

Trajectplan

Hieronder wordt een overzicht gegeven van de activiteiten die ons inziens kunnen worden verricht in het re-integratietraject van betrokkene, met als doel de cliënt duurzaam te plaatsen in een passende werkomgeving. Deze werkzaamheden zijn gerelateerd aan de specifieke kenmerken van de doelgroep. Bij de werkzaamheden wordt de verwachte begin- en einddatum aangegeven

Aanbodversterking en/of (directe) bemiddeling is gericht op functies:

- waar vanuit de arbeidsmarkt een duidelijk vraag bestaat;
- een goede plaatsingsmogelijkheid aanwezig is;
- die aansluiten bij de mogelijkheden van betrokkene.

De activiteiten beginnen zodra aan de cliënt is meegedeeld dat hij met het re:integratietraject kan starten.

	Werkzaamheden	Begindatum	Einddatum
Oriëntatiefase			
1.	Intakegesprek	na goedkeuring UWV	14 dagen na goedkeuring
2.	Neuropsychologisch onderzoek (NPO) incl. beroepskeuze onderzoek		
Voorschakelfase			
3.	Bemiddeling/begeleiding en plaatsing	na intakegesprek, en eventueel NPO.	6 weken na NPO
Aanbodversterkende fase			
4.	Sollicitatiebegeleiding	Gedurende het gehele traject	
5.	Verhogen zelfvertrouwen		
6.	Empowerment		
Bemiddelingsfase			
7.	Begeleide werkervaring	Startdatum plaatsing	3 tot max. 6 maanden na plaatsing
8.	Voorlichting	Gedurende het gehele traject	

Beschrijving werkzaamheden

Oriëntatiefase

1. Intakegesprek

In het intakegesprek worden de arbeidsmogelijkheden en de afstand tot de arbeidsmarkt geïnventariseerd. Op basis hiervan en op basis van de resultaten van een neuropsychologisch onderzoek (zie omschrijving hieronder) worden de in te zetten activiteiten bepaald. Hierbij wordt met de medische gegevens, de eigen wensen en capaciteiten van de cliënt, de specifieke aspecten van het hebben van epilepsie/aanvallen rekening gehouden.

De resultaten van een neuropsychologisch onderzoek geven een realistisch beeld van de mogelijkheden van betrokkene en dienen in de visie van SEIN als startpunt voor een re-integratietraject.

2. Neuropsychologisch onderzoek inclusief een beroepskeuze onderzoek (NPO)

Het testmenu bij dit onderzoek beslaat gebieden rond intelligentie, geheugen, reactievermogen, informatieverwerking, persoonlijkheid, beroepskeuze en beroepsvoorkeur. Met de gegevens uit het onderzoek kan beoordeeld worden in hoeverre deze gebieden beïnvloed zijn door de epilepsie en/of door de bijwerkingen van anti-epileptica en of er mogelijke restverschijnselen zijn als gevolg van de epileptische aanvallen. Vervolgens wordt de uitslag van het onderzoek besproken met de neuropsycholoog en cliënt.

Voorschakelfase

3. Bemiddeling/begeleiding en plaatsing

Op basis van de informatie van intakegesprek en het NPO wordt samen met cliënt besproken welke werkervaringsplaatsen mogelijk zijn. Zowel de arbeidsconsulent als de cliënt gaan op zoek naar een geschikte werkervaringsplaats. Waarbij de arbeidsconsulent de potentiële werkgever zal inlichten m.b.t. de epilepsie en de risico's die verbonden zijn aan het hebben van de aanvallen, zoals die bij de betrokkene voorkomen. Tevens wordt hierbij bekeken of er aanpassingen nodig zijn op de werkplek. De werkgever wordt hierbij geadviseerd en geassisteerd bij de uitvoering hiervan.

Aanbodversterkende fase

4. Sollicitatiebegeleiding

Naast bovenstaande onderzoeken wordt aandacht besteed aan:

- de presentatie
- het schrijven van brieven
- het maken van de CV
- het voeren van sollicitatiegesprekken, alsmede en met name aan de rol van de epilepsie/aanvallen hierin en hoe daarmee om te gaan tijdens de sollicitatieprocedure.

5. Vergroten zelfvertrouwen

Deze training is effectief en doelgericht in het versterken van het zelfvertrouwen en functioneren van werknemers op de werkvloer. Een gebrek aan zelfvertrouwen kan aan de basis liggen van grotere problemen. Langdurig gespannen het werk tegemoet treden kan ervoor zorgen dat uitval een gevolg hiervan is. Een vicieuze cirkel kan ontstaan van twijfelen als gevolg van slechtere prestaties, opdrachten vermijden, geen hulp durven vragen of misschien geen 'nee' kunnen zeggen. Kortom, er zijn veel redenen waarom zelfvertrouwen iemands functioneren langere tijd negatief kan beïnvloeden.

Algemeen doel van de training is het veranderen van negatieve gedachten en emoties die iemand ten aanzien van zichzelf heeft. Inzicht krijgen in het ontstaan en de gevolgen van een gebrek aan zelfvertrouwen speelt hierin een belangrijke rol. Op deze manier gaan we aan de slag met leren positiever te denken, minder te piekeren/twijfelen, minder waarde te hechten aan wat anderen vinden en leren keuzes te maken van eigen kracht en overtuiging.

Gedurende de training staan de volgende kernpunten centraal:

- Bewustwording van sterke kwaliteiten
- Adequaat om leren gaan met twijfels en onzekerheden
- Negatieve zelfspraak aanpakken
- Omgaan met kritiek
- Leren aangeven wat wenselijk en nodig is

Op deze manier pakken we onzekerheid aan en neemt de veerkrachtigheid toe, geleidelijk wordt het zelfvertrouwen groter. Leven vanuit jezelf en daar kracht uithalen!

6. Empowerment

De kern van empowerment is het versterken van de capaciteiten om meer zeggenschap te verkrijgen over de eigen situatie en daar verantwoordelijkheid voor te nemen. Het gaat zowel over het geven en ondersteunen door de gezondheidsbevorderaar als over het verkrijgen van meer controle door de doelgroep over de eigen situatie of factoren die invloed hebben op de eigen gezondheid. Empowerment heeft zo een dubbele betekenis. Aan de ene kant zelf sterker worden, kracht en macht verwerven en de eigen invloed vergroten. Aan de andere kant de ander macht en kracht geven of ondersteunen bij het verkrijgen van macht. Voor ieder individu of voor iedere groep waarmee of waarvoor een gezondheidsbevorderend programma wordt ontwikkeld kunnen de beschikbare capaciteiten verschillen en kan ook de invulling van empowerment verschillen (Jacobs, et al. 2005).

Bemiddelingsfase

7. Begeleide werkervaring

Bemiddeling/begeleiding van betrokkene t.a.v. het traject, met betrekking tot continuering van deelname aan het traject (motivatie, rouwverwerking, enz.) gericht op een betaalde arbeidsplaats, waarbij betrokkene leert zodanig met zijn epilepsie om te gaan, dat deze op de werkplek weinig tot geen problemen oplevert en niet leidt tot (onnodige)onrust op de werkvloer, dan wel tot (onnodig) ziekteverzuim.

Doel van de werkervaringsperiode is inzicht krijgen in de mogelijkheden, belastbaarheid en beperkingen van het functioneren van betrokkene in relatie tot arbeid en/of zijn capaciteiten die nodig zijn om werk te verrichten dat aansluit bij zijn opleiding, werkervaring en beroepswens. Getracht wordt de aard van de werkzaamheden op de werkervaringsplaatsen te laten aansluiten bij de werkzaamheden in het toekomstig arbeidsveld van betrokkene. Tevens wordt de epileptische problematiek in kaart gebracht en wordt er aangegeven wat de invloed is in de arbeidssituatie.

Duur van de werkervaringsplaats is drie tot zes maanden. Dit is bespreekbaar afhankelijk van de voortgang van het traject. Evaluatiemomenten: één maal per week telefonisch, één maal per vier weken een voortgangsgesprek op de werkervaringsplaats.

Het doel van de plaatsing is tevens het opbouwen en behouden van het arbeidsritme zodat terugkeren in het arbeidsproces mogelijk wordt.

Aandachtspunten tijdens werkervaringsperiode:

- de invloed van epileptische aanvallen op de arbeidssituatie
- de invloed van zijn arbeidssituatie op het krijgen van epileptische aanvallen
- inzicht krijgen in mogelijkheden en beperkingen van het functioneren in de arbeidssituatie: werktempo, werkdruk, praktische arbeidsmogelijkheden, inzicht, leervermogen.
- inzicht in lichamelijke en psychische belastbaarheid in relatie tot de eisen die de werkzaamheden aan betrokkene stellen.
- het cognitieve niveau van functioneren
- Inzicht in sociale aspecten: sociale vaardigheden, omgang collega's, leidinggevenden, patiënten.
- persoonlijke presentatie
- opdoen van praktische werkervaring
- opbouwen van het arbeidsritme.

Zodra zicht is op de mogelijkheden van betrokkene wordt begonnen met sollicitatietraining en het actief benaderen van werkgevers.

9. Voorlichting

Voorlichting m.b.t. epilepsie en werk, waarbij aandacht wordt besteed aan eerste hulp aspecten, mogelijkheden en beperkingen i.v.m. de aanvallen, eventuele risico's en mogelijkheden m.b.t. het beperken hiervan (het aandragen van op de praktijk gerichte oplossingen). Vooral voor directe werkomgeving is het belangrijk dat collega's en leidinggevenden begeleiding krijgen hoe men om dient te gaan met epilepsie, maar in het bijzonder de aanvallen van betrokkene. Epileptische aanvallen maken veel indruk, vooral als men niet weet wat te doen.