

## Praktische informatie

### Duur

De opleiding bestaat uit 13 effectieve lesdagen. Hiernaast worden 3 intervisiedagen voorzien. Op deze dagen wordt teruggeblikt op de afgewerkte leerstof en is er plaats voor uitwisseling van praktijkervaring, tips en persoonlijke aanpak binnen de methodiek.

### Wanneer

Op dinsdag, van 7 oktober 2008 tot 10 februari 2009

### Waar

Kasteel de Maurissens, Weligerveld 6, B-3212 Pellenberg

### Opleidingskalender

07/10/2008	Introductie
14/10/2008	Wetgeving (1)
21/10/2008	Wetgeving (2)
28/10/2008	Wetgeving (3)
04/11/2008	Intervisie
11/11/2008	Vrije dag
18/11/2008	Taakanalyse/jobmatching (1)
25/11/2008	Taakanalyse/jobmatching (2)
02/12/2008	Taakanalyse/jobmatching (3)
09/12/2008	Taakanalyse/jobmatching (4)
16/12/2008	Intervisie
23/12/2008	Kerstvakantie
30/12/2008	Kerstvakantie
06/01/2009	Communicatie (1)
13/01/2009	Communicatie (2)
20/01/2009	Opzetten van een DM beleid in de praktijk
27/01/2009	Intervisie
03/02/2009	Casuïstiek (1)
10/02/2009	Casuïstiek (2)

### Lesgevers en gastsprekers

De lesgevers en gastsprekers vormen een weerspiegeling van de multidisciplinaire invalshoek die karakteristiek is voor deze opleiding. Vanuit hun expertise en dagelijkse praktijk zullen ze de deelnemers de nodige kennis en vaardigheden bijbrengen. Volgende personen hebben reeds toegezegd: Marc Boulanger (Ervaringsfonds), Katrien Bruyninx (ACT Desiron), Han De Bruijn (Departement Werk en Sociale Economie), Isabelle Demeester (Centrum voor Gelijke Kansen en Racismebestrijding), Dirk Deruyck (VDAB), Hugot Désiron (ACT Desiron), Rik Loenders (Arbeidscentrum Tienen), Joeri Luts (Fonds van Beroepsziekten), Patricia Maréchal (Mensura), Dr. Chris Monten (MLOZ), Sara Moonen (Prevent), Hilde Slembrouck (ABC Consulting), Lies Tijtgat (UCBO), Dr. Frans Van Dyck (Idewe), Marthe Verjans (Prevent) en Freddy Willems (Prevent).

### Prijs

1.500,00 € met inbegrip van cursusteksten, deelname aan het examen en een studentenabonnement van Prevent. Dagprijs voor één module bedraagt 150 €. 500 € voor deelname aan het examen, zonder het volgen van de opleiding.

Onder voorbehoud van kleine wijzigingen

**Prevent**  
**Gachardstraat 88/4**  
**B-1050 Brussel**  
**T: +32 (0)2 643 44 44**  
**F: +32 (0)2 643 44 40**  
**training@prevent.be**  
**www.prevent.be**  
**www.introdm.be**

**prevent**  
Investeren in mens en werk



## Opleiding tot (Dis-)Ability Case Manager

### Re-integratie en jobbehoud De individuele begeleiding van werknemers

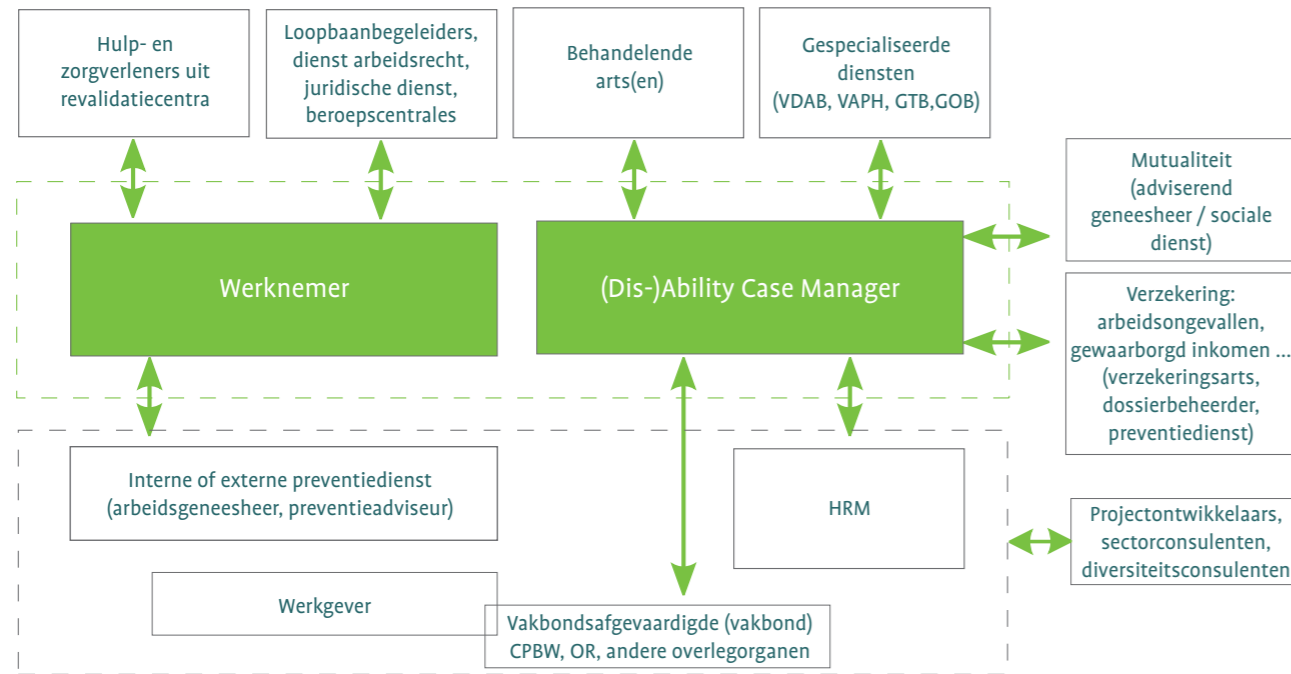
Hoe langer een werknemer afwezig blijft als gevolg van langdurige gezondheidsproblemen en/of functionele beperkingen, hoe kleiner de kans wordt dat hij het werk zal hervatten. In de praktijk bemoeilijken een aantal factoren de overstap van arbeidsongeschiktheid naar arbeidsgeschiktheid: het complex wetgevend kader, het groot aantal betrokken actoren,...

Om een traject van re-integratie of jobbehoud in goede banen te leiden, is het belangrijk dat één centrale actor het proces coördineert. Deze actor heeft nood aan specifieke kennis en vaardigheden: Wat zegt het huidig wettelijk kader over deze thematiek? Op welke tewerkstellingsbevorderende maatregelen en ondersteunende diensten kan men een beroep doen? Welke verschillende actoren zijn betrokken in het traject en hoe krijg je de verschillende visies en acties op één lijn? Hoe kan de belastbaarheid van de betrokken werknemer afgestemd worden op de arbeidsbelasting?....

Door toepassing van de methodiek (Dis-)Ability Case Management zal deze centrale actor het traject zowel inhoudelijk als procesmatig kunnen begeleiden. Zo ontstaat er een belangrijke meerwaarde voor zowel de werknemer als zijn werkgever. Deze opleiding wordt georganiseerd in opvolging van het Intro\_DM project.

## Doelgroep

Zoals blijkt uit onderstaand schema, kan de rol van de (Dis-)Ability Case Manager door verschillende spelers in het netwerk opgenomen worden. Deze opleiding richt zich dan ook tot een multidisciplinair publiek. De aange-reikte kennis en vaardigheden zullen de expertise van de spelers in het werkveld van re-integratie en jobbehoud optimaliseren.



### Module 1

#### Inleiding in de methodiek (Dis-)Ability Case Management (1 dag)

In deze inleidende module maakt de deelnemer kennis met de methodiek (Dis-)Ability Case Management.

- Wat is de meerwaarde van de methodiek (Dis-)Ability Case Management bij het begeleiden van een re-integratietraject?
- Welke stappen kunnen tijdens het traject doorlopen worden?
- Wat is de rol van de (Dis-)Ability Case Manager in deze stappen?
- Welke kennis en vaardigheden heeft de (Dis-)Ability Case Manager nodig om een re-integratietraject efficiënt en deskundig te ondersteunen?
- ...

### Module 2

#### Wetgeving (3 dagen)

De zoektocht naar wet- en regelgeving inzake arbeidsre-integratie is niet evident in de Belgische realiteit.

Re-integratie situeert zich in de grijze zone tussen sociale zekerheid en tewerkstelling. Diverse bevoegdheden op federaal, gewestelijk en gemeenschapsniveau doorkruisen elkaar. Een efficiënte begeleiding van het re-integratietraject vereist de nodige kennis van dit complex wettelijk kader.

Volgende onderdelen vormen de basis van deze module:

- Op welke compensatiesystemen kan men zich beroepen; afhankelijk van de oorzaak van arbeidsongeschiktheid? Welke actoren zijn als gevolg hiervan betrokken? Welke re-integratiemaatregelen zijn mogelijk binnen deze specifieke systemen?
- Waar kruisen de welzijnswetgeving en de anti-discriminatie wetgeving het re-integratietraject?
- Op welke tewerkstellingsbevorderende maatregelen en ondersteunende diensten kan men een beroep doen? Hoe zijn deze te combineren?
- Wat gebeurt er wanneer re-integratie onmogelijk is binnen het eigen bedrijf? Kan een werknemer tijdens ziekte ontslaan worden? En wanneer is er sprake van medische overmacht?
- Welke initiatieven zijn genomen vanuit de overheid om bedrijven te motiveren en te ondersteunen bij het opzetten van een aangepast beleid?
- ...

### Module 3

#### Taakanalyse en jobmatching (4 dagen)

Voor iedereen die begaan is met arbeidsre-integratie is het enerzijds belangrijk om een duidelijk beeld te krijgen op de arbeidscapaciteiten van de betrokken werknemer. Deze informatie is voornamelijk aanwezig in de curatieve sector. Anderzijds moet de arbeidsbelasting in kaart gebracht worden. Deze kennis over de werkplek situeert zich op bedrijfsniveau. Door deze informatie samen te brengen, kan de (Dis-)Ability Case Manager een optimaal evenwicht vinden tussen de jobvereisten en de werknemerscapaciteiten.

Deze module omvat volgende onderdelen:

- Hoe vertaalt men fysieke, cognitieve en/of psychosociale capaciteiten en beperkingen naar functioneel inzetbare mogelijkheden op de werkvloer?
- Welke methodes kunnen praktisch toegepast worden om de arbeidsbelasting in kaart te brengen?
- Hoe komt men door een capaciteiten- en vereistenanalyse tot een goede jobmatching en hoe kan men knelpunten opsporen in het mens-werk systeem?
- Welke aanpassingen van de werkplek kunnen gedaan worden om deze knelpunten weg te werken en een optimaal evenwicht te vinden?
- Op welke ondersteunende maatregelen en diensten kan hiervoor een beroep gedaan worden en wie zijn de actoren die vanuit de curatieve, preventieve en bedrijfsmatige hoek betrokken moeten worden?
- ...

### Module 4

#### Communicatie met de verschillende betrokken actoren (2 dagen)

In een re-integratietraject is het essentieel dat de (Dis-)Ability Case Manager alle betrokken actoren consulteert om zicht te krijgen op hun visie, ondersteuningsmogelijkheden, reeds genomen stappen,... De (Dis-)Ability Case Manager heeft de taak de verschillende visies, verwachtingen, belangen op elkaar af te stemmen. Enkel op die manier kan gezocht worden naar gemeenschappelijke doelen in de verschillende standpunten om uiteindelijk tot een concrete planning van het re-integratietraject te komen. Om deze rol als adviseur, coach en procesbewaker te kunnen uitvoeren wordt in deze module gewerkt rond het aanleren van verschillende communicatietechnieken:

- Welke gesprekstechnieken kunnen gebruikt worden om andere actoren te overtuigen om mee te werken aan het re-integratietraject?
- Welke gesprekstechnieken kunnen gebruikt worden om de samenwerking tussen de verschillende actoren op gang te brengen en in stand te houden?
- Hoe kan de (Dis-)Ability Case Manager inzet en motivatie opwekken en/of omgaan met weerstand?
- Welke technieken bestaan er voor het vermijden van en het bemiddelen in conflicten?
- Hoe kan de (Dis-)Ability Case Manager afwezigheids- en terugkomgesprekken voeren?
- ...

### Module 5

#### Implementatie van een (Dis-)Ability Management beleid in het bedrijf (1 dag)

Door individuele begeleiding van een werknemer naar re-integratie of jobbehoud, kan de nood aan een systematische en gestructureerde aanpak op bedrijfsniveau duidelijk worden. Wanneer er in het bedrijf collectief gewerkt wordt rond afwezigheid, re-integratie en jobbehoud is de slaagkans van individuele re-integratietrajecten immers groter. Enkele thema's die in deze module aan bod zullen komen zijn:

- Welke actoren (wettelijk en bedrijfsmatig) moeten betrokken worden om een concreet beleid uit te werken?
- Welke instrumenten kan een bedrijf gebruiken om een (Dis-)Ability Management beleid vlot te implementeren? Welke ondersteuning kan een bedrijf hierbij krijgen?
- Welke logische stappen dienen gezet te worden bij het uitwerken en implementeren van een DM-beleid?
- ...

### Module 6

#### Casuïstiek (2 dagen)

In deze laatste module worden de aangeleerde kennis en vaardigheden in de praktijk omgezet. De deelnemers zullen de theorie leren toepassen aan de hand van scenario's waarin verschillende situaties worden geschetst.

## Eindevaluatie en certificaat

In het kader van deze opleiding werkt Prevent samen met NIDMAR, the National Institute for Disability Management and Research. Dit Canadese instituut is wereldwijd de referentie op vlak van (Dis-)Ability Management. Deze opleiding wordt deels gebaseerd op materiaal ontwikkeld door NIDMAR. Het getuigschrift dat de deelnemer ontvangt na een geslaagde eindevaluatie, is door NIDMAR gecertificeerd.