



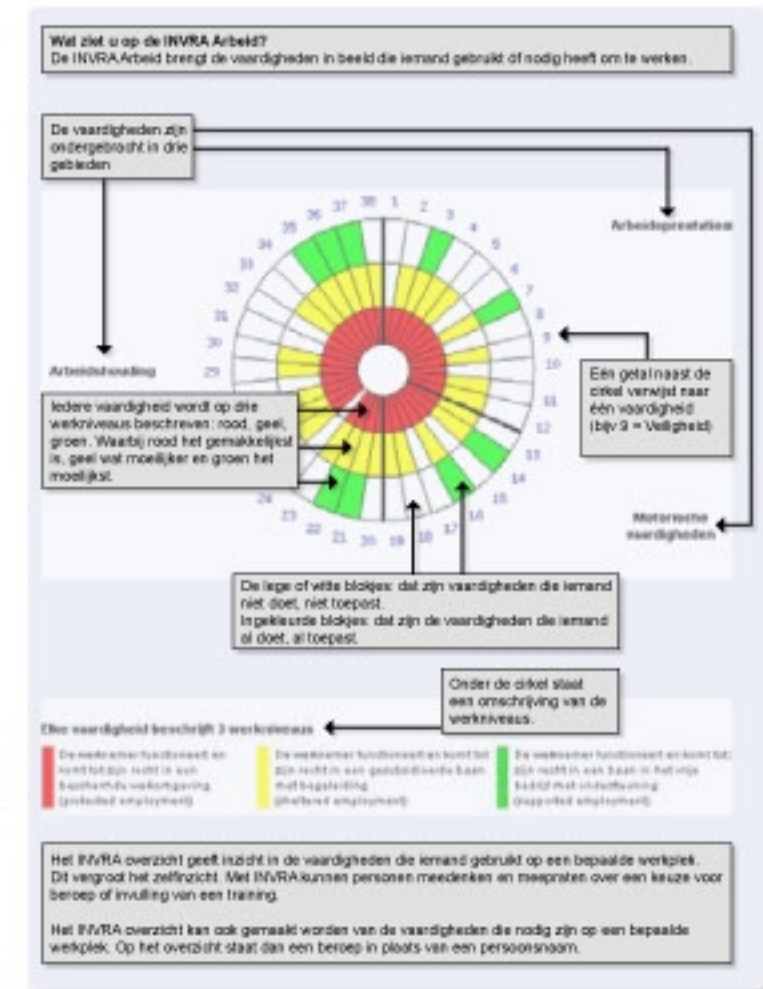
Johan Glashorst

doen we in de pauze'. Kortom, ik ben mijn grenzen aan het duidelijk maken. In het begin had ik daar wel wat moeite mee, maar stapje voor stapje gaat het steeds beter."

Hanny Nieuwhof benadrukt dat de deelnemers ruimschoots de tijd krijgen om een nieuwe vaardigheid aan te leren. "Het is van groot belang om te werken in kleine stapjes en mensen te motiveren zelf na te laten denken over iets wat moet worden opgelost. Als ze het zelf bedacht hebben, dan levert dat een succeservaring op. Succeservaringen werken zelfvertrouwen in de hand. Vanuit dit zelfvertrouwen komen zorgvragers nu steeds vaker met de vraag om iets nieuws te willen leren. Het wordt voor hen een uitdaging en je ziet dat ze er plezier in hebben."

#### Zelfredzaamheid stimuleren

"Ik heb nog iets anders geleerd", zegt Johan Glashorst vol trots. "Als ieder ander mens maak ik natuurlijk wel eens fouten. Zo heb ik gisteren enveloppen met boekjes erin dichtgeplakt, terwijl er nog kaartjes bij moesten... Gelukkig zag Hanny het op tijd en konden we het rustig herstellen. Maar vroeger vond ik me-



Schema INVRA-Arbeid

### Nieuwe begeleidingsmethode INVRA succesvol

# “Stapje voor stapje gaat het steeds beter”

INVRA staat voor **IN**ventarisatie **Van** **Redzaamheids Aspecten**. Kort gezegd is het een methode om de praktische vaardigheden van zorgvragers in kaart te brengen én te vergroten. INVRA kan betrekking hebben op zowel wonen als werken. Om een idee te krijgen van INVRA-Arbeid namen we een kijkje bij dagbesteding De Blauwe Ster op locatie Sterrenberg.

Het is een kleurrijk gezicht, die overzichtsschema's waarop de arbeidsvaardigheden van zorgvragers staan aangegeven. Ze liggen voor Hanny Nieuwhof (42) op tafel. Als begeleider van De Blauwe Ster is zij onder meer verantwoordelijk voor het samenstellen en toepassen van de INVRA-Arbeid schema's (zie pagina 17). Hanny Nieuwhof: "Het schema bestaat uit 38 vragen over de vaardigheden van onze deelnemers. De vragen omvatten drie onderdelen: arbeidsprestaties, motorische vaardigheden en arbeidshouding. Ieder onderdeel kent drie niveaus. Vaardigheid 3 bijvoorbeeld betreft 'regelmaat'. De drie bijbehorende niveaus

zijn: 'heeft een sterk wisselend werktempo', 'heeft een wisselend werktempo' of 'heeft een constant werktempo'. De waarden komen via observaties van de begeleiders tot stand en worden met kleuren in het schema aangebracht. Een wit vakje geeft aan dat een vaardigheid nog geleerd moet worden. Bij rood wordt de vaardigheid enigszins beheerst, bij geel beter en bij groen goed. Uiteraard worden de ingekleurde schema's met de deelnemers besproken, zodat zij weten waar zij goed in zijn. Daarnaast besluiten we samen welke vaardigheid training verdient. Niemand is immers volmaakt, we blijven ons leven lang leren."

#### 'Praten doen we in de pauze'

Dat laatste krijgt de volle instemming van deelnemer Johan Glashorst (56). Hij houdt zich in De Blauwe Ster onder meer bezig met inpakwerk. Tijdens het laatste gesprek over zijn schema heeft hij besloten zich te gaan trainen in samenwerking. "Ik kan me tijdens het werk heel goed concentreren, tot... er mensen tegen me gaan praten. Dan raak ik eruit en lukt het me soms niet om de draad van het werk weer op te pakken. Wat ik nu aan het leren ben, is op zo'n moment gewoon zeggen: 'Sorry, mijn oprechte excuses, maar het is nu werktijd, ik ben aan het werk, jij bent ook het werk, praten

zelf op zo'n moment werkelijk oerstom en kon ik mezelf wel voor m'n kop slaan. Door mezelf te trainen in rustig blijven, leer ik steeds beter met mijn fouten om te gaan."

Hanny Nieuwhof: "Het INVRA-Arbeid schema komt ook goed van pas als er een nieuwe deelnemer bij de groep komt. In zijn of haar schema kan ik heel snel zien welke vaardigheden er uit springen, waardoor ik hem of haar een passende taak kan geven."

Na een jaar werken met INVRA-Arbeid, is Hanny Nieuwhof enthousiast over de resultaten. "De methode stimuleert de zelfredzaamheid van de deelnemers daadwerkelijk. Mede omdat we INVRA aanvullen met 'Werken met regie', een methode die tot doel heeft het eigen initiatief van de deelnemers te vergroten. Ik heb daar een opleiding voor gevolgd, waardoor ik nu veel alerter ben op mijn

Hanny Nieuwhof

eigen rol in het werkproces. Als begeleider heb je snel de neiging om de deelnemer iets op jouw manier te laten doen. Doe je op zo'n moment echter een stapje achteruit, dan komen de deelnemers vaak zelf met hele goeie ideeën. Juist dat vergroot de zelfredzaamheid." ■

### INVRA-Arbeid

De INVRA-Arbeid is opgezet als een lijst die de vaardigheden meet. In de INVRA-Arbeid zijn de volgende onderdelen opgenomen:

- **Arbeidsprestaties (12 items):** vaardigheden die direct van invloed zijn op het product dat gemaakt wordt of de dienst die geleverd wordt
- **Motorische vaardigheden (7 items):** vaardigheden die in verband staan met lichamelijke aspecten en met het automatiseren van handelingen
- **Arbeidsverhouding (19 items):** vaardigheden met betrekking tot de houding ten aanzien van het werk en de werkomgeving