

Integrale Arbeidscoach



Meedoen doe je zelf, maar meedoen mogelijk maken doen we samen.

Overtuiging

✓ Inclusie werkt

Wij zijn er van overtuigd dat werk mensen gelukkig maakt en dat inclusief ondernemen bijdraagt aan onze opdracht om mensen met een beperking te laten meedoen in onze maatschappij.

Participatie van mensen met een beperking is een verrijking van het arbeidslandschap. Het personeelbestand van werkgevers is doorgaans een afspiegeling van de maatschappij, waarin etnische, culturele en persoonlijke verschillen worden herkend en erkend. Omdat werkgevers rekening houden met onderlinge verhoudingen tussen werknemers, versterken zij de sociaal maatschappelijke cohesie.

↘ Andere leefgebieden hebben effect op werk

Uitval of verminderd functioneren van een werknemer met een beperking wordt vaak niet veroorzaakt door het werk of de werkomgeving, maar heeft er wel veel invloed op.

Dit kan leiden tot onbegrip en irritatie tussen de werkgever en de werknemer. De werkgever maakt immers meer kosten en de continuïteit op de werkvloer komt in het geding. Omdat problemen in de privésituatie van de werknemer met een beperking vaak een belangrijke rol spelen bij verminderd functioneren op de werkvloer, kijkt MEE dankzij haar integrale aanpak verder dan één leefgebied.

? Niet-zichtbare beperkingen op de werkvloer

Onderzoek* wijst uit dat minstens één op de vier werknemers een niet-zichtbare beperking heeft. Deze werknemers vallen soms op door afwijkend gedrag, verminderd functioneren, hoge uitval of een combinatie of opeenstapeling van deze zaken.

Door professionele herkenning, erkenning en begeleiding presteren medewerkers met een niet-zichtbare beperking beter. Bovendien stelt het de werkgever in staat om mensen met een beperking het beste uit zichzelf te laten halen. Werknemers met een niet-zichtbare beperking die reeds in dienst zijn, hebben daarom - nét als hun werkgevers - baat bij ondersteuning van een ervaren professional.

💡 Specialist op het gebied van arbeidsinclusie

MEE helpt mensen met een (licht) verstandelijke beperking, een fysieke beperking, autisme, niet-aangeboren hersenletsel, ADHD, chronische ziekte of een psychosociale beperking meer grip te laten krijgen op alle leefgebieden.

Mensen met een beperking kunnen door ogenschijnlijk kleine gebeurtenissen al snel het overzicht verliezen. Omdat dit vaak effect heeft op alle leefgebieden, brengt het vaak ook de directe omgeving uit balans. Daarom ondersteunt MEE ook ouders, partners én werkgevers van mensen met een beperking. Op deze manier worden draagkracht en draaglast meer in evenwicht gebracht.



A. SIGNALLEN

De werknemer:

- is vaak te laat,
- is snel boos,
- functioneert wisselend,
- is onrustig,
- pleegt onverklaarbaar verzuim,
- vertoont ontoelaatbaar gedrag,
- komt afspraken niet na,
- communiceert slecht,
- heeft weinig inlevingsvermogen.



B. MOGELIJKE OORZAAK?

De werknemer:

- heeft een verstandelijke of lichamelijke beperking: autisme, chronische ziekte of niet-aangeboren hersenletsel (NAH),
- is overbelast door het leveren van veel mantelzorg,
- ervaart onbalans tussen draagkracht en draaglast.



C. MOGELIJK GEVOLG?

De werknemer:

- heeft last van een disharmonisch profiel (groot verschil tussen verbale en performale vaardigheden),
- heeft last van een vertraagde verwerking van signalen en impulsen,
- heeft onvoldoende inzicht en /of overzicht.



D. MEE INSCHAKELEN

De werkgever:

...ziet zich ervan verzekerd dat MEE de situatie in kaart brengt en ondersteunt waar zelfsturing en zelforganisatie tekort schieten. Dit doet MEE met haar unieke, integrale werkwijze, gericht op versterking van de optimale inzet van eigen kracht en vanuit de gedachte dat balans in alle leefgebieden meedoen mogelijk maakt: werk, inkomen, wonen, relaties en sociale netwerken.



E. OORZAAK VINDEN

De werkgever:

...wordt veel tijd en moeite bespaard doordat MEE de oorzaak van de problematiek vindt en deze met de werknemer en het eigen netwerk oplost. Waar nodig wordt er samengewerkt met professionele ketenpartners: UWV, gemeenteloketten, de Sociale Dienst, werkbedrijven, voedselbanken, onderwijs en maatschappelijke organisaties.



F. SITUATIE OPLOSSEN

De werkgever:

... kan er op de korte termijn op rekenen dat MEE de acute crisis oplost door de oorzaken van de problemen aan te pakken. Daarna richt MEE zich op langetermijnoplossingen. Wanneer een indicatie nodig is voor extra hulp in de thuisituatie, dan verzorgt MEE ook deze aanvraag.



Unieke, integrale, toekomstbestendige aanpak

MEE versterkt de zelfredzaamheid van mensen met een beperking en ondersteunt hen in het ontwikkelen van hun eigen kracht, al dan niet met inzet van het eigen sociale netwerk.

Werknemers worden minder afhankelijk van ondersteuning wanneer zij hun eigen talenten en mogelijkheden ontdekken en leren inzetten. Daarom wordt het versterken van de persoonlijke effectiviteit toegepast op alle leefgebieden van de werknemer: werken, leren, wonen en financiën. We zoeken naar stelseloverstijgende oplossingen op alle leefgebieden door ze met elkaar te verbinden. Denk aan arbeid, onderwijs, wetgeving, zorg en verzekeringen.



Een coördinerende rol

MEE ontzorgt zowel de werknemer als de werkgever voor een kortdurende periode. Zo kunnen werknemer én werkgever zich richten op een concreet verbeterproces met een duidelijk begin- en eindpunt. Daarnaast vervult MEE een coördinerende rol richting hulp- en dienstverlening op alle leefgebieden van de werknemer.

De ondersteuning en begeleiding richten zich op de thuisituatie: het eigen netwerk, de financiën, de woonsituatie, relaties en vrije tijd. De integrale arbeidscoach houdt binnen deze leefgebieden rekening met belangrijke overgangsmomenten. De integrale aanpak vormt zo de basis voor een duurzame inzetbaarheid. Bij afwijkend gedrag, een hoog verzuim of het niet goed functioneren van een werknemer kunnen werkgevers een beroep doen op de integrale arbeidscoach, zodat de werknemer en het team weer optimaal kunnen functioneren.



Wat doet de Integrale Arbeidscoach van MEE?

De Melba-gecertificeerde integrale arbeidscoach is zeer ervaren in de begeleiding van mensen met een beperking, waarbij een uitdaging in het leefgebied vaak gerelateerd is aan uitdagingen in andere leefgebieden (werk, samenleven & wonen, financiën, zorg).

In opdracht van de werkgever en met toestemming van de werknemer analyseert de integrale arbeidscoach proactief alle leefgebieden die mogelijk van invloed zijn op het functioneren van de werknemer. De aanpak richt zich op het domeinoverstijgend en integraal aanpakken van problemen. Het uitendelijke doel is om de medewerker duurzaam inzetbaar te maken én te houden. De integrale arbeidscoach kan echter ook preventief worden ingezet, ter voorkoming van uitval of verzuim en bij re-integratie. Dat kan door:

- Inzicht te bieden aan medewerker en werkgever door vraagverduidelijking over wat de medewerker op alle leefgebieden nodig heeft om te kunnen re-integreren;
- Het elimineren of opheffen van belemmerende factoren op alle leefgebieden, waardoor de medewerker kan re-integreren of ter voorkoming van uitval;
- Het initiëren van de juiste zorg- en/of hulpverlening.

Samen met haar partners bouwt MEE NL op volle kracht aan een **inclusieve samenleving**. Een samenleving waarin mensen ook op de arbeidsmarkt voldoende kansen krijgen om zich te ontplooien. Werk is en blijft een van de **belangrijkste toegangspoorten** tot de inclusieve samenleving, en net als bij andere leefgebieden hebben mensen met een beperking ook op dit gebied baat bij **specifieke ondersteuning**. Daarom versterkt MEE NL mensen met een beperking met **specialistische expertise** en een **unieke werkwijze**.



MEE NL is een coöperatieve vereniging van twintig regionaal opererende MEE-organisaties, verspreid over het hele land. Binnen elke regio in Nederland kan een beroep worden gedaan op MEE. Heeft u vragen over de **integrale arbeidscoach**? Neem dan contact op met:

Angelika Herben
Programmamanager participatie en arbeid

BEZOEK MEE NL:
Koningin Wilhelminalaan 3
3527 LA Utrecht

BEL MEE NL:
Angelika Herben
06-53385620

BEKIJK MEE NL:
www.mee.nl

MAIL MEE NL:
a.herben@mee.nl

Oplossing

Opzet



Het plan van aanpak

De integrale arbeidscoach hanteert een gefaseerde aanpak. Zo kan er oplossingsgericht gewerkt worden binnen de juiste kaders, met heldere terugkoppeling en een duidelijk tijdsplan.

De eerste fase begint met een analyse en een kennismakingsgesprek met de werkgever, de werknemer en zijn of haar netwerk (naasten, familie, jobcoach). De analyse geeft zicht op oorzaken van het probleem en geeft richting aan de benodigde aanpak. Knelpunten, mogelijkheden en beperkingen worden benoemd en besproken met alle betrokkenen. Het advies krijgt de vorm van een concreet plan van aanpak, en de werkgever en werknemer bepalen samen of het zal worden uitgevoerd.



De uitvoering

Als wordt besloten tot uitvoering van het plan van aanpak start de tweede fase van het traject. Hierin wordt intensief gewerkt aan het bestrijden van de oorzaken van problemen in de verschillende leefgebieden.

Deze integrale aanpak draagt bij aan een snelle en duurzame verbetering van de inzet, vermindering van uitval en duidelijkheid omtrent gedrag en interactie. Uiteraard wordt het plan van aanpak frequent geëvalueerd en indien nodig geoptimaliseerd. De resultaten worden gemeten aan de hand van vooraf gestelde doelstellingen. Zo is het effect van de inzet van de arbeidscoach specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdsgebonden.



Het waakvlamprincipe

Wanneer wordt besloten om niet tot uitvoering over te gaan, zal de integrale arbeidscoach gedurende een periode van 3 tot 6 maanden een regierol houden.

Doordat de integrale arbeidscoach de werknemer op vaste momenten belt of uitnodigt voor een gesprek, houdt MEE een vinger aan de pols. Dit zogenaamde waakvlamprincipe zorgt ervoor dat de weg naar een oplossing open blijft in het geval dat de knelpunten, de standpunten en/of de omstandigheden van de werknemer veranderen.

* MBC 'Levensbrede aanpak bij autisme' (Vanuit autisme bekeken, okt. 2015);
International research on inclusion of young people with disabilities (Edwin L. de Vos, 2007-2013);
Duurzame inzetbaarheid van gedeeltelijk arbeidsgeschikten (AI-Blad 33, SDU-uitgeverij, 2012)