

Melba, een arbeids(re)integratiemethode (Artikel in Tijdschrift voor Ergotherapie, verschenen oktober 2004)

[Lead]

De instanties die verantwoordelijk zijn voor de arbeidsreïntegratie van mensen met afstand tot de arbeidsmarkt proberen te streven naar een zo goed mogelijke aansluiting tussen de persoon en een eventuele toekomstige werkplek. Het is moeilijk om een goede match tussen een aantal persoonlijke eigenschappen en vaardigheden van de reïntegrant en de eventuele toekomstige baan te maken. Welke competenties zijn van belang voor het uitvoeren van de functie? Hoe 'meet' je die? Hoe maak je dit inzichtelijk voor zowel cliënt als werkgever? Bij dit proces blijkt de methodiek Melba, een arbeidsreïntegratie instrument, zeer bruikbaar.

[Inleiding]

In het kader van wetenschappelijk onderzoek, met als thema het gebruik van assessmentinstrumenten binnen arbeids(re)integratie, ben ik in aanraking gekomen met de methodiek Melba. De afkorting Melba staat voor Merkmale zur Eingliederung von Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit (Kenmerken voor de arbeidsintegratie van mensen met een verminderde prestatie en beperkingen). Sindsdien vormt deze methodiek de basis van mijn werk, het uitvoeren van assessments in het kader van arbeids(re)integratietrajecten, én van wetenschappelijk onderzoek. Door mijn enthousiasme over deze methodiek wil ik met dit artikel zoveel mogelijk ergotherapeuten over Melba informeren.

Eerst wordt ingegaan op de methodiek Melba. Vervolgens wordt de werkwijze van de methodiek weergegeven, waarin het capaciteitenprofiel, het eisenprofiel en de matching worden beschreven. Tot slot wordt ingegaan op de waarde van Melba voor de ergotherapie.

Melba

De methodiek

De methodiek Melba is in Duitsland aan de Universiteit van Siegen sinds 1986 in ontwikkeling, in opdracht van het Duitse Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. Het beoogt in Duitsland een hulpmiddel te zijn voor de revalidatie en de professionele reïntegratie van mensen met een functiebeperking. Eind 2001 is het vertaald in het Nederlands. Het systeem is getoetst op validiteit (meet ik wat ik wil meten) en betrouwbaarheid (komen verschillende gebruikers tot een vergelijkbare inschatting). De methodiek is, branche onafhankelijk, toepasbaar op een brede doelgroep. Sindsdien is Melba in gebruik bij uiteenlopende organisaties, variërend van scholen voor speciaal onderwijs, sociale werkvoorziening, jobcoachorganisaties tot reïntegratiebedrijven. Melba is een systeem waarmee aan de ene kant de mogelijkheden van een persoon en aan de andere kant de eisen van een functie gedocumenteerd kunnen worden. Daarvoor bestaat het systeem uit een capaciteiten- en een eisenprofiel. De vergelijking van deze beide profielen maakt adequate advisering mogelijk.

Melba geeft inzicht in 29 aspecten die een rol spelen bij de (re)integratie in arbeid, de zogenaamde *sleutelkwalificaties*. Sleutelkwalificaties zijn basiscompetenties die nodig zijn in iedere werksituatie zoals werkplanning, ontvangen van kritiek en zorgvuldigheid. Deze aspecten zijn zorgvuldig en nauwkeurig gedefinieerd, zowel wat betreft capaciteiten, als functievereisten. De sleutelkwalificaties worden op een vijfpuntsschaal gescoord, waarbij de score 3 staat voor het niveau van de gemiddelde werknemer. Uit onderzoek naar 450 functies binnen verschillende bedrijven en verschillende branches is gebleken, dat deze 29 sleutelkwalificaties een essentiële rol spelen bij het functioneren op een werkplek. Daarnaast blijkt dat de scores bij toepassing binnen diverse doelgroepen duidelijk differentiëren; Binnen een doelgroep zijn er overeenkomsten zichtbaar in scores, echter tussen verschillende doelgroepen bestaan er duidelijke verschillen in scores.

Het scoren door assessoren op deze 29 aspecten is na een training voldoende betrouwbaar. Opgemerkt moet worden dat de aspecten die in het Melba systeem gescoord worden zich beperken tot aspecten met een psychologische achtergrond. Fysieke kenmerken worden niet meegenomen.

Het capaciteitenprofiel

Met Melba worden de capaciteiten van een persoon in kaart gebracht. Geen theoretische capaciteiten, maar het daadwerkelijk functioneren in de praktijk. Dit functioneren (het arbeidsgedrag) wordt door een groot aantal factoren beïnvloed, zoals leeftijd, gezondheid, mobiliteit, opleiding, vakkennis, medicatie, persoonlijk en professioneel netwerk, zicht op eigen mogelijkheden en houding ten opzichte van werk. Melba biedt de mogelijkheid om het arbeidsgedrag op meerdere momenten of in verschillende situaties vast te leggen. Er wordt bij voorkeur tijdens verschillende situaties gescoord, bijvoorbeeld tijdens een intakegesprek, tijdens aanvullende testen, of op een stageplaats. Iemand zal zich in de loop van een traject ontwikkelen, of in verschillende (werk/leer)situaties anders presteren. Door de capaciteiten van een persoon op verschillende momenten in kaart te brengen kunnen ontwikkelingen en verschillen in presteren zichtbaar gemaakt worden. Zo krijgt men meer grip op de (gedrags)factoren die voor die persoon van belang zijn om mee te nemen in de overgang of terugkeer naar een werksituatie. Ook krijgt de persoon zelf meer zicht in zijn gedrag, bekeken vanuit het perspectief van de eisen die in een gemiddelde werksituatie worden gesteld.

Met een capaciteitenprofiel kunnen mogelijkheden en voorwaarden om tot optimaal functioneren te komen gestandaardiseerd worden aangegeven. Er kan systematisch worden gecommuniceerd over sterke en zwakke punten, hetzij met de cliënt zelf, hetzij met begeleiders of werkgevers. Maatregelen met betrekking tot begeleiding, training en eisen kunnen systematisch worden vastgelegd. De ontwikkeling van genomen maatregelen kunnen zo worden gevolgd. Verder kan de eigen inschatting van de mogelijkheden van een cliënt met de mening van anderen worden vergeleken.

Multidisciplinaire methodiek

Binnen het reïntegratieproces zijn er verschillende disciplines, organisaties of afdelingen die hun bijdrage leveren. De moeilijkheid, binnen het proces van (re)integratie, is het op een zelfde manier kijken naar de capaciteiten van een cliënt (samen met die cliënt), los van het referentiekader vanuit de eigen beroepsgroep. In de praktijk heeft iedereen zijn eigen manier van kijken en een eigen referentiekader. Als de zelfstandigheid van een cliënt als 'goed' beoordeeld wordt, wat houdt dat dan in? En hoe goed is goed als de vertaling gemaakt moet worden naar een andere leer/werksituatie? Met behulp van Melba kijkt iedereen met dezelfde bril op naar het functioneren van de cliënt door gebruik te maken van de 29 sleutelkwalificaties tijdens het multidisciplinair overleg. Er ontstaat een gemeenschappelijk referentiekader. Melba is een gestandaardiseerd documentatiesysteem waarin gespreks- en dossiergegevens, observaties op verschillende tijdstippen of in verschillende situaties en gegevens uit psychometrische testen kunnen worden ondergebracht.

Het eisenprofiel

Melba biedt tevens de mogelijkheid om de eisen van functies, taken of leerwerkplekken in kaart te brengen met behulp van het *eisenprofiel*. Door het opstellen van een eisenprofiel kunnen de (minimale) eisen van een bepaalde werkplek inzichtelijk gemaakt worden én kunnen verschillende taken met elkaar vergeleken worden.

Melba is een betrouwbaar en valide instrument. Op een vijfpuntsschaal wordt aan de hand van de definities beoordeeld welke taakeisen in welke mate vereist worden. Hiermee wordt gewaarborgd dat verschillende gebruikers tot vergelijkbare resultaten komen. Het beoordelen van functie-eisen kan op basis van een combinatie van verschillende informatiebronnen plaatsvinden. Eventuele schriftelijke informatie (die in de praktijk vaak afwijkt van de daadwerkelijke functie-inhoud) kan worden geraadpleegd. Een gesprek met

een leidinggevende en met iemand die het werk uitvoert is belangrijk voor het verzamelen van informatie. Een observatie ter plekke zal tot slot voldoende zijn om functie-eisen te beoordelen.

Met het eisenprofiel kunnen de taakeisen van alle functies geanalyseerd worden, onafhankelijk van het bereik of branche waartoe de functie behoort.

Matching

Door de identieke opbouw van de capaciteiten- en eisenprofielen is het mogelijk Melba als een profielvergelijkingssysteem te gebruiken. De twee profielen kunnen over elkaar heen worden gelegd om vast te stellen bij welke aspecten de mogelijkheden van de persoon overeenstemmen met de eisen van de functie en waar dit niet het geval is. Discrepanties kunnen op een profielvergelijkingssysteem vastgelegd worden. Door een *capaciteitenprofiel* met een *eisenprofiel* te vergelijken (matching) wordt nagegaan of een cliënt past op een bepaalde werkplek, of dat begeleiding, ondersteuning of aanvullende training nodig is. Verder wordt duidelijk welke werkaanpassingen eventueel nodig zijn.

Het capaciteitenprofiel zal zelden of nooit precies overeenkomen met een eisenprofiel. Het doel van matching is inzicht te bieden in de verschillende factoren die mogelijk een rol spelen in het beslissingsproces.

Melba en ergotherapie

In Duitsland is Melba, op een aantal ergotherapie-opleidingen, al een standaard onderdeel en wordt het veel gebruikt in de Duitse praktijk. Voor Nederlandse ergotherapeuten, die werken met cliënten die terug willen keren naar een werksituatie, heeft Melba een toegevoegde waarde. De essentie van Melba is dat arbeidsvaardigheden en arbeidsgedrag van een cliënt zeer specifiek in kaart kunnen worden gebracht. Het is een assessment instrument dat het concrete handelingsniveau van iemand vaststelt. Het instrument kan ook als evaluatie-instrument gebruikt worden, bij training op een werkplek, om te bekijken of iemand vooruitgang boekt.

Melba heeft ten opzichte van andere assessmentmethodieken als meerwaarde dat vaardigheden van de cliënt vergeleken kunnen worden met de eisen die aan een taak of functie worden gesteld. Uit deze vergelijking kan worden vastgesteld waar iemand over- of onderbelast dreigt te worden. Voor ergotherapeuten is het instrument interessant om vanuit het overzicht van wat iemand wel en niet kan doelen te formuleren en een plan van aanpak op te stellen om een werkplek passend te maken. Bij overbelasting kan een ergotherapeut bekijken of de werkplek bijvoorbeeld aangepast dient te worden of dat iemand moet worden getraind. Bij onderbelasting zou het voor de ergotherapeut interessant zijn om met de cliënt te onderzoeken of er meer uitdaging kan worden toegevoegd aan een werkplek.

Conclusie

De arbeidsreïntegratiemethodiek Melba bestaat uit een *capaciteiten-* en een *eisenprofiel*. Door deze profielen met elkaar te vergelijken wordt adequate advisering mogelijk.

Melba kan worden gezien als een waardevol hulpmiddel bij het bepalen van het daadwerkelijke praktische handelingsniveau van een cliënt en de eisen die een werkplek aan iemand stelt, zodat matching tussen persoon en werk mogelijk wordt.

Een capaciteitenprofiel komt zelden of nooit precies overeen met een eisenprofiel. Wat Melba echter duidelijk biedt is zicht op ontwikkeling en inzicht in de verschillende factoren die een rol kunnen spelen in het besluitvormingsproces rondom een arbeidsreïntegratietraject. Melba zorgt voor een gemeenschappelijk referentiekader voor alle betrokken professionals, hetgeen de communicatie vereenvoudigt.

Voor ergotherapeuten is het instrument interessant om vanuit het overzicht van wat iemand wel en niet kan een plan van aanpak op te stellen en doelen te formuleren om een werkplek passend te maken.

Over de auteur

Mariëtte van Hooff is socioloog en arbeidkundige en is werkzaam bij Van Hoof Arbeidskundig Advies te Helmond.

Voor vragen of opmerkingen: VanHooffAA@hetnet.nl

Voor meer informatie: www.melba.nl

Literatuur

1. Weinmann S, Kleffmann A, e.a. Kriterien zur Verbesserung der Entscheidungssicherheit bei der Eingliederung Behinderter in Werkstätten für Behinderte oder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, Abschlussbericht. Siegen: Universität Gesamthochschule Siegen; 1996

2. Weinmann S, Kleffmann A, Föhres F, Müller B. Forschungsbericht 259, Psychologische Merkmalprofile zur Eingliederung Behinderter in Arbeit. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung; 1997

Samenvatting

De arbeidsreïntegratie methode Melba is afkomstig uit Duitsland en is daar een hulpmiddel bij de revalidatie en de professionele reïntegratie van mensen met een functiebeperking.

Eind 2001 is het vertaald in het Nederlands. Het systeem is getoetst op validiteit en betrouwbaarheid. De methodiek is, branche onafhankelijk, toepasbaar op een brede doelgroep. Melba is een systeem waarmee aan de ene kant de mogelijkheden van een persoon en aan de andere kant de eisen van een functie gedocumenteerd kunnen worden. Daarvoor bestaat het systeem uit een capaciteiten- en een eisenprofiel. De vergelijking van deze beide profielen maakt adequate advisering mogelijk.

De methodiek is ook te gebruiken als evaluatieinstrument om groei én verandering van vaardigheden en capaciteiten te meten. Melba heeft daarnaast als voordeel dat alle disciplines op eenzelfde manier kijken naar de capaciteiten van een cliënt. Voor de ergotherapeut heeft Melba ten opzichte van andere assessmentmethodieken als meerwaarde, dat vaardigheden van de cliënt vergeleken kunnen worden met de eisen die aan een taak worden gesteld. Van hieruit kunnen doelen en een plan van aanpak worden opgesteld om een werkplek passend te maken.