

## Professioneel werkveld

Als instructeur, opleider, begeleider, jobcoach, ... is de kans zeer reëel dat je vroeg of laat te maken krijgt met NLD. Deze ontwikkelingsstoornis is nog relatief onbekend, wat betekent dat personen met NLD in de hulpverlening vaak in de kou blijven staan. Ook op de arbeidsmarkt is dit het geval.

### 1. NLD op de werkvloer: de kenmerken

*Volgens dr. Byron Rourke is NLD een stoornis in de hersenen die consequenties heeft op drie vlakken:*

- *Tekorten in de psychomotoriek*
- *Tekort in het explorerend gedrag*
- *Tekort op het vlak van perceptie en waarneming*

Deze tekorten zijn bij iedereen met NLD te herkennen, maar niet alle kenmerken zijn altijd even duidelijk en in dezelfde mate zichtbaar. Concreet uit NLD zich in:

- Problemen met ruimtelijk inzicht
- Automatisatieproblemen
- Organisatieproblemen
- Problemen met abstract denken
- Problemen met de coördinatie van bewegingen
- Problemen met visuele waarneming

De term **Niet-verbale Leerstoornis** is nogal misleidend. NLD is primair geen leerstoornis, maar een **algemene ontwikkelingsstoornis**. Leerstoornissen zijn daar een gevolg van. Bovendien suggereert de term NLD dat personen met NLD geen verbale problemen zouden hebben, of dat NLD het tegengestelde is van dyslexie (soms verbale leerstoornis genoemd). Het tegendeel is echter waar. Mensen met NLD lopen een reëel risico om ook dyslexie te hebben.

Zoals hierboven aangegeven is er een verschil tussen de oorzaken en de uitingsvormen van NLD. We concentreren ons op deze webstek vooral op het laatste.

Wat de basisproblematiek betreft, kunnen we kort samenvatten dat NLD veroorzaakt wordt door een probleem met de **witte stof** (myeline) in de hersenen. Bij mensen met NLD is er minder myeline aanwezig. De **rechter hersenhelft** heeft normaal gesproken relatief meer myeline dan de linker hersenhelft en wordt dus sterker beïnvloed door een tekort eraan. De linker helft gaat om dit te compenseren sterker functioneren, wat het **onevenwicht tussen de functies van beide hersenhelften** versterkt.

Taken van de rechter hersenhelft zijn onder andere: verwerken van nieuwe informatie, automatiseren, verwerken van visuele en tactiele informatie, zaken globaal bekijken, ruimtelijk inzicht en enkele rekenvaardigheden.

Daarnaast stuurt de rechter hersenhelft de linkerkant van het lichaam motorisch aan en vice versa. De coördinatie van bewegingen gebeurt door zenuwoverdracht tussen beide hersenhelften. Om die verbindingen tussen rechts en links vlot tot stand te laten komen, is er weer voldoende myeline nodig. Dit proces verloopt bij NLD gebrekkig.



We overlopen hieronder de voornaamste concrete problemen die mensen met NLD ondervinden op de werkvloer.

### Ruimtelijk inzicht

Mensen met NLD ondervinden allerlei ruimtelijke problemen. Ze hebben een zwak ruimtelijk visueel inzicht wat het inschatten van afstanden moeilijk maakt. Visueel zien ze voornamelijk details, maar gaat het geheel wat verloren. Deze competentie is belangrijk voor:

- de weg vinden binnen en buiten
- van plaats veranderen in een ruimte
- kaartlezen
- tekstbegrip (het overzicht op een tekst bewaren heeft deels met ruimtelijk inzicht te maken)

### Automatisatie

Het verwerken van nieuwe en snelle informatie gebeurt in de rechter hersenhelft. Omdat deze minder goed werkt, moeten nieuwe gebeurtenissen of feiten vaker aangeboden worden voor ze gekend en gekund zijn. Automatisatie is belangrijk voor:

- het leren van nieuwe fysieke taken
- het leren van nieuwe administratieve taken
- namen van collega's leren (zie ook visuele waarneming)
- omgaan met een gevarieerd takenpakket
- snel zelfstandig kunnen werken

### Organisatie

Mensen met NLD zijn beperkt in het overzien van gehelen en het houden van een overzicht. Het is voor hen moeilijk om omgevingsinformatie te analyseren, organiseren en synthetiseren. Vanuit de ruimtelijke problemen missen ze ook vaak inzicht in de opbouw van taken. Organiseren is bij het werken belangrijk voor:

- doelen en prioriteiten opstellen
- werk plannen
- een werkplanning opvolgen
- de werkplek opgeruimd houden
- zich aanpassen aan veranderende omstandigheden/flexibiliteit

### Abstract denken

Abstract denken is het vermogen om los te komen van concreet waarneembare en schematische gegevens. Men moet kunnen nadenken over zaken die op dat moment niet kunnen worden waargenomen. Zo hebben mensen met NLD last met het inschatten van afstanden en de tijd, maar ook met het loskomen van praktische zaken om meer inhoudelijk te kunnen werken. Taken waarbij abstract denken relevant is:

- tijd: afspraken maken en nakomen, deadlines stellen en halen, op tijd komen
- zelfstandig werk plannen
- activiteiten organiseren

- begrijpend lezen

### Coördinatie van bewegingen

Zoals eerder aangegeven verloopt de samenwerking tussen beide hersenhelften niet vlot genoeg bij NLD. Dit is echter essentieel wanneer men bewegingen op elkaar afstemt, of coördineert. Het gevolg is dat mensen met NLD vaak erg onhandig zijn. Zowel bij complexe fijn motorische als grof motorische handelingen loopt het mis. Enkelvoudige handelingen zijn normaal gezien geen probleem, maar dat soort handelingen komt niet veel voor. Coördinatie van bewegingen is van belang bij:

- fysieke arbeid allerhande
- administratieve taken als kopiëren en klasseren
- gelijktijdig telefoneren en nota's nemen

### Visuele waarneming

Personen met NLD nemen voornamelijk informatie op langs auditieve weg en hebben veel minder aan visuele of tactiele informatie. Hun gezichtsvermogen is niet gestoord, maar de aandacht voor dit soort prikkels is kleiner. Deze merkwaardige combinatie van sterkte en zwakte leidt tot:

- moeite met het leren van de namen van collega's (koppeling naam-gezicht)
- fout of niet interpreteren van niet-verbale boodschappen
- nood hebben aan verbale begeleiding/zichzelf verbaal begeleiden
- het stellen van zeer veel vragen

### Verbale sterkte: een valkuil!

Werknemers met NLD kunnen zeer goed hun zegje doen. Hun voorkeur voor het auditieve kanaal maakt dat ze al van jongs af aan een uitgebreide woordenschat opbouwen en daardoor **zeer welbespraakt** lijken. Communicatie is echter voor een groot deel non-verbaal. Werknemers met NLD kunnen **non-verbale communicatie** wel interpreteren, maar ze merken het simpelweg niet of te laat op als hun gesprekspartner bepaalde signalen geeft. Zo verloopt **beurtneming** stroef en gebeurt het regelmatig dat de persoon met NLD en zijn gesprekspartner **naast elkaar heen praten**. Voor het sociaal functioneren is dit zeker een hindernis.

Verder wordt verbale sterkte erg gewaardeerd in onze maatschappij. De praktische vaardigheid van mensen met NLD is steeds een stuk zwakker dan hun taalgebruik doet vermoeden. Dit maakt dat ze bij sollicitatiegesprekken meestal een zeer sterke indruk maken, maar dit achteraf niet kunnen waarmaken. Vanaf het begin open communiceren omtrent de kenmerken van NLD is daarom de boodschap. Hierdoor kunnen frustraties en teleurstellingen langs beide kanten vermeden worden.

Inzicht en alertheid van de eerstelijns-hulpverlener of de instructeur verhogen de kans op een succesvol traject aanzienlijk. Er zijn bovendien heel wat niet-specifieke signalen die op een leerstoornis kunnen wijzen. Denken we bijvoorbeeld aan werknemers die promotie weigeren, onder het niveau van hun diploma tewerkgesteld zijn, voortdurend overuren draaien om bij te blijven, ...

**Binnen het Learning Gateway project is er een checklist ontwikkeld die uw cliënt kan helpen bij het (h)erkennen van de stoornis. Dit instrument kan een**

**vermoeden van NLD bevestigen.** Het is geen diagnosestelling! **U kan de lijst (laten) invullen, samen overlopen** en gebruiken als uitgangspunt voor de begeleiding. Als dit wenselijk is, kunt u nagaan of de cliënt stappen wil ondernemen naar een diagnosestelling.

Bekijk de detectielijst: [detectielijst NLD](#)

Voor een **diagnose** kan men bijvoorbeeld terecht bij **Indigo vzw**, één van de partners van het project. Zie [www.indigovzw.be](http://www.indigovzw.be)

### Meer weten over NLD en werk?

Ter voorbereiding van het uitwerken van de methodiek werden een literatuuronderzoek en een bevraging van de doelgroep georganiseerd. De resultaten en het theoretisch kader van het project werden uitgewerkt onder de vorm van een handboek.

Het boek behandelt de aandacht voor personen met een leerstoornis op de werkvloer en het recht op arbeid als fundamenteel uitgangspunt. De leerstoornissen dyslexie en NLD worden grondig besproken (prevalentie, voornaamste kenmerken, diagnose, ...). Ook de factoren die het werk van dyslectici en personen met NLD kunnen beïnvloeden komen uitgebreid aan bod. Tot slot wordt er stil gestaan bij de aangepaste methodiek en hulp op de werkvloer en de concepten sociale inclusie en empowerment.

We hopen dit naslagwerk te kunnen uitgeven voor de praktijkwerker in de loop van 2008. Voor informatie:



[info@deploeg.be](mailto:info@deploeg.be)

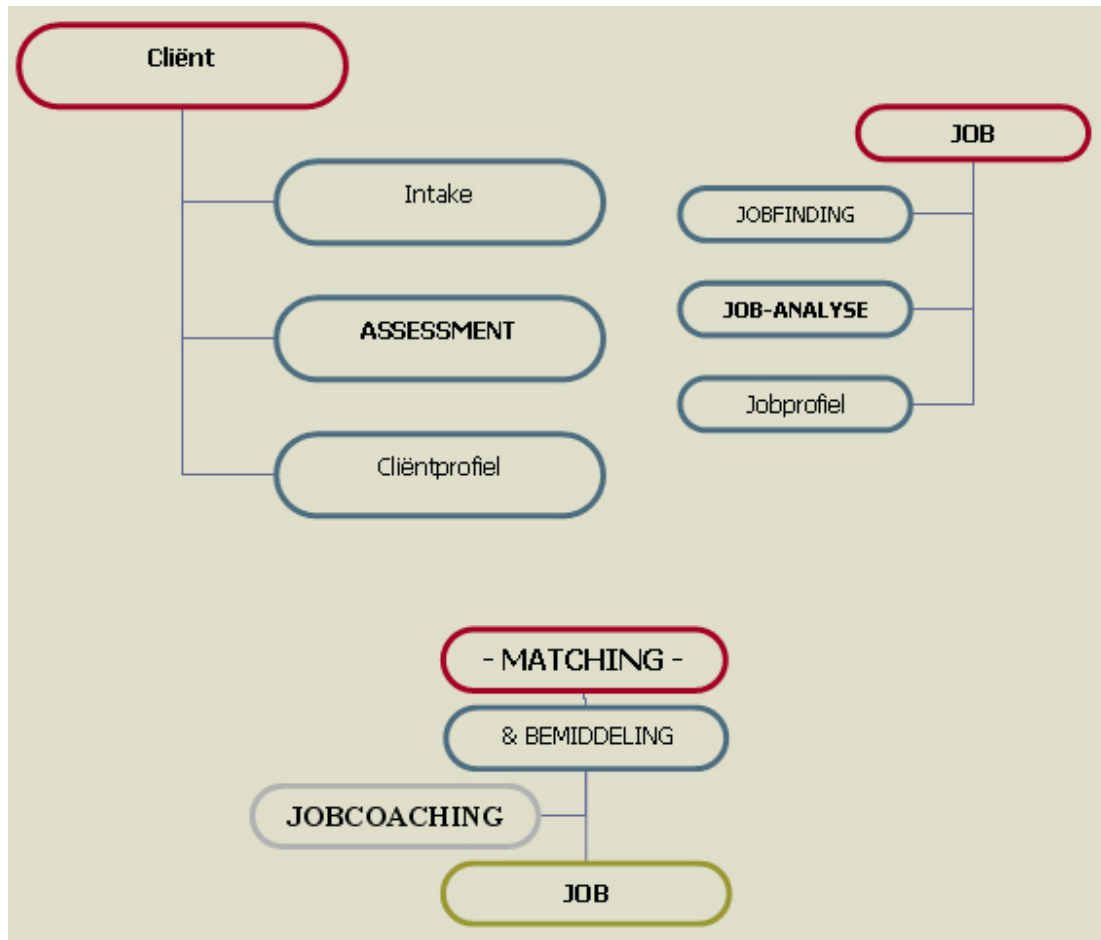
## 2. Aanbod en oplossingen op maat

Als hulpverlener of jobcoach is het aangewezen om iemand met NLD gericht verder te helpen. Allereerst heeft men een goed overzicht nodig van hoe NLD bij de cliënt in de werksituatie tot uiting komt. Daarvoor brengt men eerst de competenties zorgvuldig in kaart. Wat zijn de sterke punten en waarin is er (nog) ondersteuning nodig? Het is de kunst om juist de mogelijkheden en sterkere kanten aandacht te geven en deze maximaal aan te wenden in de werksituatie.

### 2.1 Supported Employment: methodiek voor hulp op maat

Een specifieke arbeidsgerichte aanpak kan de cliënt op lange termijn helpen. De methodiek van Supported Employment kan de persoon met NLD ondersteunen bij het vinden van een gepaste job of bij het zoeken naar geschikte aanpassingen als hij/zij al werkt. Het doel is het realiseren van een zo normaal mogelijke functie die afgestemd is op de mogelijkheden van de werknemer en tegelijkertijd tegemoet komt aan de eisen van de werkgever.

Het onderstaande schema toont de verschillende onderdelen van Supported Employment.



Aan de hand van een aantal fasen bespreken we dit dynamische en cyclische proces.

### FASE 1: Intake en Assessment

In de intakefase worden de vraag van de cliënt, zijn schoolloopbaan, werkervaring, sociale situatie, enzovoort in kaart gebracht. Het assessment is gericht op het in kaart brengen van de concrete situatie van de persoon met een beperking, met het oog op het opstellen van een cliënt- of competentieprofiel. Het omvat een relevante analyse van de uitgangssituatie waarin de mogelijkheden, behoeften en wensen van de werknemer opgenomen zijn. Assessment is een belangrijk onderdeel en vormt de centrale draaischijf van de methodiek van Learning Gateway. In het project werd een functionele (of dynamische) vorm van assessment uitgewerkt voor werk(zoek)enden met dyslexie en NLD.

### FASE 2: Jobfinding en Jobanalyse

Jobfinding betreft alle activiteiten die erop gericht zijn arbeidsplaatsen te vinden die geschikt zijn voor mensen met NLD. De jobanalyse is een volgende stap, waarbij we de job ontleden met het oog op de toeleiding. De cultuur en werkzaamheden van het bedrijf worden daarbij geanalyseerd vanuit de eisen die men in het bedrijf stelt op gebied van functionele en sociale vaardigheden. Deze analyse kan gebeuren aan de hand van eigen observaties of aan de hand van inlichtingen van personen die met de betrokken functie vertrouwd zijn. Uiteindelijk wordt alles samengebundeld in het competentieprofiel van de job. Zo'n jobprofiel is een duidelijk overzicht van de uit te voeren taken en de attitudes die

daarbij belangrijk zijn. Belangrijk is dat er niet alleen met hoofdtaken gewerkt wordt. In het uiteindelijke jobprofiel moeten voor elke hoofdtak duidelijke deeltaken te onderscheiden zijn. Bij een probleem gebruikt men deze analyse om tot een oplossing te komen.

### **FASE 3: Matching**

Bij de matching wordt het jobprofiel samengebracht met het werknemersprofiel. Op deze manier kan de meest geschikte job voor de werknemer gevonden worden. Dit is waarom supported employment omschreven wordt als persoonsgericht en niet jobgericht.

### **FASE 4: Coaching en bemiddeling**

Tot slot is er dan nog de jobcoaching. Personen met een beperking hebben vaak nood aan jobcoaching om de gevraagde competenties aan te leren. De jobcoach gaat na welke competenties er moeten aangeleerd worden en op welke manier dat het beste kan gebeuren. De jobcoach werkt samen met de werknemer op de werkvloer en ondersteunt de werkgever en de collega's. Eventueel bemiddelt hij ook om conflicten te vermijden of op te lossen. Voor elke match tussen een job en een werknemer verschillen de specifieke vaardigheden waaraan gewerkt moet worden. Het 'trainingsplan' moet daarom zo goed mogelijk op de werknemer afgestemd zijn. Er bestaan namelijk geen algemene regels om te bepalen welk leerprincipe voor welke competentie en voor welke werknemer het meest geschikt is. Jobcoaches moeten dus vertrouwd zijn met de verschillende leerprincipes die ze, afhankelijk van de specifieke situatie, kunnen toepassen en samenvoegen in een trainingsplan.

### **FASE 5: Tewerkstelling en nazorg**

Om een duurzame tewerkstelling op maat te garanderen is het essentieel om als jobcoach ook nazorg te voorzien. Dit gaat dan zowel om verdere ondersteuning van de job, dus van het werk op zich, als om bemiddeling voor de werknemer.

Meer informatie over jobcoaching? [www.jobcoaching.be](http://www.jobcoaching.be)

Meer informatie over gespecialiseerde jobcoaching voor personen met een beperking?



[info@deploeg.be](mailto:info@deploeg.be)

## **2.2 Het functioneel assessment van Learning Gateway**

Met een **functioneel assessment** gaan we de functioneringsbeperkingen en functioneringsmogelijkheden na in functie van opleiding, tewerkstelling of ondersteuning tijdens het werk. Hierbij richten we ons niet enkel op het in kaart brengen van de beperkingen, maar ook naar de **functionele capaciteiten** zodat we een beeld krijgen van de beroepsmogelijkheden van de deelnemer. Medische verslaggeving en diagnose zijn essentieel maar vaak onvoldoende om deze inschatting te maken. Zo is er daarin meestal geen informatie voorhanden over wat "NLD" nu precies betekent voor de cliënt en hoe ver de cliënt staat in het kennen en erkennen van zijn problematiek.

Om een zo breed mogelijk beeld te krijgen van de functionele mogelijkheden van een deelnemer bekijken we aan de hand van praktijkopdrachten de kennis, verworven vaardigheden, ervaren beperkingen/tekortkomingen, arbeidshouding, hetgeen men kan aan- en bijleren, hoe complex nieuwe taken mogen zijn en in welk domein de persoon zich

wil en kan bijscholen. Het functioneel assessment vormt de basis voor de reguliere of gespecialiseerde begeleider om **een gericht traject op maat** uit te stippelen.

#### - **Waarom is functioneel assessment een oplossing voor mijn cliënt?**

**Learning Gateway** heeft een functioneel assessment ontworpen **specifiek voor personen met NLD**. Reeds tijdens dit assessment worden **mogelijke aanpassingen** toegepast en uitgeprobeerd in reële werksituaties. Aangezien het de draaischijf vormt van de methodiek van supported employment werd het functioneel assessment uitgewerkt **voor zowel werkzoekenden als voor werkenden**. Werkzoekenden met NLD doorlopen het volledige assessment. Voor werkenden wordt een portfolio van assessment-opdrachten samengesteld op basis van hun jobprofiel.

Werkzoekenden kunnen voor het assessment terecht bij De Ploeg. Voor werkenden zijn er momenteel geen middelen voorzien voor ondersteuning op de werkvloer. Learning Gateway pleit voor subsidies om in de toekomst wel een aanbod te voorzien als basis voor de ondersteuning van werkende personen met een beperking, in het kader van hun loopbaan.

#### [Lees onze beleidsaanbevelingen](#)

#### - **Hoe kan ik het instrument verkrijgen?**

Het functioneel assessment is een belangrijk instrument dat deel uitmaakt van een integrale methodiek. U kan het op cd-rom gratis bekomen na het volgen van een vorming. Die wordt gegeven door medewerkers van Learning Gateway en richt zich tot praktijkwerkers en andere diensten die instaan voor jobcoaching of begeleiding naar werk op maat.

Meer informatie omtrent deze opleiding?



[info@deploeg.be](mailto:info@deploeg.be)

### 2.3 **Snel en eenvoudige hulp bieden: onze tips**

Aanpassingen van de werkomgeving staan in direct verband met de flexibiliteit van de persoon. Hoe beperkter het capaciteitenprofiel van de persoon hoe meer men in de arbeidssituatie moet kunnen ingrijpen. Hoewel dit steeds maatwerk betreft, kunnen bepaalde aanpassingen eenvoudig en snel hulp bieden. Veel aanpassingen, zoals het bevorderen van een duidelijke communicatie, komen bovendien ook andere werknemers ten goede. Ook zonder de 'matching' of de ruimere methodiek van het Supported Employment kunnen deze eenvoudige aanpassingen vaak al wonderen verrichten.

Bekijk onze tips: [tips NLD](#)

### 2.4 **Meer informatie en nuttige links**

Verenigingen voor personen met NLD

[www.nld.be](http://www.nld.be)

[www.sprankel.be](http://www.sprankel.be)

Softwareadvies op maat  
[www.modemadvies.be](http://www.modemadvies.be)

VDAB en Tewerkstellingsbevorderende maatregelen  
[www.vdab.be](http://www.vdab.be)  
[www.slimtewerkstellen.be](http://www.slimtewerkstellen.be)

Vlaams Agentschap voor personen met een handicap  
[www.vlafo.be](http://www.vlafo.be)

Andere  
[www.indigovzw.be](http://www.indigovzw.be)