

Professioneel werkveld

Als instructeur, opleider, begeleider, jobcoach, ... is de kans groot dat je vroeg of laat te maken krijgt met een persoon met dyslexie. Deze leerstoornis komt regelmatig voor en wordt te vaak niet of pas op latere leeftijd gedetecteerd. Heel veel mensen hebben een stereotiep beeld van dyslexie waardoor men zich niet of nauwelijks bewust is van de consequenties van het anders leren en werken.

1. Dyslexie op de werkvloer: de kenmerken

“Dyslexie is een stoornis die gekenmerkt wordt door een hardnekkig probleem met het aanleren en het accuraat en/of vlot toepassen van het lezen en/of het spellen op woordniveau”

Dyslexie is een **blijvende leerstoornis**. Lezen en schrijven vormen daarbij het kernprobleem maar andere problemen kunnen (daardoor) ook voorkomen. Mensen met dyslexie leren op een andere manier. Het op automatische piloot zetten van bepaalde handelingen verloopt moeizaam (automatisatie). Het begrijpen van een tekst of instructies verloopt bijvoorbeeld niet zo vlot.

Lezen en/of spellen is uiteraard voor heel veel taken van belang. Denken we maar aan e-mail, internet, verslagen, vergaderingen, intranet, nieuwsbrieven, vormingen, etc. De informatie-maatschappij maakt het er voor de persoon met dyslexie niet eenvoudiger op. Bovendien wordt verwacht dat we allen levenslang blijven leren, wat met een leerstoornis geen sinecure is.

Dyslexie is een **vaak voorkomend probleem**. Het aandeel is ook ruimer bij laaggeschoolden en langdurig werkzoekenden. Bovendien is het **een verdoken probleem**. Veel mensen met dyslexie durven er niet voor uit te komen. Het is een 'onzichtbare' handicap omdat men compensatietechnieken hanteert die het omgaan, vermijden of verbergen van problemen impliceert. Volwassenen hebben hierdoor het lezen en schrijven redelijk onder de knie en ervaren voornamelijk andere problemen in het dagelijks leven en hun werksituatie.

Bekijk enkele voorbeelden: [Compensatietechnieken dyslexie](#)

Andere problemen **kunnen** voorkomen:

a. Oriëntatie

Het gaat om problemen bij het situeren van zichzelf in tijd en ruimte. Deze competentie is bijvoorbeeld van belang bij het uitvoeren van volgende concrete taken:

- de weg vinden in een groot gebouw, naar een externe werkplek
- op tijd komen bij een afspraak
- inschatten hoe lang een taak zal duren



b. Multitasking

Dit betreft het vermogen om de aandacht over verschillende taken te verdelen en verschillende taken tegelijkertijd uit te voeren:

- omgaan met een gevarieerd takenpakket
- nota nemen aan de telefoon
- een opdracht aannemen terwijl men nog een andere uitvoert

c. Rendement

Dit is het resultaat dat bereikt wordt in verhouding tot de tijd die men investeert. Vooral bij taken waar lezen en schrijven mee gepaard gaan, hebben personen met dyslexie meer tijd nodig:

- verslag schrijven van een vergadering
- synthese maken van een tekst

d. Onthouden op korte termijn

Een persoon met dyslexie kan een zwakker korte-termijn geheugen hebben (vooral bij visuele en auditieve stimuli). Hierdoor kunnen volgende taken moeilijker verlopen:

- het onthouden van berichten, instructies en aanwijzingen
- het correct overnemen van getallen
- het bewaren van het overzicht bij een uiteenzetting van ideeën
- het begrijpen van mondelinge instructies

e. Werkorganisatie en tijdsbeheer

Het gaat om het vermogen om doelen en prioriteiten te bepalen in de werksituatie, het opstellen van een planning met de nodige acties, tijd en middelen en het opvolgen ervan. Personen met dyslexie hebben vaak moeite met de organisatie van het eigen werk. Volgende problemen kunnen daardoor misschien tot uiting komen tijdens een intake, opvolgingsgesprek of vorming:

- opdrachten in de juiste volgorde uitvoeren
- werken onder tijdsdruk
- de werkruimte opgeruimd houden
- argumentaties logisch opbouwen
- taken in een logische volgorde uitvoeren
- deadlines halen

Inzicht en alertheid van de eerstelijns hulpverlener of instructeur verhogen de kans op succesvolle trajecten aanzienlijk. Er zijn bovendien heel wat signalen waardoor men dyslexie kan vermoeden. Denken we bijvoorbeeld aan het weigeren van promotie, onder het niveau van het diploma tewerkgesteld zijn, langer moeten werken om hetzelfde te presteren,

Learning Gateway ontwikkelde daarom een checklist die uw cliënt kan helpen bij het snel herkennen van dyslexie. Het gaat hierbij om een aanwijzing. Het is geen

diagnosestelling! U kunt de lijst vrijblijvend invullen en dan nagaan of de cliënt verdere stappen wil ondernemen naar een diagnosestelling.

Bekijk de detectielijst: [checklist dyslexie](#)

Voor een **diagnose** kan men bijvoorbeeld terecht bij **Indigo vzw**, één van de partners van het project. Zie www.indigovzw.be

Meer weten over dyslexie 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

2. Aanbod en oplossingen op maat

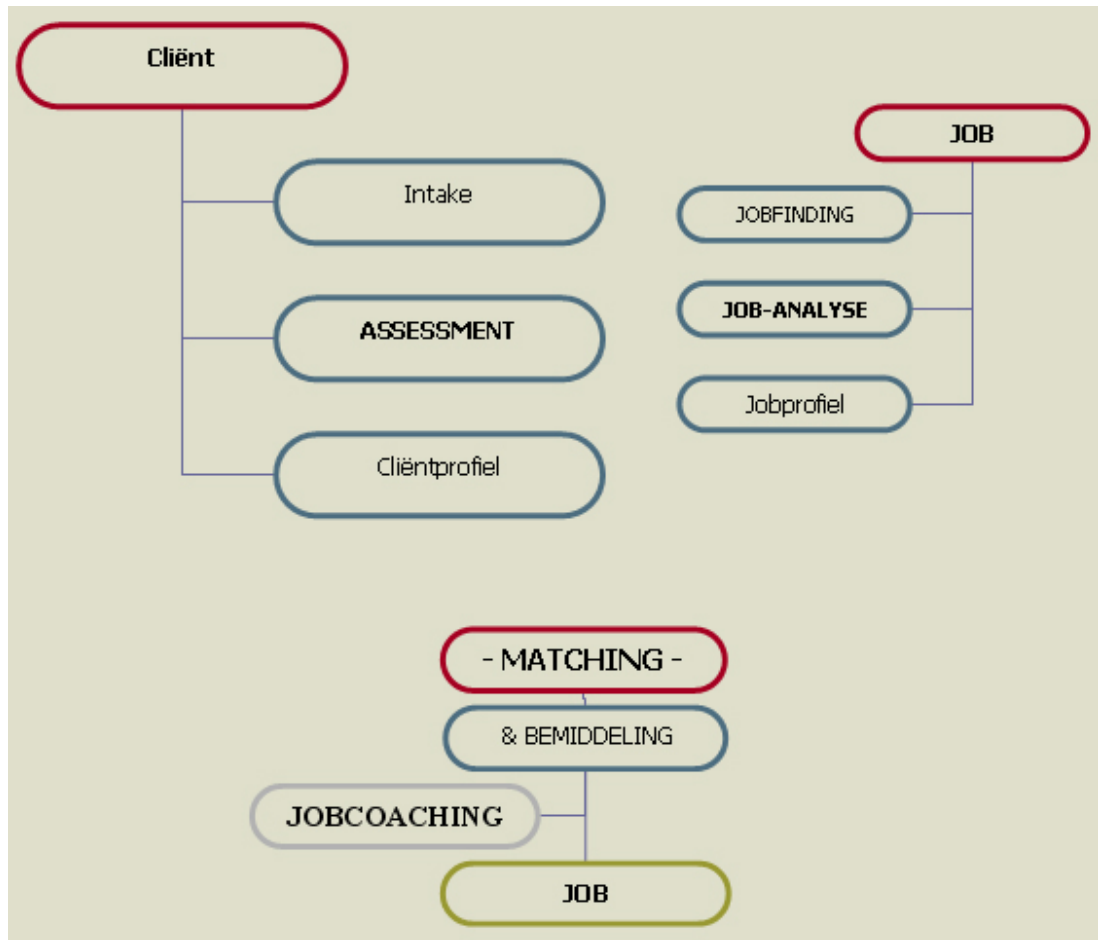
Als hulpverlener of jobcoach is het aangewezen om iemand met dyslexie gericht verder te helpen. Dit voornamelijk door een goede kijk te hebben op hoe dyslexie bij die persoon tot uiting komt in de werksituatie. Het is in de eerste plaats belangrijk om de competenties in kaart te brengen. Wat zijn de sterke kanten en waar is er ondersteuning in nodig? Het is de kunst om de mogelijkheden en sterke kanten aandacht te geven en deze aan te wenden in de werksituatie.

Door het "anders" denken zijn personen met dyslexie vaak goede problemsolvers en leveren ze creatieve bijdragen aan teamwork.

2.1 Supported Employment: methodiek voor hulp op maat

Een specifieke arbeidsgerichte aanpak zal de cliënt op lange termijn helpen. Het Supported Employment kan de persoon met dyslexie ondersteunen bij het vinden van een geschikte job of bij het zoeken naar de aanpassingen voor werkenden. Het doel is het realiseren van een zo normaal mogelijke functie die afgestemd is op de mogelijkheden van de werknemer en tegelijkertijd voldoet aan de eisen van de werkgever.

Het onderstaande schema toont de verschillende onderdelen van het 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, ... 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 waar de mogelijkheden, behoeften en wensen van de werknemer in opgenomen worden. Assessment is een belangrijk onderdeel en vormt de centrale draaischijf van de methodiek van Learning Gateway. Het project heeft 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 om arbeidsplaatsen te vinden die geschikt zijn voor mensen met dyslexie. Pas in een volgende fase gaan we de job analyseren met het oog op de toeleiding. De bedrijfscultuur en -werkzaamheden worden daarbij geanalyseerd vanuit de eisen die er worden gesteld op het gebied van functionele en sociale vaardigheden. Deze kunnen berusten op eigen waarneming of op inlichtingen van personen die met de betrokken functie vertrouwd zijn. Dit alles wordt samengebundeld in het competentieprofiel van de job. Het jobprofiel heeft als doel een duidelijk beeld te geven

van de uit te voeren taken en de belangrijke attitudes die hiermee gepaard gaan. Binnen deze fase worden de hoofdtaken ook verder opgesplitst in deeltaken. Bij een probleem wordt deze analyse gebruikt 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 persoongericht 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 collega's (en bemiddelt om conflicten te vermijden). Voor elke match tussen een job en een werknemer verschillen de specifieke vaardigheden waar aan moet gewerkt worden. Het 'trainingsplan' moet zo goed mogelijk op de werknemer afgestemd worden. Er bestaan namelijk geen algemene regels om te bepalen welke leerprincipes voor welke competenties en welke werknemers het meest geschikt zijn. Jobcoaches moeten dus beschikken over meerdere leerprincipes die ze, afhankelijk van de specifieke situatie, samenvoegen in een trainingsplan.

Meer informatie over jobcoaching? www.jobcoaching.be

Meer informatie over gespecialiseerde jobcoaching voor personen met een beperking?



info@deploeg.be

FASE 5: Tewerkstelling en nazorg

Om een duurzame tewerkstelling op maat te garanderen wordt ook nazorg voorzien. Het betreft een bemiddeling of eventuele ondersteuning van de werknemer door de jobcoach.

2.2 Het functioneel assessment van Learning Gateway

Met **functioneel assessment** gaan we functioneringsbeperkingen en -mogelijkheden na i.f.v. opleiding, tewerkstelling of ondersteuning tijdens het werk. Hierbij richten we ons niet enkel tot het in kaart brengen van deficits maar naar de **functionele capaciteiten** opdat 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 wordt het bvb. aan de lezer overgelaten om in te schatten wat "dyslexie" nu precies betekent voor deze cliënt.

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 dyslexie**. Ook de **mogelijke aanpassingen** worden al nagegaan en getest in werksituaties doorheen het assessment. Aangezien het functioneel assessment de draaischijf vormt van het supported employment werd dit uitgewerkt **voor zowel werkzoekenden als voor werkenden**. De werkzoekenden met dyslexie kunnen hiervoor terecht bij De Ploeg. Voor werkenden wordt een portfolio van assessment-opdrachten samengesteld op basis van het jobprofiel. Learning Gateway pleit voor subsidies om dit aanbod ook in de toekomst te voorzien als basis voor de ondersteuning van werkenden 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. Deze 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

2.3 Snel en eenvoudige hulp bieden: onze tips

Aanpassingen van de werkomgeving staan in direct verband tot 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 vaak ook andere werknemers ten goede. Naast de 'matching' of de ruimere methodiek van het Supported Employment kunnen deze aanpassingen vaak wonderen verrichten. U kan deze toepassen bij de verdere ondersteuning.

Bekijk onze tips: [tipsdyslexie](#)

2.4 Meer informatie en nuttige links

Verenigingen voor dyslexie

www.dyskus.be

www.sprankel.be

Softwareadvies op maat

www.modemadvies.be

September 22, 2007
Page 7

Andere

www.letop.be

www.dyslexie.startpagina.nl

VDAB en Tewerkstellingsbevorderende maatregelen

www.vdab.be

www.slimtewerkstellen.be

Vlaams Agentschap voor personen met een handicap

www.vlafo.be