



Loopbaanbegeleiding en je werknemers met een (vermoeden) van arbeidshandicap: tussen mogelijkheden en dilemma's



Inhoud

- Werking GA
- Interne loopbaanbegeleiding?
- Externe loopbaanbegeleiding?
- Inzicht
- Psychomotorisch onderzoek
- Overzicht





Vormen van ondersteuning bij beroepsactiviteiten met hinder (Vlaams Gewest; 2007)

Krijgt ondersteuning bij ...		%	Aantal *
Totaal (minstens één vorm van ondersteuning)		94,2	191 000
Aanpassing van het soort taken		51,2	104 000
Aanpassing van het de hoeveelheid werk		35,8	73 000
Hulp bij verplaatsing van en naar het werk		2,1	4 000
Hulp bij verplaatsing op het werk		0,9	2 000
Aangepaste uitrusting		13,4	27 000
Hulp van collega's		18,7	38 000
Geen ondersteuning		5,8	12 000

* Enige voorzichtigheid is geboden van de interpretatie van aantallen lager dan 5 000.

Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – EAK (Bewerking: Studiedienst van de Vlaamse Regering en Departement Werk en sociale Economie)



Werking GA

Doelgroep 1: Werkzoekenden met een (vermoeden van) arbeidshandicap.

Uitvoeren van arbeidsoriënteringsonderzoeken op vraag van begeleidingsinstanties om een traject richting tewerkstelling te faciliteren.

Specifiek
arbeidsgerelateerde
begeleidingsdiensten

- VDAB
- GTB

Niet specifiek arbeids-
gerelateerde instanties

- Artsen
- Mutualiteiten
- OCMW's
- Verzekeringen
- Particulieren



Werking GA

Doelgroep 2 : Alle werknemers met loopbaanvragen

Loopbaanbegeleiding IN-zicht

(zie verder)

kosteloos, mits enkele voorwaarden:

- je hebt het statuut “werknemer” of “zelfstandige”
- je hebt minstens 12 maanden werkervaring.
- je vraagt de begeleiding op eigen initiatief aan
- je hebt 6 jaar voorafgaand aan je nog geen volwaardige loopbaanbegeleiding gekregen.



Werking GA

Doelgroep 3: Personen met een handicap en een zorgvraag t.a.v. het VAPH

DGO staat in voor de opmaak van inschrijvingsdossiers op volgende terreinen:

- Zorg en wonen
- Individuele materiële bijstand
- PAB
- ZZI



Wat nu?

Astrid werkt al 20 jaar als verpleegkundige voor een verzorgingsinstelling. Haar inzet en enthousiasme werkt aanstekelijk voor de andere medewerkers. Maar sinds een tijdje zie je dat Astrid niet meer de medewerkster is die ze ervoor was. Ze is geregeld thuis omwille van ziekte, ze neemt strikt haar verlof op en werkt geen minuut langer. Vroeger was niets haar teveel gevraagd, maar nu zucht ze diep als ze iets extra moet doen.

Haar directe collega's merken dat er iets aan de hand is, maar Astrid zegt dat het allemaal niet zo erg is en wil er niet op in gaan.

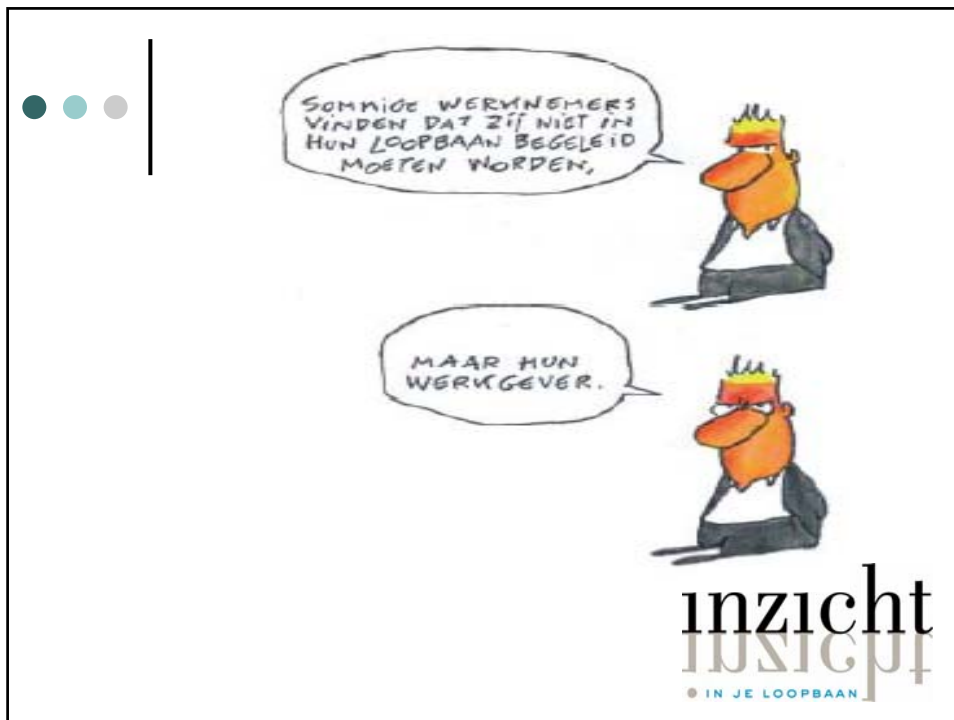


Interne loopbaanbegeleiding?

Belang leidinggevende

- Noden personeel aanvoelen
- Loopbaangesprekken (pleziergesprekken)
- Open cultuur
- Kennis subsidies/hulpmiddelen
- Inschakelen externe bronnen
- Samenwerken!







Externe loopbaanbegeleiding?

- o Bij eigen tekortkomingen
- o Remming werknemer
- o Fysieke/psychische beperkingen
- o Tijd

Gesprek durven aangaan!





Voorbeeld

Mark heeft de ziekte van Crohn. Op zijn werk weten ze dit niet. Zijn werk is fysiek te zwaar geworden (vermoeidheid en spierpijn, wat zijn darmklachten versterkt).

Hij heeft dit nog niet durven bespreken op zijn werk. Hij heeft schrik dat hij zijn job verliest. Daarom heeft hij de hulp ingeschakeld van loopbaancentrum Inzicht. Hij wil uitklaren wat hij met zijn achtergrond en beperkingen nog aan kan.



IN-zicht

DOEL

- Vergroten van zelf-inzicht
- Stilstaan bij huidige job
- Mogelijkheden in kaart brengen
- Aanreiken van handvaten om **zelf** aan de slag te kunnen binnen de eigen loopbaan





IN-zicht

WERKWIJZE

- o Rode draad bij elk traject:
zoektocht naar antwoorden op de vragen
WIE BEN IK
WAT WIL IK
WAT KAN/KEN IK
- o We kijken zowel naar het verleden, het heden
en de toekomst
- o Zo komen tot een PLOP
=persoonlijk loopbaanontwikkelingsplan



IN-zicht

WERKWIJZE

- o Uitgebreide intake
- o Oefeningen/vragenlijsten/testen
 - Aangepast aan niveau + loopbaanvragen





IN-zicht

PERSOONLIJK LOOPBAAN - ONTWIKKELINGSPLAN

- o Doelstellingen formuleren:

- Waar sta ik?
- Waar wil ik naartoe?
- Hoe kan ik dit bereiken?

= Samenbrengen van alle relevante informatie,
bekomen uit sessies binnen LBB.



IN-zicht

vanuit onze multidisciplinaire invalshoek
kan op elk moment in de diagnosefase
bijkomend, diepgaand onderzoek
plaatsvinden

(o.a. neuropsychologische testing, fysieke
belastbaarheidsmeting, intelligentie
onderzoek,...)





Psychomotorisch onderzoek

= BEWEGINGSONDERZOEK

*Niet enkel voor mensen met fysieke problemen.
Vaak hebben personen met cognitieve en/of
psychische beperkingen ook een zeer specifiek
bewegingsprofiel.*



Psychomotorisch onderzoek

ONDERZOEKSMODULES

1. BASISONDERZOEK

- Klinisch interview + gerichte vragenlijsten
- Biometrie
- Eurofit
- Fijne motoriek





Psychomotorisch onderzoek

2. GESPECIALISEERD ONDERZOEK

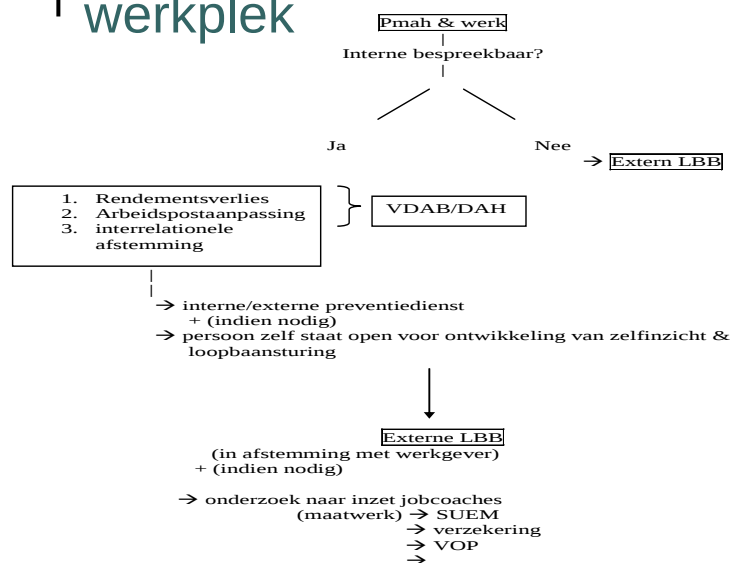
- Fysieke belastbaarheid
- Bewegingsonderzoek
- Belevingsonderzoek
- Visuomotoriek
- Schrijfmotoriek

3. COLLECTIEF ONDERZOEK

- assessment



Mogelijke routing pmah en afstemmingszorgen op de werkplek





Nog vragen?

- Patrick Ruppol
p.ruppol@litp.be
- Greet De Vos
g.devos@litp.be
www.loopbaan-in-zicht.be
011/28.68.78



Bedankt voor jullie
aandacht !