



Platform Fit for Work

Met een actief platform van betrokken partijen maakt Fit for Work zich sterk voor een nationale aanpak gericht op werkbehoud bij een chronische aandoening. Met alle betrokkenen willen we de barrières slechten die werken met een chronische aandoening in de weg staan. Met praktische ondersteuning voor werknemers en werkgevers, aandacht voor arbeidsparticipatie vanuit de zorg en ondersteunend overheidsbeleid. Zo kunnen meer mensen met een chronische aandoening aan het werk blijven. Dit verslag geeft de belangrijkste inzichten van de platform meeting van 6 november 2015 in Amersfoort weer.

Ondertekenen van Manifest Fit for Work

Het streven van Fit for Work is vastgelegd in een manifest, met de volgende vijf aandachtspunten:

1. Toegankelijke informatie voor (zelfstandig) werkenden met een chronische aandoening;
2. Stimulerende prikkels en praktische ondersteuning voor werkgevers om werknemers met een chronische aandoening aan het werk te houden;
3. Meer aandacht en beloning voor arbeidsparticipatie als behandeldoel in de zorg;
4. Samenhangend overheidsbeleid voor werkbehoud bij een chronische aandoening;
5. Betere aansluiting van arbeid-gerelateerde zorg en reguliere zorg.

De platformleden ondertekenen als eerste het [manifest Fit for Work](#).

Nieuwe platformleden

Annemiek de Crom werkt als ervaringsdeskundige participatiecoach vanuit haar eigen organisatie [Cirkel der Seizoenen](#). Haar begeleiding is onder meer gericht op omgaan met vermoeidheid zodat je toch kunt doen wat je wilt door slim omgaan met je energie en communiceren op het werk met leidinggevende en collega's.



Judy van den Berg is senior consultant bij [Emma at Work](#), een bureau dat zich richt op het begeleiden van jongeren met een chronische aandoening naar de arbeidsmarkt. Naast werk in de zin van een vaste of flexibele baan kan het ook om vakantiewerk of bijbanen gaan. Voor jongeren tot 30 jaar zetten ze traineeship talenten op. Verder is er het JOP project dat staat voor Jonge Ondernemende Pioniers gericht op ondernemerschap met of zonder Wajong uitkering.



Nieuws uit het platform

Ton van Hout projectcoördinator van Centrum Chronisch Ziek en Werk geeft aan dat de afgelopen drie jaar er 37 ervaringsdeskundige participatiecoaches zijn gecertificeerd vanuit de samenwerking met zeven patiëntenorganisaties binnen een Fonds PGO voucher project.

- De coaches begeleiden mensen bij het behouden en vinden van werk. Betaling gaat via werkgever of de werkende zelf. In sommige gevallen betaalt UWV.
- Verder zijn de coaches inzetbaar bij participatievragen vanuit bijvoorbeeld gemeenten.
- Naast het certificeringstraject gericht op kennis en vaardigheden van de coaches, zijn trainingen, een online coaching en een zelfmanagement tool 'Met je ziekte aan de slag' voor cliënten van de coaches ontwikkeld.
- Voor de komende drie jaar is het streven nog eens 29 coaches op te leiden en te certificeren.
- Daarnaast gaat het centrum ruim 70 ervaringsdeskundige vrijwilligers opleiden vanuit patiëntenorganisaties om zo de achterban beter te kunnen bedienen met vragen over WMO, zorg en werk.

Meer informatie: <http://www.centrumchronischziekenwerk.nl>



Michele Manto geeft aan dat AbbVie komend jaar opgaat voor de Fit for Work Award om uit te dragen dat ze een goede werkgever zijn voor mensen met een chronische aandoening. Het onderstreept de ambitie van AbbVie in het 'fit for work and private life' maken van mensen met een aandoening.

Michele verzorgt op het World Healthcare Forum op 24 november in Den Haag een plenaire bijdrage over Fit for Work voor beleidsmakers en andere geïnteresseerden in de zorg.

Verenigde Staten: een aandoening als USP

'The business is leading', dat is het motto in de VS. Ook in geval van mensen die werken met een beperking of een chronische aandoening. Bedrijven gaan uit van het optimaal benutten van iemands vaardigheden. Als blijkt dat autisme bijdraagt secuur kunnen werken, dan stellen bedrijven iemand om die reden aan bij bijvoorbeeld IT werk. Amerikaanse jongeren zijn voorbereid dat ze 'anders' de arbeidsmarkt opgaan. In Nederland vinden we het niet leuk als onze beperking de reden voor aanname, geeft zelf ervaringsdeskundige Christianne van Triest aan. Zij bezocht in oktober het Business Leader Network congres in Texas.

Anders, maar niet discriminerend

De andere behandeling van mensen met een aandoening of beperking is geen vorm van discriminatie. De American Disability Act ondersteunt juist het normaal kunnen leven met een handicap door onder meer het drempelvrij maken van gebouwen en de aanwezigheid van aangepaste toilets in restaurants. Binnen grote bedrijven zijn medewerkers met een handicap verenigd in een eigen ondernemingsraad. Medewerkers bepalen zelf of zij onder de doelgroep vallen: 'Je bent beperkt als je vindt dat je beperkt bent'. Dit geldt ook voor de quotumregeling voor 7% mede-werkers met een beperking in dienst hebben voor werkgevers.

Wervende werking maar ook groep die er buiten valt

Er is een wervende werking van bedrijven die beter presteren en meer omzet behalen door het werken met mensen met een beperking die andere bedrijven aanzet om vergelijkbare stappen te ondernemen. Erkenning in de vorm van prijzen, filmpjes en media aandacht ondersteunen dit. Een andere belangrijke stimulans is meer kansen op opdrachten vanuit de overheid. Dit geldt ook voor zelfstandig werkenden met een beperking.



De minder goede kanten van het VS denken gaan op voor de mensen die niet assertief zijn of een goed sociaal netwerk ontberen. Veel werk komt via contacten. Vanuit de kerk, vanuit school, vanuit de gemeenschap waar je woont, van je familie. Om mensen die niet sociaal vaardig zijn of buiten de maatschappij staan te ondersteunen, kent elke staat opleidingscentra die de vraag naar werk vanuit de markt probeert te koppelen aan de mensen die op zoek zijn naar werk. Als je geen werk kunt vinden, is er een schamele uitkering.

Commercials ter inspiratie

Count me in. Mensen met een disability mogen zichzelf aanmelden bij hun werkgever. Ook veteranen. Om dit te stimuleren maken grote werkgevers zoals transportmaatschappij CSX een promotievideo.

Don't DIS me. Laten we normaal doen en mensen aannemen met een aandoening. Deze video gesponsord door farmaceut CVS kent uitspraken als 'our differences make better business. And business better. Our differences make all of us better'. En: 'It is not about disabilities, but about abilities in abundance'.

Commercial van Wells Fargo, een financieel dienstverlener over hoe mensen uit een minderheidsgroep ook klanten zijn.

EULAR en aandacht voor arbeid



Het thema arbeid was dit jaar op de EULAR, the European League Against Rheumatism, duidelijk aanwezig. Prof. dr. Annelies Boonen verzorgde een bijdrage over 'work as a health outcome' en het stond op de agenda bij de sessie van de health professionals, waar 70-80 mensen aan deelnemen.

André Bieleman verzorgde een presentatie over '[Work disability management van Musculoskeletal disorders](#)'

Met als een van de bevindingen dat zorgverleners een rol spelen in het aan het werk blijven van cliënten. Door te vragen naar het werk, en dan vooral of pijn het werken bemoeilijkt en of er support is vanuit het werk. Als er pijn is en support ontbreekt is dit een aanwijzing voor arbeidsuitval. Een andere aanbeveling is om in de keten van zorgverleners om de patiënt/cliënt heen dezelfde boodschap uit te dragen over werk, waarbij denken in mogelijkheden in plaats van beperkingen centraal staat en na te gaan hoe de werknemer zelf aankijkt tegen zaken die het werken belemmeren.

Een andere bevinding vanuit EULAR is dat arbeid in steeds meer behandelrichtlijnen een plek krijgt, zoals in de richtlijnen voor fysiotherapie, ergotherapie en reumatologen.

Gunstige en belemmerende factoren

In aanloop naar het politiek ontbijt en het uitwerken van de vijf punten in het [manifest Fit for Work](#), bespreken we veranderingen die gunstig stemmen voor werkbehoud bij een chronische aandoening en welke barrières er zijn.

- Er komt meer en meer **wetenschappelijke evidentie** dat werken goed is voor mensen met een chronische aandoening.
- Aan de andere kant **managers 'geloven' niet** dat het aan het werk houden van mensen voor hen tot minder kosten leidt, zoals minder zorgkosten bij collectieve zorgverzekeringen.
- Daar staan ook **werkgevers tegenover die bewust zijn** van het financieel gunstiger effect van mensen aan het werk



houden. De wet Poortwachter heeft het nodige effect gehad binnen bedrijven, ook in de cultuur hoe om te gaan met mensen met een aandoening.

- Hetzelfde effect komt voort uit ontwikkelingen als **goed werkgeverschap, diversiteitsbeleid en MVO** (maatschappelijk verantwoord ondernemen).
- Daar staat tegenover dat werkgevers die welwillend zijn, opzien tegen de vele haken en ogen van wet- en regelgeving, die **financiële risico's** met zich mee brengen voor werkgevers.
- Vooral het ontbreken van een **vangnet** is een obstakel. Voor de werknemer voor het vermogen dat je niet kan verdienen. Voor de werkgever ter compensatie van verminderde productie of tijdelijke uitval.
- Meer aandacht voor wat iemand nodig heeft om te kunnen blijven werken. Door het wegvallen van zoiets als **PGB zijn mensen die zorgafhankelijk zijn** bij dagelijkse levenshandelingen zoals uit bed komen en wassen, niet meer in staat om te werken.
- Er zijn meer **kwalitatieve verhalen** nodig, van werkenden, leidinggevend, bedrijven en zorgverleners.
- **Meer flexibel kunnen werken**, als dat mogelijk is met het werk, zorgt voor een betere balans en de mogelijkheid om zorg, werk en privé te combineren.
- Het advies om als **zelfstandige** te gaan werken, is een lastige als het energieniveau wisselend en laag is. Is ZZP'er een bewuste keuze of een gedwongen richting?
- **Zorgverleners willen** zeker aandacht besteden aan werk. Het niet mogen vergoeden van arbeidsgelerateerde zorg vanuit de zorgverzekeringswet kan hierbij een belemmering vormen.
- **De gezondheidszorg is momenteel niet ingericht** op mensen met een chronische aandoening die werken: zo zijn de afspraken met specialisten veelal alleen overdag mogelijk.
- Veel veranderingen zijn **vooral financieel** gedreven en hangen samen met de **conjunctuur**. Zo zijn de zorgkosten lager wanneer de economische situatie ongunstiger is.
- Het **economisch tij** zit momenteel tegen. Het vinden van werk is voor veel mensen lastig.
- *De rode draad is dat veel maatregelen nu strafmaatregelen zijn in plaats van belonende, stimulerende regelingen op maat, is de conclusie. Het streven is dat de overheid een omgeving faciliteert – op het gebied van werk, zorg en maatschappelijk – die aan het werk blijven met een chronische aandoening ondersteunt.*

Wat kan een werkgever er aan doen dat een werknemer een chronische aandoening krijgt. En de werknemer zelf. Het eerdergenoemde vangnet kan maken dat de werknemer niet in de WW of bijstand komt, en door dat de werknemer blijft werken minder zorgkosten heeft, belasting betaalt en consumeert. Uiteindelijk profiteert iedereen daar van, inclusief de maatschappij. Een no risk polis kan weleens effectiever en goedkoper zijn dan een uitkering.

De in het manifest genoemde punten hebben concretere uitwerking nodig naar: wie beheert dat? Wie betaalt dit? En wat kan de overheid doen?

Wat merken we van meer aandacht voor werk?

In vergelijking met 2013, waarin het eerste politiek Fit for Work ontbijt plaatsvond, is er het nodige veranderd. Enkele ontwikkelingen zijn:

- o Meer departementen zijn met het thema bezig, zoals de vijf ministeries vertegenwoordigd in het Nationaal Preventie Programma Alles is Gezondheid waar werken met een chronische aandoening onderdeel van uit maakt. Als Fit for Work hebben we een plegde binnen dit programma, net als platformpartner Vroege Interventie.
- o Samen met Alles is Gezondheid en AWWN zijn we bezig met het opzetten van een Commissie Werk en Gezondheid die ongevraagd en gevraagd adviseert, onder meer over werken met een chronische aandoening.
- o Op aanraden van de overheid en ministeries is Fit for Work zich op alle chronische aandoeningen gaan richten in plaats van op specifiek spier- en gewrichtsaandoeningen en is de lijn naar het presenteren van goede werkgevers ingezet.
- o De SER komt op verzoek van de ministeries van VWS en SZW met een advies over chronisch zieke werknemers in 2016.
- o Het project Target@Work gericht op werk als behandeldoel in de reumatologiezorg (2014–2015) krijgt een vervolg, met praktische ondersteuning van reumatologen en verpleegkundigen.
- o Wat betreft de bekostiging en uitkomsten van de zorg heeft de RVZ, nu RVS (Raad voor Volksgezondheid en Samenleving) in het advies Doorwerken en gezondheid 2015 aan VWS de volgende uitspraak gedaan (blz 37): *'Tot slot zouden participatiedoelstellingen ook in het pakketbeheer en de bekostiging een rol kunnen spelen. Bij pakketbeheer gaat het dan met name om de beoordeling van kosteneffectiviteit en preventie. Dit betekent dat ook de arbeidsbaten meegenomen worden.'*

Het valt op dat het ministerie van EZ niet actief is op het gebied van werk en chronische aandoeningen. *'Wel subsidie voor zonnepanelen, maar geen subsidie voor innovatieve maatregelen en bedrijfsprocessen gericht op het winstgevend inzetten van mensen met een chronische aandoening in bedrijven'*, vat een deelnemer het samen.

Plannen Fit for Work 2016

Het jaarplan voor 2016 is in ontwikkeling. Alvast enkele zaken die we uitlichten:

- Congres Fit for Work 21 januari 2016 bij MN in Den Haag
- Fit for Work award voor werkgevers die investeren in werknemers met een aandoening.
- Manifest punten concreet oppakken en uitwerken met het platform en partners.
- Een aanvraag om een nationaal congres onder de vlag



van het EU voorzitterschap van Nederland, eerste helft 2016, te mogen organiseren is in behandeling bij VWS.

- Fit for Work uitbreiden met specifieke aandacht voor maag-darm-leverklachten (afgekort als gastro) en voor huidklachten (afgekort als derma), met elk een platform dat activiteiten begeleidt.

Als idee is een Europees congres geopperd, waarbij we vergelijken hoe diverse landen het mogelijk maken dat mensen met een chronische aandoening aan het werk blijven. De voorbeelden vanuit VS, waar bedrijven geld verdienen aan mensen met een beperking of aandoening, zijn eveneens inspirerend om een nieuwe richting te belichten. In Nederland gaat de discussie vaak over dat degene die de kosten betaalt, niet de baten heeft.

Het Platform Fit for Work

De leden van het platform stellen zich voor op de site van het platform: www.fitforworknederland.nl/over.html

Aanwezige platformleden

André Bieleman	Saxion Hogescholen
Annelies Verkerk	Vison at Work / NVBF
Annemiek de Crom	Cirkel der Seizoenen
Christianne van Triest	P20 projecten/St. Drive
Han Hullen	Bedrijfs- en verzekeringsarts
Hanneke Verhelst	AbbVie
Jesca Dembinski	Bex communicatie
Judy van den Berg	Emma at Work
Marieke Scholte-Voshaar	Fuchs Healthcare/ St. Tools
Michèl Edelaar	Vroege Interventie
Michele Manto	AbbVie
Paul Baart	Fit for Work Nederland
Tamara Raaijmakers	Centrum Werk Gezondheid
Ton van Hout	Centrum Chronisch Ziek en Werk

De coalitie blijft inzetten op het informeren en betrekken van belangrijke stakeholders zoals werkgevers en werkgeversorganisaties (AWVN, VNO-NCW/MKB-Nederland) en LHV (huisartsen). Vakbonden FNV en MHP, UWV, NVAB (bedrijfsartsen) en OVAL willen op de hoogte blijven van de Fit for Work ontwikkelingen.

Over Fit for Work

Eén op de drie werkende Nederlanders heeft een chronische aandoening. Dat aantal groeit. En te vaak leidt een chronische aandoening tot uitval op het werk. Dat kan anders. En het moet anders. Omdat iedereen daar beter van wordt: werknemer, werkgever en maatschappij. Fit for Work wil de barrières slechten die werken met een chronische aandoening in de weg staan. Met praktische ondersteuning voor werknemers en werkgevers, aandacht voor arbeidsparticipatie vanuit de zorg en ondersteunend overheidsbeleid. Zo kunnen mensen met een chronische aandoening aan het werk blijven. Fit for Work wordt geleid door het Centrum Werk Gezondheid en ondersteund door AbbVie.

Colofon, november 2015

Verslag: Tamara Raaijmakers, Centrum Werk Gezondheid
Fotografie: Remie Kranendonk, Studio Oostrum.



www.fitforworknederland.nl
info@fitforworknederland.nl