeidscontract is een weergave van de voorkeuren die de werkzoekende heeft wat betreft werkdagen, uren, vakantiedagen, werkpatronen en salaris. 	<ul style="list-style-type: none"> Gebruikersevaluatie
	<ul style="list-style-type: none"> De werknemer ontvangt hetzelfde salaris en dezelfde uitkeringen als andere werknemers die hetzelfde werk doen. 	<ul style="list-style-type: none"> Tevredenheidsonderzoek
	<ul style="list-style-type: none"> De werknemer houdt de baan minimaal zes maanden. 	<ul style="list-style-type: none"> Tevredenheidsonderzoek
<ul style="list-style-type: none"> De werknemer is een gewaardeerde collega en een volwaardig teamlid. 	<ul style="list-style-type: none"> De werkgever en collega's zorgen voor uiteenlopende vormen van 'natuurlijke ondersteuning'. 	<ul style="list-style-type: none"> Werkgevers/werknemers-evaluaties/onderzoeken
	<ul style="list-style-type: none"> De werknemer ervaart een goede relatie met zijn collega's. 	<ul style="list-style-type: none"> Gebruikersevaluatie
	<ul style="list-style-type: none"> De werknemer krijgt de kans met collega's deel te nemen aan activiteiten buiten het werk. 	<ul style="list-style-type: none"> Gebruikersevaluatie
<ul style="list-style-type: none"> De werknemer heeft mogelijkheden voor loopbaanontwikkeling. 	<ul style="list-style-type: none"> Naarmate de vaardigheden van de werknemer zich ontwikkelen, worden carrièremogelijkheden en verbeteringskansen bekeken. 	<ul style="list-style-type: none"> Gebruikersevaluatie Werkgeversonderzoek
	<ul style="list-style-type: none"> De deelnemer wordt ondersteund bij het overwegen van interne en externe carrièremogelijkheden. 	<ul style="list-style-type: none"> Gebruikersevaluatie
	<ul style="list-style-type: none"> Er is begeleiding beschikbaar voor deelname aan training en carrièremogelijkheden. 	<ul style="list-style-type: none"> Tevredenheidsonderzoek Gebruikersevaluatie

Voor meer informatie en meer exemplaren kunt u contact opnemen met:

European Union of Supported Employment
P/a Northern Ireland Union of Supported Employment
58 Strand Road
Derry
Co. Londonderry
BT48 7 AJ
Noord-Ierland

Telefoon 00 44 (0) 28 7137 7709
Teksttelefoon 00 44 (0) 28 7137 2077
Fax 00 44 (0) 28 7136 0125
E-mail info@niuse.org.uk
Web www.euse.org

Dit document is op verzoek beschikbaar in andere formaten zoals braille, audiotape, op cd-rom of als pdf.