

# WERKEN MET EEN CHRONISCHE AANDOENING KAN

## Fit for Work checklisten

Aandacht voor werk  
bij chronische  
aandoeningen



fit for work

Een aanpak voor werknemers, werkgevers, zorg- en hulpverleners.



# WERK, EEN VANZELF- SPREKEND ONDERWERP

## Werk, een vanzelfsprekend onderwerp

In deze uitgave vindt u checklisten om werk een vanzelfsprekend onderwerp van gesprek te laten zijn voor werknemers met een chronische aandoening, 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 chronische aandoening 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 volgens uit het VN-verdrag.
5. De regie en verantwoordelijkheid voor werkbehoud en werkherhvatting liggen bij de werkgever en de werknemer.
6. Vroege werkgerichte interventie is van belang: arbeid en participatie vormen de remedie, zelfmanagementprogramma's het middel voor werkherhvatting 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.



## 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.

### Arbidsomstandighedenwet (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.

A man in a workshop, wearing a blue shirt and dark overalls, is focused on measuring a large piece of light-colored wood. He is using a red pencil to mark the wood and a metal tape measure. The background shows a workshop environment with various tools and materials.

## Wetgeving en maatschappelijk kader

## Fit for Work gericht op werkbehoud

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.

### Voor werknemers

De boodschap dat je een chronische aandoening hebt, zoals reuma, de ziekte van Crohn of Psoriasis, komt hard aan. Je vraagt je af wat het betekent voor je toekomstmogelijkheden en je werk. Juist dan heb je behoefte aan goede informatie en praktische tips hoe gesprekken aan te gaan, wáár advies in te winnen. Welke ondersteuning kun je van je arts verwachten en hoe kun je samen met je manager op zoek gaan naar oplossingen? Fit for Work biedt werknemers handvatten om aan het werk te blijven met een chronische aandoening. Zodat je je energie kunt stoppen in de veerkracht die nodig is om met beperkingen om te gaan.

**Werknemers met een chronische aandoening voelen soms een taboe om erover te praten.**

### Voor werkgevers

Werkgevers en leidinggevenden kunnen een enorme impuls aan vertrouwen en veerkracht geven door uit te spreken wat wél kan. En waardering te geven voor wat iemand presteert. Waar bereidheid is om er uit te komen, samen naar oplossingen te zoeken, hebben we al héél veel gewonnen. Daar kan en wil Fit for Work verschil maken. Fit for Work wil werkgevers duidelijk maken dat het loont om medewerkers met een chronische aandoening aan de slag houden. Met praktische tips die werknemer en werkgever ondersteunen om samen oplossingen te bedenken die het mogelijk maken dat medewerkers met een aandoening het werk vol houden. Daarvoor zijn mogelijkheden. Van flexibele werktijden tot thuis werken, van een aangepast takenpakket of werkplek tot omscholing.

## Voor zorgprofessionals

Veel patiënten willen werken en blijven werken. Het hebben van werk geeft voldoening, je voelt je betekenisvol.

Als arts, zorg- of hulpverlener ben je van grote waarde om mensen te helpen om aan het werk te blijven. Door te voorkomen dat de gevolgen van de chronische aandoening erger worden, maar ook door vroegtijdig naar werk te vragen en patiënten te ondersteunen om te kunnen blijven werken. Dat vraagt om zorgverleners die goed oog hebben voor het welzijn van cliënten; zij beseffen het belang van werkbehoud. Dat vergt een goede afstemming tussen de reguliere zorg en arbeidsgerelateerde zorg opdat een patiënt tijdig een doorverwijzing krijgt bij werkgerelateerde problemen. Fit for Work ondersteunt zorgprofessionals om in hun werk voor patiënten zorg én werk beter te verbinden.

### Platform Fit for Work

Met een actief platform van stakeholders maakt Fit for Work zich sterk voor een nationale aanpak voor werkbehoud. Doel is om met alle betrokkenen barrières te slechten die werken met een chronische aandoening in de weg staan. Met praktische ondersteuning voor werknemers, werkgevers en zorgprofessionals zoals deze checklisten 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 en Roche. Meer informatie: [www.fitforworknederland.nl](http://www.fitforworknederland.nl)





## WERKNEMER- CHECKLIST

## Werknemer – checklist

- Blijf zo veel 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

### 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 zo veel 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 van de werknemer
- 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

### 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

### 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

## 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



## FYSIO/ERGO/ OEFENTHERAPEUT – CHECKLIST

## 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 of andere zorg- en hulpverleners
- 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 zo veel 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





## BEDRIJFSARTS- CHECKLIST

### Bedrijfsarts – checklist

- Informeer de werknemer over het belang van zo veel 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





# ARBEIDSDESKUNDIGE CHECKLIST

## 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

## 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

## Platform Fit for Work

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

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| <b>André Bieleman</b>            | associate lector Arbeid & Gezondheid Saxion Hogescholen   |
| <b>Annelies Boonen</b>           | reumatoloog en hoogleraar reumatologie Maastricht UMC+  |
| <b>Annelies Verkerk</b>          | adviseur arbeid en gezondheid Vision at Work en redactielid Nederlandse Vereniging voor Bedrijfs- en arbeidsfysiotherapeuten (NVBF) |
| <b>Anouk ten Arve</b>            | Programma manager onderzoek en samenwerking Stichting IZZ   |
| <b>Carla Kraaij</b>              | jobcoach, ergotherapeut, arbeidsreintegratie Bureau VolZin  |
| <b>Caroline van de Molen</b>     | directeur Academie Mens en Arbeid Saxion Hogescholen  |
| <b>Christianne van Triest</b>    | HR adviseur, trainer en coach in empowerment P2O personeel & projecten  |
| <b>Claire Hogenhout</b>          | Jr. onderzoeker en onderwijsmedewerker AIAS (Amsterdams Instituut voor Arbeidsstudies / Universiteit van Amsterdam)                 |
| <b>Eveline Stadermann</b>        | projectmanager Centrum Werk Gezondheid  |
| <b>Han Hullen</b>                | bedrijfs- en verzekeringsarts Hullen Advies   |
| <b>Harald Miedema</b>            | lector Arbeid en Gezondheid Kenniscentrum Zorginnovatie, Hogeschool Rotterdam   |
| <b>Joost Lubbers</b>             | beleidsmedewerker MHP   |
| <b>Joyce van de Nes</b>          | jobcoach, ergotherapeut, arbeidsreintegratie Bureau VolZin  |
| <b>Maaïke Wagenaar</b>           | manager Winnock   |
| <b>Marieke Scholte-Voshaar</b>   | Fuchs healthcare consultancy en Stichting Tools   |
| <b>Michèl Edelaar</b>            | manager Stichting Vroege Interventie Heliomare  |
| <b>Michiel Reneman</b>           | hoogleraar Revalidatiegeneeskunde in het bijzonder pijnrevalidatie en arbeidsparticipatie Centrum voor Revalidatie UMCG             |
| <b>Nico Wolter</b>               | verzekeringsarts en initiatiefnemer Stichting RRR   |
| <b>Niels Veldhuijzen</b>         | Primum Movens en voorzitter Nederlandse Vereniging voor Bedrijfs- en arbeidsfysiotherapeuten  |
| <b>Paul Baart</b>                | directeur Centrum Werk Gezondheid, voorzitter Fit for Work Nederland  |
| <b>Puck Bossert</b>              | directeur Human Resources MN  |
| <b>Robbert Janssen</b>           | directeur stichting Centrum Chronisch Ziek en Werk  |
| <b>Sija de Jong</b>              | manager Patiëntenbelangen Reumafonds  |
| <b>Tamara Raaijmakers</b>        | programmamanager Centrum Werk Gezondheid  |
| <b>Ton van Hout</b>              | projectcoördinator stichting Centrum Chronisch Ziek en Werk   |
| <b>Victorine de Graaf-Peters</b> | rector Life Science and Technology Hanzehogeschool Groningen  |

Colofon, herdruk januari 2025

Inhoud: Platform Fit for Work Nederland

Ontwikkeling: Puck Bossert MN en Tamara Raaijmakers Centrum Werk Gezondheid

Vormgeving: Zipper Consumer Activation

Foto's: Shutterstock

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 wordt geleid door het Centrum Werk Gezondheid.

[www.fitforworknederland.nl](http://www.fitforworknederland.nl)





