

Disability management

Van opleiding tot certificatie



Inhoud

I.	Wat is Disability management?	2
II.	De Tien principes van Disability Management	3
III.	Wat is het National Institute for Disability Management and Research?.....	4
IV.	Waarom Disability Management in België?.....	5
V.	Hoe ziet de opleiding en de certificatie eruit?	7
VI.	Wie kan deelnemen?	9
VII.	Praktische organisatie van de opleiding.....	10
VIII.	Hoe schrijf ik me in?.....	11
IX.	Zijn 'verkorte trajecten' mogelijk?.....	12
X.	Meer informatie?	13

I. Wat is Disability Management?

De methodiek van *Disability Management (D.M.)* werd ontwikkeld in Canada. Hij is gericht op jobbehoud of een snelle/gepaste terugkeer naar werk van de arbeidsongeschikte persoon, waarbij rekening wordt gehouden met:

- › individuele behoeften van de persoon
- › de omstandigheden op de werkplek
- › het wetgevend kader.

Kenmerkend voor *D.M.* is de aandacht voor coördinatie: een centrale persoon (jobcoach, adviserend arts, arbeidsarts, enz.) brengt de andere betrokken partijen samen en ondersteunt hen bij hun taken inzake jobbehoud bij mensen die dreigen uit te vallen en re-integratie van arbeidsongeschikte personen. De methodiek gaat ervan uit dat de werkplek de meest effectieve plaats is voor re-integratie.

Twee pijlers kunnen worden onderscheiden:

- › een systematische aanpak op niveau van het bedrijf
- › een gecoördineerde inspanning op niveau van het individu.

In juni 2014 heeft het RIZIV een licentieovereenkomst afgesloten met het *National Institute for Disability Management and Research (NIDMAR)* om de opleiding en de bijbehorende certificatie in België te kunnen implementeren.

II. De Tien principes van Disability Management

1. Snel interveniëren.
2. Betrekken van alle noodzakelijke sleutelfiguren.
3. Nastreven van jobbehoud, in eerste instantie, indien niet mogelijk een snelle en gepaste terugkeer.
4. Erkennen dat de werkplek centraal moet staan.
5. Respecteren van de waardigheid van de werknemers en hen actief laten participeren aan het proces van jobbehoud en/of re-integratie.
6. Creëren van een open en positieve communicatie tussen alle betrokken actoren.
7. Nastreven van het hoogste mogelijke niveau van terugkeer met respect voor de volgende hiërarchie: zelfde taak/zelfde job, zelfde werkgever; aangepaste taak/gelijkaardige job, zelfde werkgever; alternatieve taak/nieuwe job, zelfde werkgever; aangepaste taak/gelijkwaardige job, andere werkgever; alternatieve taak/nieuwe job, andere werkgever.
8. Toewijzen van betekenisvolle taken aan betrokken werknemers waarbij de job “fit” met de mogelijkheden en interesses van het individu.
9. Overwegen van een graduele terugkeer naar het werkniveau van voor de gezondheidsproblemen of de functiebeperking. Dit kan zijn bv. in termen van tijd (o.a. halftijds werk of verminderde uren), in aard van belasting, in graad van verantwoordelijkheid, ...
10. Inbedden van het re-integratiebeleid binnen een ruimer absentie- en personeelsbeleid en de aanwezige veiligheids- en gezondheidsprogramma's.

III. Wat is het National Institute for Disability Management and Research?

Committed to reducing the human, social and economic cost of disability to workers, employers and society by providing education, research, policy development and implementation resources to promote workplace-based reintegration programs (bron: website NIDMAR).



NIDMAR, gesticht in 1994, is een internationaal erkende organisatie die de menselijke, sociale en economische kosten van functioneringsproblemen¹ wil beperken.

Het **NIDMAR** focust zich daartoe op opleiding, training en onderzoek met betrekking tot de implementatie van werkplaatsgebaseerde re-integratie programma's. De sterkte van het instituut ligt in het feit dat ze samenwerken met leiders uit zowel het arbeidsmilieu, de zakenwereld, de overheid, het onderwijs, de verzekeringssector en de rehabilitatie sector.



<http://www.nidmar.ca/>

1. Er bestaat momenteel geen algemeen aanvaarde vertaling voor de term 'disability'. Daarom wordt hier de vertaling gebruikt die terug te vinden is bij de Internationale Classificatie voor Menselijk Functioneren (ICF), functioneringsproblemen (WHO, 2001).

IV. Waarom Disability Management in België?

Reeds enkele jaren is er binnen de uitkeringsverzekering een toenemende aandacht voor de re-integratie van arbeidsongeschikte personen. Naast het aanbieden van een gepast vervangingsinkomen werden initiatieven uitgewerkt die arbeidsongeschikte personen de kans moeten geven het werk te hervatten. Dit kan betekenen om tijdens de arbeidsongeschiktheid:

- › werk te verrichten dat aangepast is aan het functioneren (volgens noodzaak geleidelijk op te bouwen in tijd en/of inhoud)
- › een opleiding of stage te volgen om competenties te actualiseren (socio-professionele re-integratie)
- › een opleiding of stage te volgen om nieuwe competenties te verwerven (socio-professionele heroriëntering)

Voor meer informatie over deze mogelijkheden tot socio-professionele re-integratie kan u terecht op onze website.



www.riziv.be, rubriek thema's > [Sociprofessionele re-integratie](#)

Het re-integreren van arbeidsongeschikte personen is echter een complexe aangelegenheid. Daarom is het dan ook essentieel om op een systematische, proactieve en doelgerichte manier te werk te gaan in de begeleiding van werknemers.

Dit wordt echter bemoeilijkt:

- › **Door de veelheid van actoren:** naast werknemer en werkgever is er ook een rol weggelegd voor de adviserend arts van het ziekenfonds, het behandelend team (huisarts, specialist, ergotherapeut, sociaal werker, enz.), de arbeidsarts, ergonoom, preventie-adviseur, partner van de werknemer, en anderen. De mate van betrokkenheid van deze actoren is afhankelijk van de individuele situatie van de werknemer. Elke actor heeft daarbij zijn eigen beroepsbekwaamheid en/of verantwoordelijkheden in het re-integratietraject.
- › **Door het ingewikkeld regelgevend kader:** de regelgeving van toepassing op de desbetreffende werknemer is niet altijd eenvoudig en eenduidig. Om iemand adequaat te begeleiden moeten de actoren niet enkel kennis hebben van de wetgeving uit het domein van de ziekteverzekering maar ook van de werkloosheid, de sociale zekerheid, arbeidsgeneeskunde, enz. Ondertussen hebben ook verschillende instanties uiteenlopende initiatieven genomen inzake re-integratie. Het is belangrijk dat diegenen die de werknemer begeleiden de wetgeving en lopende initiatieven kennen en weten welke eventueel van toepassing zijn op de desbetreffende werknemer.
- › **Door de noodzakelijke afstemming van capaciteiten en jobvereisten:** re-integratie heeft pas kans op slagen wanneer er een passende afstemming is tussen de vereisten van de job en de mogelijkheden van het betrokken individu. Binnen diverse bedrijfscontexten is dit echter geen eenvoudige oefening. Bovendien is het ook voor werknemers niet eenvoudig in te schatten welke de eigen resterende mogelijkheden zijn.

Met behulp van de opleiding willen we, als Dienst voor uitkeringen, ondersteuning bieden aan alle stakeholders die betrokken zijn in het re-integratietraject.

V. Hoe ziet de opleiding en de certificatie eruit?

De opleiding is modulair opgebouwd en daarbij komen de volgende topics aan bod:

- › Communicatie en interviewvaardigheden
- › Compensaties voor werknemers en *D.M.*
- › Assessment
- › *Disability* en diversiteit op de werkplaats
- › Vakbondsorganisaties
- › *D.M.* vanuit een human resource perspectief
- › Effectieve *D.M.*-programma's
- › Evaluatie van *D.M.*-programma's
- › Fysieke stoornissen, mentale stoornissen, diensten voor rehabilitatie en *return to work*
- › Hulpmiddelen en aanpassingen
- › Informatiemanagement
- › Interviewen en hulpvaardigheden
- › Introductie tot *case management*
- › Introductie tot conflictoplossing
- › Jobanalyse
- › Management- en organisatievaardigheden in *D.M.*
- › Managen van veranderingen
- › Marketing en opleiding in *D.M.*
- › Ongevallenpreventie en gezondheidspromotie
- › Probleemoplossend werken met groepen
- › Professioneel gedrag en management van *return to work*
- › (Private) verzekeringen en 'andere' tegemoetkomingen
- › Wetgeving en *D.M.*



Meer informatie over de opleidingsmodules is terug te vinden op de website van het *NIDMAR*: <https://www.nidmar.ca>

Na het volgen van alle modules leggen de studenten een examen af bestaande uit 300 vragen. Het examen is gebaseerd op het Canadese examen en aangepast aan de Belgische context. Voor dit laatste zal een examencomité (met vertegenwoordiging van alle stakeholders) samenwerken met een testagentschap onder leiding van de Dienst voor uitkeringen van het RIZIV. Deelnemen aan het examen is niet verplicht.

Geslaagde deelnemers ontvangen een certificaat. Afhankelijk van het afgelegde examen krijgt men het certificaat van:

- › *Certified return to work coordinator (CRTWC)*: deze persoon werkt binnen een organisatie of levert diensten voor een organisatie als externe medewerker. Hij/zij coördineert en faciliteert terugkeer naar het werk voor individuele personen met functioneringsproblemen in een brede waaier van settings.
- › *Certified disability management professional (CDMP)*: deze persoon werkt binnen een organisatie of levert diensten voor een organisatie als externe medewerker. Hij/zij kan ook instaan voor de individuele begeleiding van werknemers met functioneringsproblemen maar houdt zich ook en voornamelijk bezig met de ontwikkeling van procedures, beleidsaspecten en promotie van *return to work* (via het aanbieden van educatie en training, deelname aan comités, programma-evaluatie, enz).

Het behalen van een certificaat betekent dat de studenten de vaardigheden, ervaringen en competenties hebben die aansluiten bij de huidige internationale beroepsstandaarden voor *D.M. (Occupational Standards in Disability Management* [ontwikkeld door het *NIDMAR* in 1999]) en de internationaal erkende richtlijnen *return to work* van de *International Social Security Association (ISSA)*.

Voor het slagen in het examen, is het eveneens belangrijk over voldoende praktijkervaring te beschikken.

De certificaten worden toegekend onder het toezicht van de *International Disability Management Standards Council (IDMSC)* en worden meer en meer beschouwd als de aanvaarde standaarden voor de implementatie van *D.M.* wereldwijd.



<http://www.idmsc.org>



Het certificaat blijft in principe 18 maanden geldig; verlenging ervan zal mogelijk zijn door het 18-maandelijks aantonen van het verder opdoen van praktijkervaring, het bijwonen van seminars, het volgen van (een) opleiding(en), het participeren aan studies, lid zijn van bepaalde samenwerkingsverbanden, ... De studenten zullen hiervoor een duidelijke omschrijving krijgen van de criteria.

VI. Wie kan deelnemen?

De opleiding richt zich tot volgende actoren (niet limitatieve lijst):

- › Vertegenwoordigers van VDAB, FOREM, ACTIRIS, AViQ, GTB, Phare, Bruxelles Formation, enz.
- › Adviserend artsen, arbeidsartsen en hun multidisciplinaire teams.
- › Werkgevers, (medewerkers) HRM, enz.
- › Personen werkzaam in ziekenhuizen, revalidatiecentra, enz. (Bv. ergotherapeuten, sociaal werkers, enz.)
- › Enz.

VII. Praktische organisatie van de opleiding.

De opleiding bestaat uit 26 modules waarvan er 19 modules in Brussel gegeven worden in de lokalen van het RIZIV.

De overige 7 modules zijn onder de vorm van e-learnings. De studenten kunnen deze lessen zelf verwerken op hun eigen tempo op het moment dat hun het best uitkomt.

De opleiding start in februari en eindigt in oktober. Per week wordt er maximaal 1 module gegeven. Tijdens de vakanties worden er geen lessen gegeven. De modules die in Brussel gegeven worden starten telkens om 9u15 en eindigen om 16u.

Het examen gaat door in december.

De juiste lesdata en de datum voor het examen worden gecommuniceerd na inschrijving en betaling.

VIII. Hoe schrijf ik me in?

U stuurt een mail naar secr-uitk-dirgen@riziv.fgov.be. Het secretariaat van de Dienst voor uitkeringen neemt nadien contact met u op voor meer informatie.

Inbegrepen in de inschrijving zijn:

- › deelname aan de 2-talige opleiding: de lessen worden gegeven in de taal van de docent (Nederlands of Frans). Vertaling is voorzien
- › een PowerPointpresentatie en syllabus wordt voorzien voor elke module in de beide talen (uitgezonderd de e-learnings).
- › toegang tot het online lesplatform.
- › het examen.
- › koffie en lunch tijdens de lesdagen.

IX. Zijn ‘verkorte trajecten’ mogelijk?

Voor sommige deelnemers is het misschien niet nodig om, gezien hun ervaring en opleiding, alle modules te volgen alvorens het examen af te leggen. Op dit moment beschikken we, als Dienst voor uitkeringen, echter niet over voldoende informatie om te beslissen wie welke modules moet volgen om de slaagkansen te garanderen.

In een later stadium zullen we ons buigen over de mogelijkheid tot vrijstellingen voor het volgen van bepaalde modules (competenties die beschouwd worden als reeds eerder verworven). Eventuele vrijstellingen hebben enkel betrekking op de modules. Het examen moet daarentegen steeds volledig worden afgelegd.

In de praktijk beslist de deelnemer uiteraard zelf in welke mate hij aanwezig is bij de te volgen modules. De examenvragen handelen over alle modules en moeten alle 300 worden afgelegd.

X. Meer informatie?

Voor meer informatie, gelieve contact op te nemen met het secretariaat van de Dienst voor uitkeringen: secr-uitk-dirgen@riziv-inami.fgov.be

Hartelijk dank voor uw interesse!

[Verantwoordelijke uitgever](#)
Administratief generaal, avenue Galilee 5/01, 1210 Brussel

[Realisatie](#)
Dienst uitkeringen van het RIZIV

[Grafisch ontwerp](#)
TeamComm van het RIZIV

[Publicatiedatum](#)
February 2021

[Wettelijk depot](#)
D/2022/0401/2