

Mini symposium Fit for Work

werken met een chronische aandoening kan

21 januari 2016
MN Den Haag



fit for work

Werken met een chronische aandoening kan

Het rendement van werkgever/zorgverlener/overheid die de waarde van werkbehoud bij chronische aandoeningen (h)erkent

Met dank aan gastvrouw Puck Bossert van MN voor het hosten van dit congres, en dagvoorzitter Tom van 't Hek voor het leiden van de middag en de gesprekken.

Over Fit for Work

Fit for Work maakt zich sterk voor werkbehoud voor werkenden met een chronische aandoening.

Eén op de drie mensen krijgt een chronische aandoening. Ook in de werkende leeftijd. Omdat we steeds langer leven en werken, neemt het aantal werkenden met een chronische aandoening toe. Het is van belang dat we voorkómen dat mensen door hun chronische aandoening hun werk verliezen. Door goedbedoelde maar vaak verkeerd uitpakkende adviezen om het werk te minderen en ziekteverlof aan te vragen, maar ook door doelbewust aan te sturen op een uitkeringstraject of ontslag. De financiële gevolgen van zieke werknemers zijn vaak doorslaggevend in het gevoerde beleid.

Dat vraagt om een nationale aanpak. Met alle betrokkenen willen we de barrières slechter die werkbehoud en werken met een aandoening in de weg staan. Door praktische ondersteuning voor werknemers en werkgevers, aandacht voor arbeidsparticipatie vanuit de zorg en door ondersteunend overheidsbeleid te stimuleren. Zo kunnen meer mensen met een chronische aandoening aan het werk blijven en een zinvol bestaan leiden, met een positief effect op verlaging van de zorgkosten, het aantal uitkeringen en een meer innovatief en productief Nederland.

Kwaliteiten van mensen ondersteunen

Dat is sociaal werkgeverschap

'We werven en werken op basis van expertise, competenties en kwaliteit. Of iemand een chronische aandoening heeft weten we niet, tenzij een medewerker dit kenbaar maakt'. Aan het woord is Puck Bossert directeur HR bij MN. Bij pensioenuitvoerder en vermogensbeheerder MN werken circa 1.200 medewerkers. Als het personeel de maatschappij spiegelt, dan heeft één op de drie MN medewerkers een chronische aandoening. 'Voor een ieder zijn voorzieningen mogelijk die het kantoorwerk comfortabeler maken'.

*Een greep uit de voorzieningen binnen MN:
Verwarmde muizen, een warmteplaat onder het bureau bij gewrichtsklachten, flexibele werktijden.*

Het sociale gezicht van MN heeft zich in de loop van de jaren ontwikkeld. Daarbij is ondersteuning van het management noodzakelijk. 'Er moet iemand opstaan die zich er voor inzet', aldus Bossert, 'Het is meer dan goed doen vanuit MVO. Het moet in de organisatie gedragen worden'. In haar keuze voor banen, gaat haar voorkeur uit naar sociale bedrijven. Het is ook aan Puck Bossert vanuit haar eerdere functie als Governmental Affairs/ Strategic Health Projects bij AbbVie te

danken dat het programma Fit for Work in Nederland is gestart en nu binnen MN een plek krijgt. Ze is sterk voorstander van de regie bij de medewerker, zoals verwoord in de Fit for Work checklisten die ze mede ontwikkelde. 'Het is aan de medewerker om aan te geven wat hij nodig heeft. Vervolgens zijn leidinggevende én medewerker samen aan zet. Ondersteund door beleid'.



Puck Bossert MN in gesprek met Tom van 't Hek

Diverseiteitsbeleid

Aandacht voor werken met een chronische aandoening valt onder het diversiteitsbeleid van MN. 'Diversiteit versterkt de sociale sfeer en de onderlinge collegialiteit', licht Bossert toe. Aan de andere kant, de pensioensector staat onder druk en brengt re-organisaties en inkrimping met zich mee. Dit betekent binnen MN minder 'luwteplekken' waar medewerkers in minder inzetbare situaties het werk kunnen hervatten. 'Verder kun je als bedrijf niet alles doen. Wel kun je de uitgangspunten richten op wat je van belang vindt als werkgever in deze'.

Wat Bossert betreft had de Participatiewet breder mogen zijn, voor laag- en hoogopgeleiden. 'Dat sluit beter aan bij de gewenste opleidingsbehoefte van organisaties'. Verder is steun wenselijk voor alle werknemers met een chronische aandoening en hun werkgevers, en niet alleen bij het in dienst nemen.

Ervaringen die er toe doen

Ervaringsdeskundige participatiecoaches

Een ervaringsdeskundige participatiecoach kan de medewerker, en indien gewenst ook de leidinggevende, bij staan. 'Deze coaches combineren hun professionaliteit met hun ervaring met een chronische aandoening', licht Ton van Hout projectcoördinator van Centrum Chronisch Ziek en Werk toe. 'De ervaring betreft ook het werken met een dergelijke aandoening en de situaties waar je tegen aan kunt lopen'. Daarbij laat de coach iets van zichzelf zien: hij brengt iets persoonlijks in in de begeleiding, namelijk de ervaring met de eigen chronische aandoening. 'Dit maakt de ervaringsdeskundige coach een andere coach'. Met veelal andere resultaten. Doordat de coaches ervaringsdeskundig zijn, staat de medewerker eerder open voor het advies, voor een andere aanpak. 'De coach helpt het bespreekbaar maken van wat je nodig hebt', vat van Hout het samen, 'Zodat je weer de regie krijgt, ook op het werk'.



Ton van Hout, Centrum Chronisch Ziek en Werk

Een uniek initiatief

Het Centrum Chronisch Ziek en Werk traint en certificeert de participatiecoaches. Zowel in kennis van arbeid, participatie en wetgeving als in het professioneel omgaan met hun ervaringsdeskundigheid in het coachen. Een uniek initiatief opgezet door twee ervaringsdeskundige professionals, Robbert Janssen en Ton van Hout, waarvoor het Centrum in

2013 een Europese erkenning ontving uit handen van het European Network for Workplace Health Promotion.

Op dit moment zijn circa 35 coaches werkzaam en te vinden via de website van Centrum Chronisch Ziek of via de patiëntenorganisaties waarmee het centrum samenwerkt. De meeste coaches werken als zelfstandige, veelal om voor zichzelf het werk optimaal te kunnen indelen. Naast persoonlijke coaching, verzorgen de ervaringsdeskundige professionals workshops, adviseren ze HR en personeelszaken, en zijn ze als adviseur betrokken bij beleidsuitvoering van gemeenten rondom WMO en Participatiewet. In 2017 start het Centrum een project gericht op jongeren voor het (h)erkennen en gebruiken van hun ervaringsdeskundigheid, het Youth-R-Coach ondersteund door fonds NutsOhra.

'Met een chronische aandoening word je niet meer beter. Wel kun je herstellen naar een bepaald niveau. Het gaat over de balans tussen je ziekte en je werk. Wat kun je aan', ervaringsdeskundige Ton van Hout

Balanceren en experimenten

Praktische tips voor werkgever en werknemer

'De drie succesfactoren voor goed aan het werk kunnen blijven of weer aan het werk gaan met een chronische aandoening zijn de band met de leidinggevende, het slim omgaan met energie en communicatie', vat ervaringsdeskundige coach Annemiek de Crom van Cirkel der Seizoenen het samen. In het contact met de leidinggevende gaat het over de ruimte die mensen voelen om zaken bespreekbaar te maken. 'Voelt het veilig om erover te beginnen'. Veel werknemers die een aandoening krijgen zijn bang om hun werk te verliezen.

'Kun je het volhouden?', vroeg mijn leidinggevende bij de sectie trainingsgeneeskunde bij Defensie.

De diagnose Reumatoïde Artritis maakte dat Annemiek de Crom in één klap veranderde van een fysiotherapeut die militairen fit houdt voor het werk in een zieke werknemer die niet meer voor vol werd aangezien. Informatie over gezondheidsklachten en werk of hoe hierover het gesprek te voeren met haar leidinggevende was 25 jaar geleden niet voor handen. Van de jurist van de vakbond kreeg ze het advies 'neem ontslag en pak wat je pakken kunt'. Uiteindelijk is haar contract bij Defensie niet verlengd. Van deze werkervaring gevolgd door het werken bij verschillende zorgorganisaties en voor de Reumapatiëntenbond, maakt Annemiek nu dankbaar gebruik in haar werk als participatiecoach.

Overcompensatie

Een ander aspect waar werkgevers bedacht op moeten zijn is dat medewerkers met een aandoening kunnen gaan compenseren. 'De vrije tijd bestaat dan vooral uit uitrusten en bijtanken om het werk vol te houden'. Een leidinggevende die regelmatig vraagt hoe het gaat, vangt dergelijke signalen op en kan samen met de medewerker experimenteren hoe het werk aansluit bij de mogelijkheden van de medewerker op dat moment. Zeker in de beginfase van een aandoening waar de behandeling nog niet optimaal is ingesteld. Een opbouw in taken is daarbij te prefereren boven een opbouw in uren, omdat het meer gericht is op

wat iemand kan en de medewerker tegelijkertijd meer regie en regelmogelijkheden biedt het werk invulling te geven.

Het werk op een notariskantoor kon een medewerkster door haar aandoening alleen nog maar volhouden door de combinatie met thuiswerken.

Haar leidinggevende had hier moeite mee. Eén van haar taken was namelijk het ontvangen van cliënten op kantoor. Toen een directe collega dit hoorde, stelde die voor dat de medewerkster de correspondentie met cliënten van haar overnam. Zij nam dan de ontvangst van cliënten voor haar rekening. Naar tevredenheid van beide medewerkers én leidinggevende is het nu zo geregeld. En behoudt de medewerkster voor 24 uur haar werk.



Annemiek de Crom Cirkel der Seizoenen en Tom van 't Hek

Slim omgaan met energie

Wat de werknemer zelf kan doen, is meer inzicht verkrijgen in waar zijn grenzen liggen qua energie. De Crom noemt de ruimte tussen de basis waarin je je het meest uitgerust bent en je uiterste grens het speelveld. Daarbinnen is het devies 'slim omgaan met je energie': niet continu je grenzen opzoeken en weten hoe je van activiteiten kunt herstellen. Het herstel is daarbij belangrijker dan de activiteit die energie kost. Je kunt met een chronische aandoening best je grenzen overgaan als je weet hoe je hiervan kunt herstellen en ruimte voor dit herstel inbouwt.

Bij het weer aan het werk gaan, kan het nodig zijn om werkzaamheden gedurende een langere tijd vol te houden: er is een kans dat klachten toeneemen. Dit kan door overbelasting komen, of omdat het lichaam weer moet wennen aan de inspanning. De opbouw van werkzaamheden zit in de details: soms maken bepaalde zaken of oplossingen het verschil tussen wel of niet aan het werk kunnen blijven.

Avond- en nachtwerk vergen veel energie. Door artroseklachten minderde een 50-jarige thuiszorgwerkneemster haar contract van 32 naar 24 uur, maar de avonddiensten bleven haar zwaar vallen.

Vooraf door de onverwachtse drukte in de avonduren. De bedrijfsarts adviseerde alleen dagdiensten te draaien.

Een andere oplossing bleek effectiever: tijdens een overleg met collega's is besloten een achterwacht in te stellen.

Een collega die bij onverwachtse drukte tijdens de

avonddienst inzetbaar is. Hoewel de medewerkster er iets meer gebruik van maakt, is deze achterwacht voor alle teamleden een verlichting.

Concreet en positief communiceren

Tot slot geeft Annemiek de Crom tips voor effectief communiceren met werkgever, collega's, bedrijfsarts en anderen in je omgeving:

- Wees concreet. Geef duidelijk aan wat je kunt of wat je nodig hebt om aan het werk te blijven zodat anderen niet hoeven te gissen of er zelf invulling aan gaan geven.
- Formuleer positief. Positief geformuleerde zinnen zijn gemakkelijker en langer te onthouden.
- Blijf herhalen. Het is geen onwil als mensen niet onthouden wat er met je aan de hand is of wat er nodig is in het werk. Door de waan van de dag en de dagelijkse praktijk gaat deze informatie vaak gewoon verloren.

Het is aan de medewerker om een manier te vinden hoe met zijn aandoening om te gaan en de mogelijke effecten op het werk aan te kaarten. 'Als je er alles aan gedaan hebt om je huidige werk te kunnen blijven doen, maar dit lukt niet, sta je meer open voor het zoeken naar ander werk, aldus Annemiek de Crom.

Werk als behandeldoel

Specialisten aan het woord

Een adequate medische behandeling is eveneens van belang om aan het werk te kunnen blijven. 'Werk is inderdaad een behandeldoel', onderstreept hoogleraar reumatologie Mieke Hazes. 'Wij behandelen mensen zodat ze weer kunnen functioneren, ook in het werk'. Dit gedachtengoed is nog niet bij alle artsen geland.



Mieke Hazes, hoogleraar reumatologie Erasmus Medisch Centrum

'Ziekten zijn de grootste bedreiging van de gezondheid. Maar als arts behandel je patiënten, en niet alleen de ziekte', vult Mart van de Laar, eveneens hoogleraar reumatologie aan. 'Als het werk voor de patiënt een doel is, dan is dat ook een behandeldoel voor ons'. Daarnaast zijn er steeds meer aanwijzingen dat werk de gezondheid bevordert.

Dit gedachtengoed sijpelt nu door in de zorgsector. Zowel bij artsen als patiënten. Bij de start van een zorgtraject, in de anamnese, komt werk over het algemeen aan bod. 'Het is

dan gehoord en genoteerd', aldus Hazes. 'Maar de eerste aandacht gaat daarna toch vooral uit naar wat de patiënt heeft en wat we eraan kunnen doen. Ook patiënten beginnen niet als eerste over het werk'.

Positie van de werkende patiënt versterken

Als de diagnose bekend is, dan komen werkenden veelal wel met deze vraag. 'Bij reumatoïde artritis is dan het eerste beeld van zowel patiënt als werkgever dat werken niet meer mogelijk is', geeft van de Laar aan. 'Terwijl de huidige behandelingen veel mensen met reuma prima kunnen functioneren, ook in werk'. Van de Laar merkt op dat het van belang is de positie van de werkende patiënt te versterken in de gesprekken met het werk en de bedrijfsarts.

Van de Laar vertelt over een 54-jarige man, die drie jaar geleden de diagnose reumatoïde artritis kreeg. De behandeling slaat aan en de man komt in remissie. De afgelopen tijd is verhoging van medicatie nodig en bemerkt van de Laar problemen. Hij brengt het werk ter sprake. Dan blijkt dat het werken aan de lopende band in ploegendiensten de man steeds zwaarder valt. Met studerende kinderen maakt hij zich zorgen over zijn inkomen. Doervragend blijkt dat niet zozeer het werk zelf maar de rokende collega's die tussendoor rookpauzes nemen, het struikelblok vormen. Tijdens die pauzes van collega's moet de man extra werk verrichten. Van de Laar vindt het onbegrijpelijk dat een werknemer met een gezondheidsprobleem, die er alles aan doet om 100% te kunnen blijven werken, in de problemen komt door collega's die voor ongezond gedrag pauzes mogen nemen. Het advies aan zijn patiënt was dit op het werk bespreekbaar te maken, in eerste instantie met hulp van de bedrijfsarts.

'Patiënten accepteren het vrij gelaten als het slechter gaat op het werk', is ook de ervaring van Mieke Hazes. En vaak monden situaties uit in een arbeidsconflict. 'Dan is er meer en andere steun nodig dan de zorg kan bieden'. De bedrijfsarts kan een goede adviseur zijn voor werknemers maar komt nu vaak laat in beeld. Daarbij is de afstemming met de bedrijfsarts een cruciale maar een lastige. Volgens beide specialisten zou veel ellende te voorkomen zijn als er eerder en persoonlijk contact is met de bedrijfsarts. Nu verloopt de uitwisseling vooral schriftelijk, via een brief met formele vragen aan de specialist. In een laat stadium waarbij de patiënt al vaak uitgevallen is of een arbeidsconflict dreigt.



Mart van de Laar, hoogleraar reumatologie Medisch Spectrum Twente

Meer aandacht voor arbeidsparticipatie van patiënt
Artsen is lange tijd voorgehouden dat ze niets over het werk van de patiënten mogen zeggen. Uitspraken over het werkvermogen zijn voorbehouden aan bedrijfs- en verzekeringsartsen. 'Maar als arts mag je zeker naar het werk vragen', benadrukt Hazes. In de opleiding van artsen is meer en meer aandacht voor arbeidsparticipatie van patiënten, het bevragen van het werk van patiënten en hoe om te gaan met vragen van bedrijfs- en verzekeringsartsen, naast medische zaken.

Van de Laar vindt dit ook passend: 'De betekenis van werk is veranderd. Waar werk vroeger vaak gezondheidsbedreigend was en leidde tot arbeidsongeschiktheid, heeft werk nu een andere waarde. Als arts moeten we onze uiterste best doen om het werk voor patiënten te behouden'. Artsen mogen daar volgens Hazes meer op aangesproken worden: 'Nu zit onze afrekening op "pillen & poeiers". Terwijl meer tijd voor gesprekken kan bijdragen aan een andere belangrijke uitkomstmaat. Namelijk het kunnen vervullen van een gewenste maatschappelijk rol: werk'.

Facility management

Voorzieningen voor goede werkomgeving

'Ik ben tevreden als mensen hun werk zo goed en prettig mogelijke kunnen doen. Als ze een veilige en productieve dag hebben gehad, mét goede koffie', zo vat Arjen van 't Klooster samen hoe hij als manager Facilities bij MN goede voorzieningen in het bedrijf ziet. 'Een goede ontvangst en gastvrijheid, dat is belangrijk. Het zit in ons denken om een hoog serviceniveau te bieden en hoog te houden'. Deze voorzieningen zijn voor iedereen van belang, niet alleen voor mensen met een chronische aandoening.

'Gastvrijheid uit zich in de details. Zoals een personeelspas die bij medewerkers met een rolstoel of die minder goed ter been zijn zo is ingesteld dat de toegangspoort langer openblijft en camera's bij parkeerplekken van mindervaliden ter signalering van valpartijen', aldus Arjen van 't Klooster manager Facilities MN.

Geef leiding zoals je zelf leiding wilt hebben

Koekinnovator Kees Pater van Koekjesbakkerij Veldt valt hem bij. 'Wij willen onze 40 meedenkers gelukkig maken. Gelukkige medewerkers bakken lekkerdere koekjes'. Het gelukkig maken gaat door mensen de regie in handen te geven. Vandaar de term meedenkers in plaats van medewerkers. 'Het stimuleert het inzetten van talenten en het optimaal kunnen presteren'. Het inzetten van talenten en hobby's is veelzijdig. Een medewerker met hobby fotograferen krijgt een cursus food fotografie aangeboden en draagt bij aan ontwikkeling van het bedrijfspromotiemateriaal. 'Medewerkers maken het bedrijf. Ik kan gerust een dag weg, maar als we weg zijn met het hele team ligt het bedrijf stil', aldus Pater die sinds 2011 het bedrijf zo runt. Andere managers houdt hij vaak voor: hoe zou je zelf leiding willen hebben? En geef je zelf op deze manier leiding? Medewerkers weten vaak de oplossing voor problemen, dus vraag het aan de mensen zelf.

Goed samenwerken als basis

Als grote organisatie in een sector met sterke compliance regels is MN hiërarchischer georganiseerd. Toch, ook hier geldt: de basis zijn de mensen en het eigenaarschap voor het werk ligt bij de mensen zelf. 'De MN filosofie is er een van goed samenwerken, elkaar ontmoeten. Bij duizend medewerkers moet je daarbij, naast ontmoetingspunten met voorzieningen zoals goede koffie, slim gebruik maken van volume', verwoordt van 't Klooster de werkwijze. Zo kunnen medewerkers via MN Plaza hun kwaliteiten en hobby's aangegeven om met elkaar in contact te komen en van elkaar te leren. Ook is verbinding op leeftijd mogelijk via Young MN of de personeelsvereniging.

Of medewerkers open over hun aandoening durven te zijn, begint bij de leidinggevende, geven beide heren aan. Het gaat over vertrouwen. Bij MN is de bedrijfsarts in huis, dat maakt dit contact laagdrempeliger. Pater gaat het gesprek aan met de medewerker in kwestie. Ook als het werken niet langer meer in de Koekjesbakkerij mogelijk is. 'Dan kijken we of we in ons netwerk ander werk kunnen vinden'.



Kees Pater Koekjesbakkerij Veldt en Arjen van 't Klooster MN

In tijden van krimp

De bedrijfsvoering binnen MN vraagt om besluiten. De kosten per deelnemer moeten omlaag. Dit betekent afscheid nemen van medewerkers organisatiebreed. 'Benoem het zoals het is', is het devies van 't Klooster hierbij. 'We moeten hier nu mee aan de slag en het is van belang dat medewerkers zich gehoord en gezien voelen'.

Ook het waarborgen van continuïteit is binnen de Koekjesbakkerij het antwoord op de vraag wat het doel is van het bedrijf. Het vormt tevens de kern van het bedrijfsbeleid: ook medewerkers willen continuïteit, van werk en van inkomen. 'Als iemand een gevaar vormt voor de continuïteit op wat voor manier dan ook, dan is dit reden tot een gesprek en mogelijk afscheid nemen van elkaar', aldus Pater. 'Andersom, als we op zoek moeten naar nieuwe markten, dan doen we dit ook met z'n allen'.

Hoewel er veel belangstelling is voor de regie bij medewerkers, zijn er weinig bedrijven die er volledig voor gaan. 'Veel managers schieten in de controlestand. Veel medewerkers durven niets te zeggen', aldus Pater. 'Vaak moet echt de bodem bereikt zijn,

voordat het roer omgaat'. De bodem was ook voor hem de aanleiding om zijn persoonlijke verhaal aan zijn medewerkers te vertellen om vervolgens samen met hen het bedrijf op z'n kop te zetten, letterlijk en figuurlijk.

'Gewoon vertellen hoe je het doet, het blijft bijzonder', bedankte dagvoorzitter Tom van 't Hek de twee heren voor hun bijdrage.

Fit for Work Manifest en Award Werken aan werkbehoud

Tijdens het congres konden deelnemers het Fit for Work manifest ondertekenen dat inzet op:

1. Toegankelijke informatie voor (zelfstandig) werkenden met een chronische aandoening
2. Stimulerende prikkels voor een 'chronischvriendelijk' beleid van werkgevers
3. Meer aandacht en beloning voor arbeidsparticipatie als behandeldoel in de zorg
4. Samenhangend overheidsbeleid gericht op werkbehoud bij een chronische aandoening
5. Betere aansluiting van arbeid-gerelateerde zorg en reguliere zorg.

Ter plekke ondertekenden Anouk ten Arve van Stichting IZZ, Kerst Zwart van Regie Werkt! en Hans Dam van Hunter Douglas het manifest.



Paul Baart Fit for Work en Hans Dam, bedrijfsarts Hunter Douglas

Verder zijn de Fit for Work tools voor werknemers, werkgevers en zorgprofessionals verspreid. Zoals de Fit for Work checklisten met een werkgerichte aanpak bij chronische aandoening voor werknemer, werkgever en zorgverleners.

Fit for Work voorzitter Paul Baart sloot af met een oproep om werkgevers met een 'chronischvriendelijke beleid' aan te melden voor de Fit for Work Award.

--

Colofon, 21 januari 2016
Verslag: Tamara Raaijmakers, Centrum Werk Gezondheid
Foto's: Remie Kranendonk, Studio Oostrum

www.fitforworknederland.nl
Info@fitforworknederland.nl