

MELBA staat voor: 'Merkmalprofile zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit'.

Vrij vertaald: profielensysteem voor de arbeidsintegratie van mensen met beperkingen. Melba is ontwikkeld door de Universiteit van Siegen in opdracht van het 'Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung' in Duitsland.

In het Melba systeem worden 29 kenmerken gebruikt, om enerzijds een functie te beschrijven, anderzijds om de capaciteiten van een persoon in beeld te brengen. Hiervoor heeft Melba twee profielen: een eisenprofiel en een capaciteitenprofiel. Beide profielen kunnen onafhankelijk van elkaar worden gebruikt. Een profielvergelijking maakt plaatsing op maat mogelijk; door de beide profielen te combineren is Melba een betrouwbaar en objectief instrument met specifieke mogelijkheden.

Cognitieve kenmerken	Sociale kenmerken	Kenmerken voor de manier van werkuitvoering	Psycho-motorische kenmerken	Schoolse vaardigheden
Werkplanning	Assertiviteit/weerbaarheid	Uithoudingsvermogen	Energetische inzet	Lezen
Bevattingvermogen	Leiderskwaliteit	Frustratietolerantie	Fijne motoriek	Rekenen
Oplettendheid	Contactvaardigheid	Kritische controle	Reactiesnelheid	Schrijven
Concentratievermogen	Kritisch beoordelen	Ordenend vermogen		Spreken
Leren/Onthouden	Ontvangen van kritiek	Stiptheid		
Probleemoplossing	Teamwork	Zelfstandigheid		
Omschakeling		Zorgvuldigheid		
Voorstellingsvermogen		Verantwoording		

Tabel 1: Overzicht van de kenmerken van het Melba systeem, verdeeld in de 5 schalen

Bij arbeids(re)integratie en rehabilitatie zijn niet alleen de arbeidsmogelijkheden van de cliënt het uitgangspunt, maar is ook inzicht in functie-eisen noodzakelijk om een plaatsing te laten slagen. Melba kan worden ingezet bij arbeids(re)integratie, arbeidstoeleiding, training, selectie van nieuwe werknemers, werkaanpassing, preventie van ziekteverzuim en uitval.

Eisenprofiel

De Melba items worden gebruikt om de eisen van een functie weer te geven. Hier wordt in een vijfpuntsschaal beoordeeld welk niveau van eisen van toepassing is. Elk kenmerk is zorgvuldig gedefinieerd, zodat verschillende gebruikers tot dezelfde beoordeling komen.

Met het eisenprofiel kunnen alle functies beschreven worden, onafhankelijk van doelgroep of branche. Men kan:

- functie-eisen gestandaardiseerd vastleggen;
- systematisch communiceren over functie-eisen;
- verschillende werkplekken met elkaar vergelijken;
- een functie aanpassen op basis van de gewenste eisenstructuur.

Capaciteitenprofiel

Om een functie uit te kunnen voeren moet de werknemer minimaal beschikken over een aantal sleutelkwalificaties, zoals verantwoordelijkheid, contactvaardigheid en concentratievermogen.

Ook het capaciteitenprofiel geeft middels een vijfpuntsschaal het niveau aan van de sleutelkwalificaties waarover de cliënt beschikt. Elk kenmerk is zorgvuldig gedefinieerd, zodat verschillende gebruikers het systeem op eenzelfde wijze interpreteren.

Met de capaciteitenprofielen kan men:

- mogelijkheden en beperkingen gestandaardiseerd documenteren;
- zicht krijgen op randvoorwaarden voor effectief functioneren;
- systematisch communiceren over sterke en zwakke punten met de cliënt zelf, met de werkgever of anderen;
- trajectadviezen onderbouwen;
- het verloop van een traject volgen;
- de arbeidsmogelijkheden van een persoon in verschillende situaties inschatten;
- profielen van verschillende deskundigen vergelijken.

Vergelijking van de profielen

Door eenzelfde opbouw van de twee profielen wat betreft inhoud en structuur kunnen deze met elkaar vergeleken worden. Zo kan geanalyseerd worden op welke aspecten de mogelijkheden van een persoon wel of niet overeenkomen met de functie-eisen.

Om vervolgens uitspraken te doen is een kwalitatieve beoordeling nodig, die rekening houdt met *alle* beschikbare gegevens van de persoon. Indien er sprake zou zijn van een perfecte matching (capaciteiten en functie-eisen), dan nog wil het niet zeggen dat de persoon slaagt. Andere aspecten als medicatie, persoonlijkheid, de wijze van omgaan met elkaar in een specifieke arbeidscultuur, etc. kunnen een doorslaggevende rol spelen.

Met de profielvergelijking is het mogelijk om:

- te onderzoeken of een bepaalde functie geschikt is voor een bepaalde persoon;
- te kijken op welke punten begeleiding of training nodig is, of dat werkplekaanpassing nodig is;
- een functie te selecteren die bij de capaciteiten van een persoon past;
- vast te stellen waardoor er zich problemen voordoen bij het werken in een bepaalde functie;
- gerichte maatregelen te nemen om de mens-werkafstemming te verbeteren.

Melba voldoet als gestandaardiseerd instrument aan de volgende voorwaarden:

1. De profielen zijn makkelijk vergelijkbaar.
2. De kenmerken bieden de mogelijkheid tot het adequaat beschrijven van de capaciteiten, ook als er sprake is van een forse fysieke of psychische beperking.
3. Alle mogelijke functies kunnen worden geanalyseerd en beoordeeld.
4. De kenmerken zijn éénduidig gedefinieerd.
5. Het biedt de mogelijkheid tot kwalitatief vervolgonderzoek.
6. De kenmerken zijn ontwikkeld vanuit een visie op arbeid.
7. Melba kan als zelfstandige methode gebruikt worden, maar ook ingevoegd worden in andere systemen.
8. Men oriënteert zich op de mogelijkheden van mensen en *niet* op hun beperkingen.

Melba Software

Met de Melba software, die draait onder Windows, is het mogelijk om alle ‘papieren’ handelingen door de computer uit te laten voeren. Tevens kan het systeem profielvergelijkingen uitvoeren, zowel de vergelijking van de capaciteiten van een persoon met de eisen van een functie, als het vergelijken van enkele capaciteitsprofielen van dezelfde persoon. Ook kan men huidige (feitelijke) profielen vergelijken met (gewenste) ontwikkelingsprofielen. De software is geschikt voor het gebruik in netwerken en compatibel gemaakt voor programma’s als SPSS, EXCEL etc.

Melba SL

De module Melba SL is ontwikkeld om bij veelvuldige scores 1 of 2 een meer gedifferentieerde documentatie van de capaciteiten mogelijk te maken.

De profielwaarde 1 is hierbij in de drie niveaus A, B en C verdeeld en de profielwaarde 2 in de niveaus D en E. Melba SL kent zo vijf niveaus, die onder de profielwaarden 1 en 2 vallen, naast de scores 3, 4 en 5. Daarmee maakt Melba SL het onder andere mogelijk om ook geringe veranderingen bij een laag capaciteitsniveau vast te leggen. Het gebruik van Melba SL is vooral handig

- als er met cliënten wordt gewerkt met ondergemiddeld capaciteitsniveau;
- als je alleen over een langere tijdsperiode, of slechts beperkte vorderingen verwacht en deze bewust wil trainen en volgen.

Met module Melba SL kunnen ook de functie-eisen in kaart gebracht worden. De inzet hiervan is zinvol als er een gedetailleerde analyse nodig is van functies die lage eisen stellen, of bij analyses van losse taken.

IDA

Het „Instrument ten behoeve van de Diagnostiek van Arbeidsvaardigheden“ bestaat uit een veertiental arbeidstoetsen van verschillende moeilijkheidsgraad, die betrekking hebben op de verschillende Melba kenmerken.

Deze toetsen, inclusief alle benodigde materialen, zitten in een handzaam koffertje. De toetsen zijn zorgvuldig omschreven wat betreft instructie en wijze van uitvoering. Met het Melba systeem kunnen de geobserveerde arbeidsvaardigheden vervolgens in beeld gebracht worden.

Het gebruik van IDA is gekoppeld aan het gebruik van Melba.

Omgekeerd is dat niet zo: arbeidsvaardigheden kunnen op vele manieren, met behulp van veel verschillende bronnen, met Melba vastgelegd worden. IDA is eventueel een aanvulling op de andere mogelijkheden, omdat het gaat om gestandaardiseerde toetsen die duidelijk verwijzen naar bepaalde Melba-items. Op basis van de vragen die de onderzoeker heeft kunnen de betreffende IDA-toetsen geselecteerd en afgenomen worden.

Melba+Mai

Met Melba worden 29 sleutelkwalificaties vastgelegd, waarbij daarnaast met een kruisje kan worden aangegeven of er wat betreft fysieke kenmerken specifieke aandachtspunten zijn wat betreft capaciteiten of functie-eisen. Met de module Melba+Mai is het mogelijk om, indien nodig, ook 25 lichamelijke kenmerken in beeld te brengen. Deze module is sinds 2014 beschikbaar en er vinden regelmatig tweedaagse cursussen plaats. (Zie website, onder ‘Opleidingen’ en dan naar ‘Melba’). Ook de Melba+Mai heeft een capaciteiten- en eisenprofiel en een profielvergelijking.

Diagnose op maat

Inmiddels hebben we een intakeprocedure ‘op maat’ ontwikkeld. De intake krijgt veel meer diepgang door de inzet van verschillende gevalideerde vragenlijsten, waaronder de MELBA zelfbeoordelingslijst (indien nodig). Hierbij wordt ook de (aangepaste) AVEM vragenlijst¹ ingezet, om snel een eerste inschatting te kunnen maken van factoren die de psychische belastbaarheid beïnvloeden en mogelijk een obstakel vormen op weg naar meer participatie. De beleving, instelling en houding ten opzichte van werk van cliënten is naast het daadwerkelijke capaciteitsniveau bepalend voor het slagen van trajecten of voor het behouden van werk. Voor het in kaart brengen van deze factoren zetten wij de AVEM in, een van oorsprong Duits/Oostenrijkse test bestaande uit een vragenlijst met 66 vragen

Ondersteuning

Melba wordt in Nederland door Van Hooff Arbeidskundig Advies (Mariëtte van Hooff) op de markt gebracht. De cursussen en themadagen worden gegeven door deskundige trainers, met veel expertise in hun vakgebied, die zelf in de praktijk ervaring hebben opgedaan met de instrumenten.

Cursussen worden zo veel mogelijk verzorgd bij samenwerkingspartners (zoals een leerlingwerkplaats, dagactiviteitencentrum, of Libra Zorggroep in Eindhoven), of incompany vanaf 6 deelnemers.

Wij verzorgen:

- Landelijke cursussen Melba met open inschrijving
- Landelijke cursussen IDA en melba+Mai
- Incompany cursussen
- Implementatie begeleiding
- Themadagen
- Hercertificering
- Overleg met andere toepassers, o.a. via het register en groepen op LinkedIn
- Uitwisseling van hulpmiddelen
- Profilering naar de buitenwereld middels het Melba register
- 2 tot 4x per jaar Melba Nieuws
- Voor meer informatie zie: www.melba.nl
- Bij eventuele vragen kunt u terecht bij Mariëtte van Hooff (info@melba.nl) of bij een van de anderen van het Melba team (zie website).

¹ AVEM staat voor ‘Arbeitsbezogenes Verhaltens- und Erlebensmuster’ en is van oorsprong ontwikkeld voor de preventie van uitval door ziekte bij mensen zonder arbeidsbeperking.