

Werken is om veel meer redenen dan alleen het financiële aspect van groot belang voor mensen: betrokkenheid bij je ambacht, ervaren dat je de samenleving iets te bieden hebt, plezier in de uitdagingen waar je voor komt te staan, sociale contacten. Als dat door ziekte of een ongeval wegvalt, is dat heel ingrijpend, en vervolgens krijgt iedereen die langdurig ziek is ook te maken met het soms ingewikkelde en grillige proces van re-integreren. Hoe kunnen zorgverleners mensen daar zo goed mogelijk bij ondersteunen?

Sinds op 1 juli 2017 de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) is ingegaan, heeft iedere werknemer die twijfelt aan het advies van zijn eigen bedrijfsarts het recht een andere bedrijfsarts te raadplegen. De eigen bedrijfsarts mag dit verzoek alleen weigeren als hij zwaarwegende redenen heeft, bijvoorbeeld als het idee bestaat dat de werknemer de second opinion wil inzetten als instrument binnen een conflict, of mogelijk de re-integratie wil vertragen. Een andere bedrijfsarts kunnen raadplegen is een heel belangrijk recht voor mensen die re-integreren, stelt Marina Fransen, directeur van re-integratiebureau Bureau C&C (bureaucenc.nl). Ze geeft een voorbeeld. 'Een vrouwelijke cliënt die was uitgevallen met vermoeidheidsklachten, jaren nadat ze genezen was van kanker, hoorde van haar eigen bedrijfsarts dat hij de vermoeidheid als niet medisch objectiveerbaar beschouwde, dus hij kon naar eigen zeggen niet vaststellen dat haar vermoeidheidsklachten nog een gevolg waren van de ziekte en/of de behandeling. Hij dacht dat ze in staat zou zijn haar werkzaamheden versneld op te bouwen, maar daar zag ze zelf enorm tegenop. Ik bracht haar in contact met een bedrijfsarts consulent oncologie, die wél in staat was haar vermoeidheidsklachten vast te stellen en te verklaren vanuit het type kanker dat deze mevrouw had gehad. Dankzij het heldere rapport van deze in oncologie gespecialiseerde bedrijfsarts kon zij betere afspraken maken met haar werkgever.'

132

Schaamte

Als zorgverleners mensen zelf wijzen op de mogelijkheid ook met een andere bedrijfsarts te praten over hun klachten, kunnen ze mogelijk al een stuk rust bieden, en dat kan de werknemer bij de re-integratie hard nodig hebben,

zegt Fransen. 'Daarnaast is het altijd belangrijk dat werknemer en werkgever gezamenlijk een goed plan maken.' Re-integratie na een ziekte kan heel grillig verlopen, want klachten na een ernstige ziekte of ongeval kunnen lang aanhouden en van grote invloed zijn op het werk, weet ze uit eigen ervaring; bij haar werd in 2000 borstkanker vastgesteld. 'Ik wilde na de behandeling weer zo snel mogelijk aan de slag, maar was wel al gaan inzien dat er meer in het leven is dan werk en andere verplichtingen, dus koos ik ervoor parttime te gaan werken, met de donderdag als vrije dag. Ondanks deze break in de week, lukte het mij niet om het energieniveau van voor de diagnose te halen. Toch bleef ik maar doorgaan. Dit resulteerde eind 2007 in een burn-out. Toen pas begreep ik dat proberen "de oude" te worden niet haalbaar was.'

In haar huidige werk als counselor en re-integratiedeskundige heeft Fransen veel mensen gezien bij wie klachten na een ernstige ziekte heel lang aanhielden, vaak langer dan zijzelf hadden verwacht, en waarbij deze klachten ook veel invloed hadden op het werk. 'Denk bijvoorbeeld aan klachten zoals vermoeidheid, concentratieproblemen en geheugenproblemen, maar ook psychische klachten als gevolg van de impact van de diagnose en de behandelingen.' Een gevoel van schaamte kan ontstaan, evenals frustratie en moedeloosheid, en het komt volgens Fransen meer dan eens voor dat de re-integrerende werknemer deze gedachten toch probeert te verbergen, wat uiteindelijk alleen maar tot meer klachten en een gevoel van eenzaamheid leidt.

Het komt ook regelmatig voor dat re-integrerende werknemers het gevoel krijgen dat ze er alleen voor staan. Een goedbedoeld compliment van een collega over hoe iemand eruitziet kan ook ervaren worden als: 'Die persoon begrijpt niet dat ik me van binnen helemaal niet zo fijn voel, en dat zelfs taken die ik vroeger zonder enige moeite deed me nu helemaal uitputten.' Zo'n gedachte kan weer leiden tot een gevoel dat niemand echt begrijpt wat hij of zij meemaakt. En ook werknemers die met energie en goede moed beginnen aan de re-integratie kunnen erachter komen dat taken toch te zwaar blijken, maar te veel schroom hebben om dit aan te geven. 'Bijvoorbeeld omdat ze hun collega's niet in de steek willen laten, voor zichzelf willen bewijzen dat ze weer oude zijn en omdat ze zich zoals zoveel mensen ook nuttig willen maken, dat is heel belangrijk voor onze kwaliteit van leven.'

Regels over re-integratie

Iemand die te horen krijgt dat hij een ernstige ziekte heeft wacht al een zware tijd, en de verplichtingen die voor re-integratie wettelijk zijn vastgelegd kunnen dan extra ingrijpend zijn, weet Franssen. 'Zieke werknemers hebben deze procedures waarschijnlijk nog nooit aan de hand gehad en worden ineens geconfronteerd met allerlei wet- en regelgevingen, de zakelijke kant van het ziekzijn. Maar het enige waar zij logischerwijs aan denken is herstellen en weer een normaal mens worden. Goede communicatie over de procedures die gelden is dan ook heel belangrijk en het helpt de persoon die re-integreert enorm als ook zijn zorgverleners daar in ieder geval enige kennis van hebben.'

De regels over re-integratie staan in de Wet verbetering poortwachter. Deze wet verlangt van zowel de werkgever als de werknemer inspanningen om verzuim zo kort mogelijk te houden. Vastgelegd is bijvoorbeeld dat de werkgever in ieder geval twee jaar lang minimaal 70% van het loon moet doorbetalen. In het eerste jaar moet dit minimaal het minimumloon zijn, in diverse cao's is bovendien vastgelegd dat in het eerste jaar 100% van het oorspronkelijke loon wordt doorbetaald, maar dit verschilt per sector. Ook is vastgelegd dat ziektegevallen binnen één week na de eerste ziektedag worden gemeld bij de arbo-dienst of bedrijfsarts, dat na zes weken ziek zijn de werknemer een probleem-analyse moet maken en binnen acht weken na ziekmelding of twee weken na de probleemanalyse een plan van aanpak waarin werknemer en werkgever beschrijven wat zij gaan doen om de werknemer weer aan het werk te krijgen. Bij dreigend langdurig verzuim moet de werknemer een re-integratiedossier bijhouden en de voortgang moet in ieder geval elke zes weken worden besproken. Ook volgen dan evaluaties bijvoorbeeld tussen week 46 en 52.

In eerste instantie wordt bekeken hoe de werknemer zijn oude functie, eventueel met aanpassingen, weer op kan pakken (eerste spoor). Is dat niet mogelijk, dan kan de bedrijfsarts in overleg met een arbeidsdeskundige adviseren dat de werknemer niet terugkeert in zijn oude functie maar ander werk krijgt (tweede spoor). Is terugkeer bij de oude werkgever niet mogelijk, dan is het aan de voormalige werkgever de werknemer te helpen ergens anders aan de slag te gaan, meestal met hulp van een re-integratiebureau.

Rol zorgverleners

De regels en verplichtingen gedurende de periode van re-integratie kunnen veel vragen van de zieke werknemer, en hem of haar voor veel twijfels stellen, benadrukt Fransen. 'Zorgverleners kunnen helpen door te vragen naar de behoeften op het gebied van werk, goed te luisteren naar de klachten van de patiënt en uitleg te geven over welke begeleiding mogelijk is. Ook belangrijk is vragen waar werknemers mogelijk bezorgd over zijn; misschien wel over of ze taken volhouden, of meer over de reacties van collega's. Ook een goede communicatie tussen medische professionals en arboprofessionals over werk en werkhervatting is essentieel voor een zorgvuldige inschatting van welk plan een individuele re-integrerende werknemer nodig heeft.'

Voor sommige mensen is het fijn om tijdens de behandeling(en) aan het werk te gaan, omdat ze dan even geen patiënt hoeven te zijn, zegt Fransen. Bovendien zijn de sociale contacten, de structuur en de afwisseling heilzaam. En helemaal niet werken kan ertoe leiden dat mensen zich nutteloos gaan voelen. Anderen hebben die mogelijkheid niet en starten pas na de behandeling(en) met re-integreren. In beide gevallen is het zaak te voorkomen dat de werknemer zichzelf te veel belast, benadrukt ze. 'De re-integratie na een ziekte kan heel grillig verlopen en met veel emoties gepaard gaan. Dus alert blijven is nodig, ook als het lijkt alsof iemand al weken of zelfs maanden een stabiel ritme heeft kunnen vinden.'

Handvatten

- De Wet verbetering poortwachter staat uitgelegd op arboportaal.nl, een website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Voor informatie over het handelen van de bedrijfsarts bij behoud van en terugkeer naar werk bij kanker, is de richtlijn van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) een handige bron: nvab-online.nl/richtlijnen/kanker-en-werk.
- Een interessant artikel over de mogelijke rol en meerwaarde van de bedrijfsarts consulent oncologie (BACO) werd geschreven door Cobi Oostveen en Ton Jenner, beiden zelfstandig bedrijfsartsconsulent oncologie.

Het artikel werd gepubliceerd in het tijdschrift voor Psychosociale oncologie en is te vinden op nvka.nl/BACO.

- Patiëntenverenigingen hebben over het algemeen veel informatie over de gevolgen van de specifieke ziekte op werken, die ook nuttig is voor zorgverleners. Zie bijvoorbeeld:
 - Over werk en borstkanker: borstkanker.nl/nl/werken-bij-borstkanker.
 - Over werk en een hart- of vaataandoening: harteraad.nl/leven-met/weer-aan-het-werk/.
 - De brochures van Nierpatiëntenvereniging Nederland 'Werken met een nierziekte' (voor werknemers) en 'Een medewerker met een nierziekte' (voor werkgevers) zijn te vinden op nvn.nl.

Vervroegde WIA-beoordeling aanvragen

Tussen de 86^e en de 104^e week na de ziekmelding vindt een WIA-beoordeling plaats. Een verzekeringsarts van het UWV beoordeelt in welke mate de werknemer arbeidsongeschikt is. De uitkomst van de WIA-beoordeling bepaalt of diegene een WGA-uitkering (gedeeltelijk arbeidsongeschikt) of een IVA-uitkering (volledig arbeidsongeschikt) krijgt. Als duidelijk is dat werken nu en in de toekomst niet meer mogelijk is, kan ook een vervroegde keuring voor de WIA aangevraagd worden. Dit kan iemand die ziek is rust geven, want re-integreren is dan ook niet meer nodig. Vervroegd een WIA-keuring aanvragen mag maar één keer, dus het UWV benadrukt dit alleen te doen als de bedrijfsarts het zelf adviseert. Zie uwv.nl (zoek op 'WIA-uitkering').



**Alle domeinen
re-integratie**

12

**Directeur van een
re-integratiebureau Marina
Fransen over ziekte,
werk en re-integratie**

'Een goed plan maken bij
re-integratie is heel belangrijk'

oo
pus