



fit for work
Nederland

Good work is good for everybody

Fit for Work Checklisten

Aandacht voor werk bij spier- en gewrichtsaandoeningen

Een aanpak voor werknemers, werkgevers, zorg- en hulpverleners

juli 2013



Werk, een vanzelfsprekend onderwerp

In deze uitgave vindt u checklisten om werk een vanzelfsprekend onderwerp van gesprek te laten zijn voor werknemers met spier- en gewrichtsaandoeningen, hun werkgever, zorg- en hulpverleners. Met praktische tips en adviezen om direct mee aan de slag te gaan.

Uitgangspunten

De checklisten gaan uit van de volgende uitgangspunten:

1. Werken met een spier- en gewrichtsaandoening is mogelijk, vaak wel met bepaalde aanpassingen.
2. Werk is naast inkomen een bron van zingeving, welzijn en geluk.
3. Goed werk draagt bij aan herstel en vermindering van klachten. Dit heeft een positieve impact voor werknemer en werkgever, ook in financiële zin.
4. Het hebben van werk is een mensenrecht vattend uit het VN-verdrag.
5. De regie en verantwoordelijkheid voor werkbehoud en werkhervatting liggen bij de werkgever en de werknemer.
6. Vroege werkgerichte interventie is van belang: arbeid en participatie vormen de remedie, zelfmanagement, programma's het middel voor werkhervatting en werkbehoud
7. Aandacht voor werk dient een vanzelfsprekend onderdeel te zijn in zorg en onderzoek.

Opzet van de checklisten

Fit for Work gaat uit van het belang van een multidisciplinaire aanpak met interactie tussen de verschillende betrokkenen. De werknemer en werkgever vormen de spil, samen met zorg- en hulpverleners. Om die reden zijn de checklisten voor de diverse betrokkenen in één uitgave gebundeld.

Handreikingen als achtergronddocument

De checklisten zijn gebaseerd op een uitgebreid achtergronddocument: 'Fit for Work Handreikingen. Aandacht voor werk bij spier- en gewrichtsaandoeningen'. Deze handreikingen zijn te downloaden van www.fitforwork.centrumwerkgezondheid.nl



Wetgeving en maatschappelijk kader

De checklisten komen voort uit de behoefte aan praktische ondersteuning om aan te sluiten bij wetgeving en maatschappelijke ontwikkelingen op het gebied van arbeidsparticipatie.

Arbodsomstandighedenwet (arbobeleid)

Werkgevers zijn verplicht om een arbobeleid te voeren zodat werknemers veilig en gezond kunnen werken. Passende arbeidsomstandigheden vormen een belangrijke voorwaarde voor het kunnen uitvoeren van het werk zonder gezondheidsrisico's. Werkgever en werknemer zijn beiden verantwoordelijk voor een gezonde en veilige werkplek.

Wet verbetering poortwachter

Bij ziekteverlof gaat de Wet verbetering poortwachter in die de verantwoordelijkheid voor werkhervatting zowel bij de werkgever als de werknemer legt. De wet stelt voorwaarden en kent financiële gevolgen voor de werkgever en de werknemer als voldoende inspanningen op werkhervatting uitblijven.

WIA, werk en inkomen naar arbeidsvermogen

In situaties van (deels) arbeidsongeschiktheid geldt de WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen. De WIA kent twee regelingen: 1) WGA, werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten en 2) IVA, Inkomensvoorziening Volledig en duurzaam arbeidsongeschikten. Het UWV stelt vast of een werknemer in aanmerking komt voor dergelijke uitkering. Voor de werknemer betekent een uitkering verlies van inkomen. Voor de werkgever kan het leiden tot een boete en verhoogde premiedifferentiatie als gevolg van WIA instroom.

Participatiewet

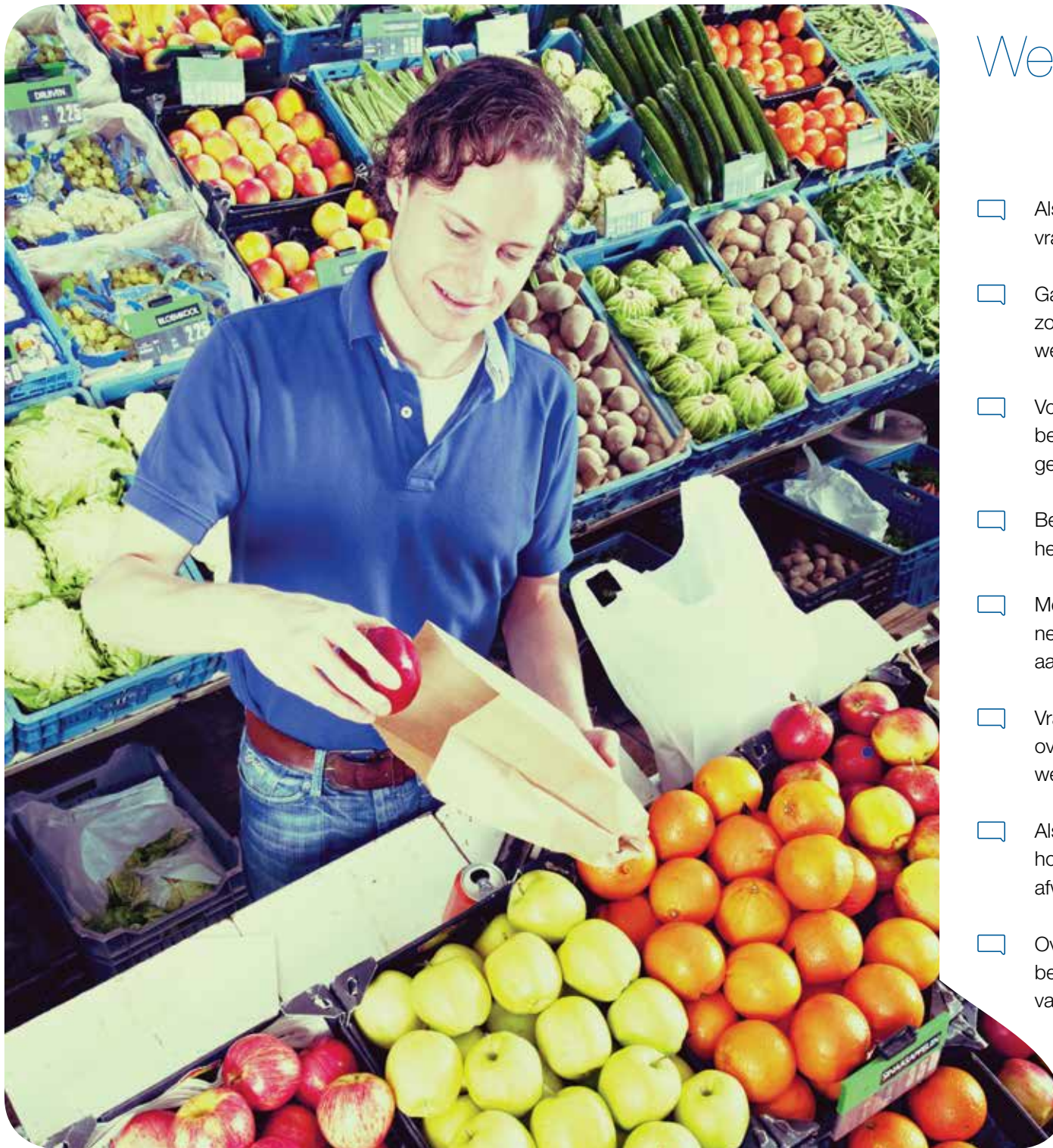
Het uitgangspunt van deze wet is dat werkgevers (inclusief zorg) in 2026 garant staan voor 100.000 extra banen voor mensen met een beperking. De overheid helpt 25.000 mensen extra aan het werk. Mocht dit aantal niet

bereikt zijn, dan gaat de overheid over tot een quotum: organisaties met meer dan 25 werknemers moeten dan minimaal 5% arbeidsgehandicapten in dienst hebben. Werkgevers die het quotum niet halen, krijgen een boete. Gemeenten krijgen verantwoordelijkheid voor de uitvoering van de wet.



Werknemer - checklist

- Blijf zoveel als mogelijk aan het werk
- Wees op het werk functioneel open over uw aandoening:
 - Focus in gesprekken met uw werkgever en collega's over wat u wel of niet kunt en wat u nodig heeft om aan het werk te kunnen blijven
 - Wettelijk gezien hoeft u niet te vertellen wat u heeft. Uit praktijk en onderzoek blijkt dat enige openheid over uw aandoening bijdraagt aan het kunnen blijven werken.
- Bespreek met uw specialist de mogelijke gevolgen van de aandoening en de behandeling voor het werk. Denk ook aan de effecten van medicijngebruik (concentratie, alertheid)
- Vraag eventueel aan de bedrijfsarts contact op te nemen met uw specialist om mogelijke gevolgen van de aandoening en behandeling voor het werk te bespreken. Dit kan alleen met uw toestemming
- Als u (deels) kunt werken: let er op dat het werk past bij uw mogelijkheden en kwaliteiten. Wees alert op overbelasting, overcompensatie of vervangend werk met te weinig uitdaging
- Als u niet kunt werken: blijf in contact met het werk. Bespreek hoe de collega's geïnformeerd worden over uw afwezigheid en hoe u contact met hen wilt onderhouden
- Blijf werken aan uw conditie. Bewegen kan het ziekteproces vertragen en gevolgen van de ziekte zoals pijnklachten verminderen. Mentaal draagt het bij aan een vergrote veerkracht om met uw aandoening om te gaan. Vraag uw werkgever, bedrijfsarts, zorg- en hulpverleners naar mogelijkheden hiervoor



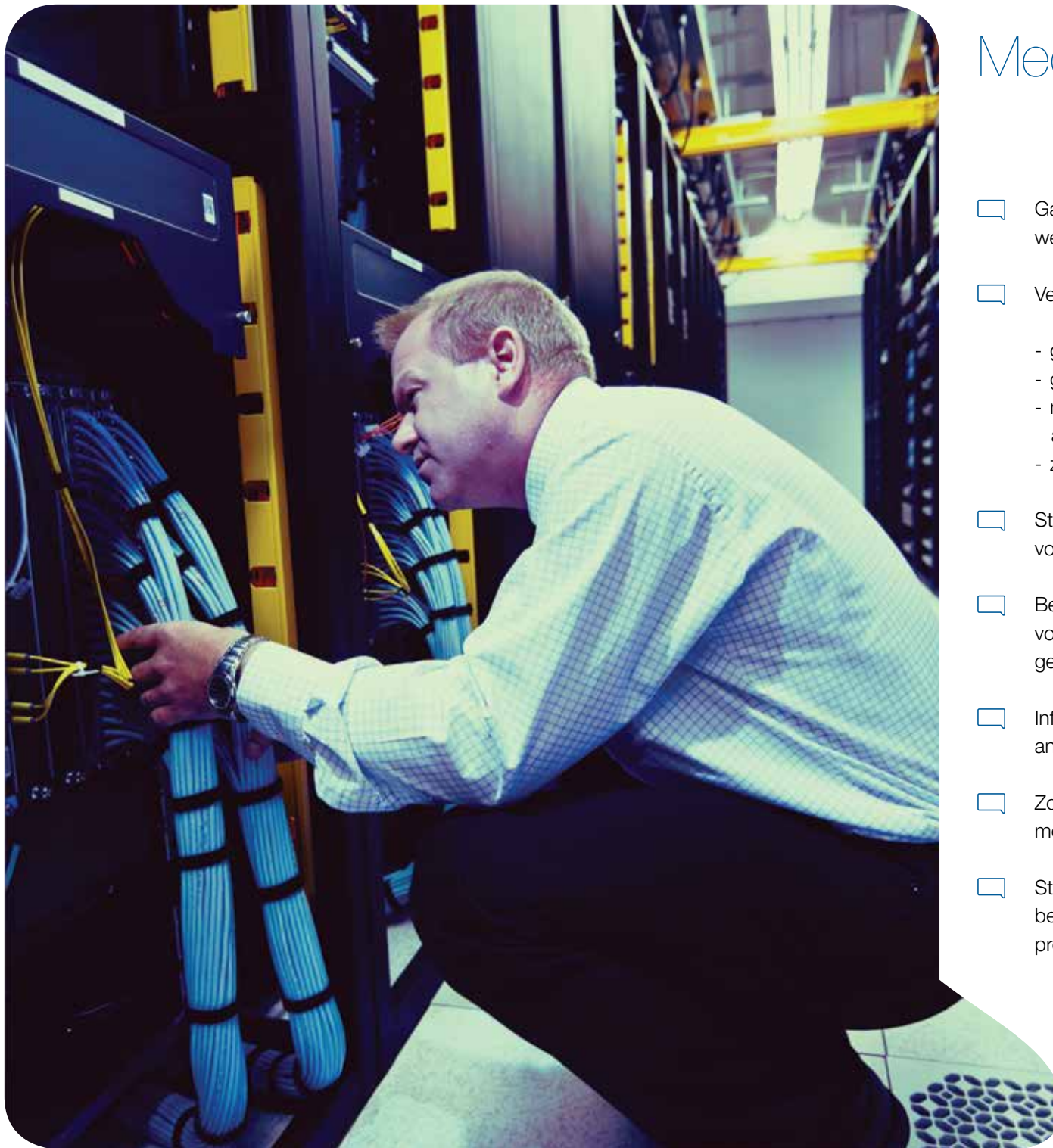
Werkgever - checklist

- Als leidinggevende heeft u grote invloed op iemands werkvermogen: vraag uw werknemer wat hij qua werk kan en wil doen
- Ga samen met uw werknemer na welke mogelijkheden er zijn om zoveel als mogelijk aan het werk te blijven of gedeeltelijk te blijven werken
- Voorkom dat uw werknemer (volledig) ziekteverlof aanvraagt en u beiden te maken krijgt met de Wet Poortwachter (en de financiële gevolgen ervan)
- Bekijk met de werknemer welke gevolgen de behandeling kan hebben voor het werk
- Met toestemming van de werknemer kan de bedrijfsarts contact op nemen met de behandelend arts over mogelijke gevolgen van de aandoening en behandeling voor het werk
- Vraag de bedrijfsarts of andere deskundige om gericht advies over werkvermogen van werknemer. Bespreek in driegesprek met werknemer, bedrijfsarts of deskundige de werkmogelijkheden
- Als werken niet mogelijk is: bespreek hoe u onderling contact houdt en op welke wijze collega's geïnformeerd worden tijdens de afwezigheid
- Overweeg om binnen uw organisatie systematisch aandacht te besteden aan werken met een chronische aandoening, in de vorm van beleid waarvan voorlichting aan collega's deel uitmaakt



Huisarts - checklist

- Ga na of de patiënt werkt, wat voor werk dit is en hoe de patiënt in het werk staat: wat is het belang van werk voor uw patiënt
- Verkrijg inzicht in de relatie tussen de aandoening en het werk:
 - gevolgen van aandoening voor het werk
 - gevolgen van het werk voor de aandoening
 - mogelijke gevolgen van niet meer dit werk kunnen doen door aandoening en behandeling
 - zelfinzicht en omgaan met de aandoening.
- Check bij de patiënt of het werk aan bod is gekomen in de contacten met de specialist en/of de verpleegkundige
- Vraag door of er aandacht is voor mogelijke gevolgen van de aandoening en het behandelplan voor het werk en hoe daarmee om te gaan
- Benadruk richting uw patiënt het belang dat deze bij de specialist/verpleegkundige doorvraagt naar de gevolgen van de aandoening en behandeling voor het werk
- Ga bij de patiënt na of het wenselijk is dat u contact opneemt met de specialist over de aandoening en behandeling in relatie tot het werk. De patiënt moet u hiervoor toestemming verlenen
- Stimuleer dat de patiënt werkt aan zijn conditie en herstel door beweging, sport en een gezonde leefstijl. Bied inzicht in mogelijke programma's of deskundigen die patiënt hierin kunnen ondersteunen



Medisch specialist - checklist

- Ga na of de patiënt werkt, wat voor werk dit is en hoe patiënt in het werk staat: wat is het belang van werk voor uw patiënt
- Verkrijg inzicht in de relatie tussen de aandoening en het werk:
 - gevolgen van aandoening voor het werk
 - gevolgen van het werk voor de aandoening
 - mogelijke gevolgen van niet meer dit werk kunnen doen door aandoening en behandeling
 - zelfinzicht en omgaan met de aandoening.
- Stel de werkgerelateerde vragen op een neutrale manier om te voorkomen dat het werk als een probleem wordt gezien
- Bespreek met uw patiënt de mogelijke gevolgen van de aandoening voor kwaliteit van leven, inclusief het werk en wat de mogelijke gevolgen van de behandeling hierop zijn
- Informeer bij de patiënt of deze contact heeft met bedrijfsarts of andere re-integratiedeskundigen
- Zorg bij het opstellen van het zorg- en behandelplan dat dit zo weinig mogelijk interfereert met het werk
- Stimuleer dat uw patiënt werkt aan zijn conditie en herstel door beweging, sport en een gezonde leefstijl. Bied inzicht in mogelijke programma's of deskundigen die patiënt hierin kunnen ondersteunen

Verpleegkundige/ consulent - checklist



- Informeer of de patiënt werkt en wat voor werk dit is
- Ga na of de specialist met de patiënt heeft gesproken over het werk: over de mogelijke gevolgen van de aandoening en het zorg/ behandelplan voor het werk. En over mogelijk invloed van het werk op de aandoening
- Stimuleer dat de patiënt met de specialist gevolgen van de aandoening en het behandelplan voor het werk bespreekt
- Informeer of de patiënt contact heeft gehad met de bedrijfsarts. Wijs op mogelijkheid dat bedrijfsarts met toestemming van de patiënt contact kan opnemen met specialist/behandelend arts voor afstemming gevolgen van de aandoening en de behandeling voor het werk
- Adviseer uw patiënt na te gaan wat zijn rechten en plichten zijn als werknemer die ziekteverlof opneemt (wet Poortwachter). Bijvoorbeeld via het UWV of de bedrijfsarts.
- Bekijk of er bijkomende psychosociale problemen zijn die het werken bemoeilijken. Verwijs waar nodig door naar deskundigen binnen of buiten het ziekenhuis
- Stimuleer dat de patiënt werkt aan zijn conditie en herstel door beweging, sport en een gezonde leefstijl. Bied inzicht in mogelijke programma's of deskundigen die patiënt hierin kunnen ondersteunen



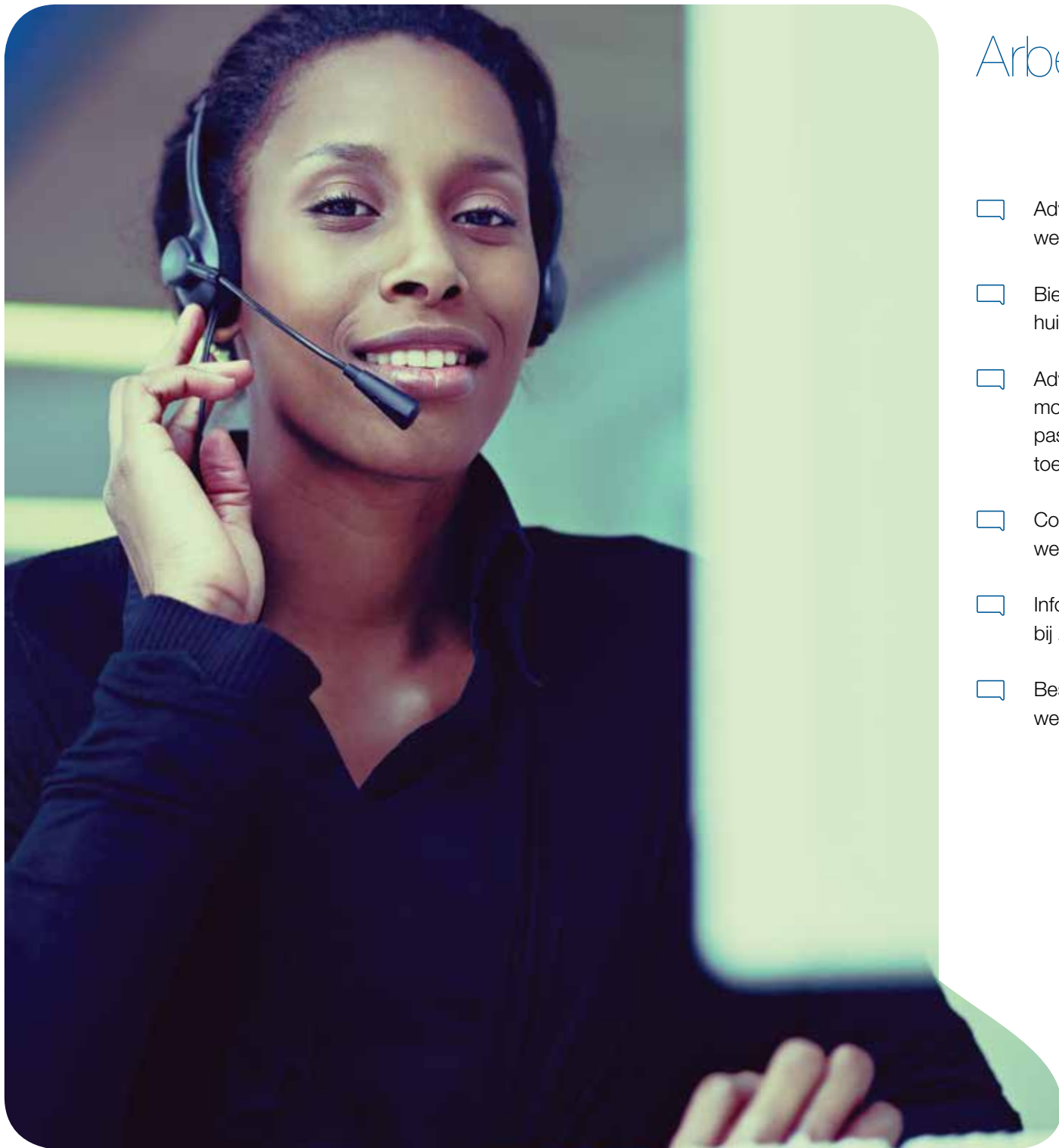
Bedrijfsarts - checklist

- ☐ Informeer de werknemer over het belang van zoveel als mogelijk aan het werk blijven, over gevolgen van ziekmelding (wet Poortwachter) en uw adviserende rol voor werknemer en werkgever in dit proces
- ☐ Ga met de werknemer in gesprek over het werk en verkrijg inzicht in taken (fysieke/mentale belasting), werkduur en werkomstandigheden
- ☐ Verkrijg inzicht in hoe de werknemer in het werk staat (werkhouding, stressbestendigheid) en hoe deze met het werk omgaat (energie- en tijdsindeling, werk privé)
- ☐ Informeer of de werknemer wenst dat u met toestemming van de werknemer contact opneemt met de behandelend arts over mogelijke gevolgen van de aandoening en behandeling voor het werk
- ☐ Bespreek met de werknemer mogelijkheden van aanpassingen in het werk of de werkomgeving
- ☐ Adviseer de werknemer te werken aan de eigen belastbaarheid en conditie in de vorm van bewegen, sporten, ontspanning en een gezonde leefstijl. Verwijs eventueel door naar deskundigen die werknemer hierbij kunnen begeleiden
- ☐ Adviseer de werkgever over werkvermogen van werknemer en mogelijkheden voor een goede balans tussen belastbaarheid werknemer en belasting vanuit het werk
- ☐ Verwijs mogelijk door naar re-integratie deskundigen die de werknemer en de werkgever kunnen ondersteunen in het vinden van (ander) passend werk
- ☐ Vertel de werknemer dat met zijn toestemming informatie uitgewisseld kan worden met specialist of andere zorgverleners



Fysio/ergo/ oefentherapeut - checklist

- Ga na of uw cliënt werkt, wat voor werk dit is en verkrijg inzicht in taken (fysieke/mentale belasting), werkduur, werkomstandigheden
- Breng in kaart welke werkgerichte adviezen er al gegeven zijn en ga door op ingesteld beleid van de werkgever, de bedrijfsarts en de stappen binnen Wet poortwachter
- Zet in op het vergroten van de functionele belastbaarheid van uw cliënt, naast het draaglijk maken van de gevolgen van de aandoening
- Stimuleer de cliënt te werken aan zijn eigen belastbaarheid om zoveel als mogelijk aan het werk te kunnen blijven.
Met specifieke aandacht voor in conditie blijven door te bewegen en te sporten
- Adviseer over passende beweegvormen of – programma's. Bied zo nodig ondersteuning bij het verkrijgen van vertrouwen om (weer) te bewegen en plezier te hebben in bewegen (self efficacy)
- Bespreek met uw cliënt hoe om te gaan met blijvende beperkingen, ook in relatie tot het werk
- Vul mogelijk aan met een verdere analyse van de werkzaamheden en de werkplek, gecombineerd met gerichte functionele therapie
- Met toestemming van de cliënt kan er contact plaats vinden met de bedrijfsarts of behandelend arts over mogelijke gevolgen voor het werk
- Tevens kan met toestemming van uw cliënt, een aanvullend werkgericht advies plaatsvinden in een gesprek met de cliënt, zijn werkgever en de bedrijfsarts



Arbeidsdeskundige - checklist

- ☐ Adviseer en begeleid de werknemer bij het vinden van werkzaamheden die aansluiten bij zijn mogelijkheden en kwaliteiten
- ☐ Bied inzicht in de belastbaarheid van de werknemer in relatie tot de huidige werkbelasting
- ☐ Adviseer de werknemer en de werkgever over functionele mogelijkheden van de werknemer in het huidige werk of ander passend werk. Het informeren van de werkgever mag alleen met toestemming van de werknemer plaatsvinden
- ☐ Coach de werknemer bij het bereiken van reële doelen op gebied van werk en inkomen
- ☐ Informeer de werknemer over rechten en plichten van de werknemer bij ziekteverlof (wet Poortwachter) of arbeidsongeschiktheidsuitkering
- ☐ Bespreek met de werknemer mogelijk inkomensverlies bij minder werken, ander werk of arbeidsongeschiktheid

Psycholoog - checklist



- Ga met uw cliënt in gesprek over het werk en verkrijg inzicht:
 - inhoud van het werk
 - arbeidsomstandigheden
 - arbeidsverhoudingen en sfeer
- Zoom in op welke rol het werk speelt in het leven van uw cliënt en in welke mate de aandoening daarin een rol speelt
- Ga in de diagnose na wat de psychische problemen zijn, maar ook: wat wil en kan iemand nog qua werk. En of het huidige werk het meest geschikt is voor de cliënt
- Zet behandeling in op het verhogen van de eigen weerbaarheid, in het eigen werk of in het op zoek gaan naar ander (meer passend) werk.
- Stimuleer dat uw cliënt werkt aan zijn eigen belastbaarheid en zelfredzaamheid, zo nodig met professionele ondersteuning
- Begeleid de cliënt waar nodig in zelfmanagement, empowerment, percepties over aandoening en werk en hoe om te gaan met blijvende beperkingen
- Attendeer op het belang van een gezonde leefstijl met aandacht voor beweging en ontspanning. Ook om mentaal weerbaar te zijn en te blijven



Fit for Work Europe



Fit for Work Europe is een initiatief van de Europese Fit for Work Coalition. Het is een samenwerkingsverband van The Work Foundation, the Bone and Joint Decade, EULAR en RAND Europe. Fit for Work doet in meer dan

30 landen in Europa en daarbuiten onderzoek naar de impact van klachten aan het bewegingsapparaat in relatie tot arbeidsparticipatie en de positie op de arbeidsmarkt. Verder streeft Fit for Work naar een dialoog tussen stakeholders. Ook om invloed uit te kunnen oefenen op de praktijk en het nationale beleid ten aanzien van dergelijke chronische aandoeningen.

Meer informatie: www.fitforworkeurope.eu

Fit for Work Nederland



Fit for Work Nederland is onderdeel van Fit for Work Europe. Met een actief platform van stakeholders die bijdragen aan de arbeidsparticipatie van mensen met een spier- en gewrichtsaandoening, zoals de

ontwikkeling van deze checklisten met bijbehorend achtergronddocument. Stichting Centrum Werk Gezondheid is voorzitter van Fit for Work Nederland en coördineert de uitvoering van activiteiten binnen dit initiatief. Fit for Work Nederland wordt mogelijk gemaakt met steun van AbbVie BV.

Meer informatie: www.fitforwork.centrumwerkgezondheid.nl



Platform Fit for Work Nederland

De checklisten zijn tot stand gekomen met dank aan de inzet en bijdrage van:

André Bieleman associate lector
Arbeid & Gezondheid Saxion Hogescholen

Angélique van Straalen senior adviseur
gezondheidsmanagement Zilveren Kruis/
Achmea

Annelies Boonen hoogleraar reumatologie
Maastricht UMC

Annelies Verkerk Vision at Work en
secretaris Nederlandse Vereniging voor
Bedrijfs- en arbeidsfysiotherapeuten

Carla Kraaij arbeidsonderzoeker en
trajectbegeleider Reade/Centrum voor
Arbeid en Gezondheid Amsterdam

Caroline van de Molen directeur Academie
Mens en Arbeid Saxion Hogescholen

Eveline Stadermann projectmanager
governmental affairs AbbVie

Han Hullen bedrijfs- en verzekeringsarts

Joost Lubbers beleidsmedewerker MHP

Joyce van de Nes arbeidsonderzoeker en
trajectbegeleider Reade/Centrum voor
Arbeid en Gezondheid Amsterdam

Maaïke Wagenaar manager Winnock

Marianne Vodegel bedrijfsarts Vodemol

Marieke Scholte-Voshaar bestuurslid
Stichting Tools en vertegenwoordiger
Fit for Work Europe

Marnix Artz manager governmental affairs
AbbVie

Michel Edelaar manager Stichting Vroege
Interventie Heliomare

Michiel Reneman hoogleraar
Revalidatiegeneeskunde in het bijzonder
pijnrevalidatie en arbeidsparticipatie

Mieke Hazes hoogleraar reumatologie
Erasmus MC

Nico Wolter verzekeringsarts en
initiatiefnemer Stichting RRR

Niels Veldhuizen Primum Movens en
bestuurslid Nederlandse Vereniging voor
Bedrijfs- en arbeidsfysiotherapeuten

Paul Baart directeur stichting Centrum
Werk Gezondheid

Puck Bossert Director Governmental
Affairs AbbVie

Robbert Janssen projectmanager
Centrum Chronisch Ziek en Werk

Sija de Jong manager Patiëntenbelangen
Reumafonds

Tamara Raaijmakers senior
programmamanager stichting Centrum
Werk Gezondheid

Ton van Hout projectcoördinator
Centrum Chronisch Ziek en Werk

Victorine de Graaf-Peters vanuit haar
voormalige functie als Senior Beleidsadviseur
bij KNGF (Koninklijk Nederlands Genootschap
voor Fysiotherapie) en afgevaardigde Fit for
Work Europe



Good work is good for everybody

Colofon, juli 2013

Inhoud:

Fit for Work Nederland Platform

Coördinatie, ontwikkeling en redactie:

Puck Bossert AbbVie en

Tamara Raaijmakers stichting Centrum Werk Gezondheid

Vormgeving:

Bakker CrossMedia

Fit for Work is gericht op het delen en verspreiden van informatie. Dus put gerust uit de checklisten. Wel graag bij letterlijke overname de volgende bronvermelding gebruiken:

Fit for Work Nederland/Centrum Werk Gezondheid (2013).

Fit for Work checklisten.

Aandacht voor werk bij spier- en gewrichtsaandoeningen.

Fit for Work Nederland wordt ondersteund door AbbVie

www.fitforwork.centrumwerkgezondheid.nl

