

Inhoud

1	Inleiding	9
	1.1 Doel van deze uitgave	9
	1.2 Uitgangspunten	9
2	Het belang van werk voor mensen	11
3	Het belang van werk voor de maatschappij	15
	3.1 Vergrijzing en ontgroening	16
	3.2 Werken met een chronische aandoening of beperking	19
4	Wat verstaan we onder re-integratie?	23
	4.1 Definitie en kader	23
	4.2 Re-integratie als strategie	27
	4.3 Kosten van re-integratie	29
5	Wet- en regelgeving bij werkhervatting eerste spoor	33
	5.1 Arbeidsomstandigheden en werkhervatting	34
	5.2 Loondoorbetaling tijdens ziekte- verzuim	35
	5.3 Verantwoordelijkheden werkgever	36
	5.4 Verantwoordelijkheden werknemer	42
	5.5 Ziektewet	47
6	Wet- en regelgeving bij werkhervatting tweede spoor	51
	6.1 Passend werk	53
	6.2 Modernisering Ziektewet	54
7	Re-integratie vanuit een uitkerings- situatie (anders dan de Ziektewet)	57
	7.1 Begeleiding door UWV	59
	7.2 Begeleiding door de gemeente	64

8	Methodieken ter vaststelling van de afstand tot de arbeidsmarkt	69
8.1	Kenmerken van methoden om de afstand tot de arbeidsmarkt te bepalen	69
8.2	Korte historie van gebruikte methoden	71
8.3	De Participatieladder	74
8.4	Prestatieladder Socialer Ondernemen (PSO)	79
9	Modellen bij verzuim en re-integratie	81
9.1	Model van Van Dijk	81
9.2	Job Demands Resources model	83
9.3	Belasting-belastbaarheidsmodel van Smulders en Veerman	84
9.4	Model voor het ontstaan van verzuim	90
9.5	Model ter voorspelling van succes op re-integratie	93
10	Professionals bij werkhervatting en re-integratie	95
10.1	Arbeidsdeskundige	96
10.2	Arbeids- en organisatiepsycholoog	96
10.3	Arbeidsfysiotherapeut	97
10.4	Arboverpleegkundige	97
10.5	Bedrijfsarts	98
10.6	Bedrijfsfysiotherapeut	99
10.7	Bedrijfsmaatschappelijk werker	99
10.8	Casemanager	100
10.9	Ergonoom	101
10.10	Ergotherapeut	101
10.11	Fysiotherapeut	102
10.12	HR-manager (personeelsfunctionaris, P&O-medewerker)	103
10.13	Huidtherapeut	104
10.14	Jobcoach	104
10.15	Klinisch Arbeidsgeneeskundige (KAG)	105
10.16	Logopedist	105
10.17	Mediator	106
10.18	Oefentherapeut Cesar en Mensendieck	106
10.19	Psycholoog	107

10.20	Re-integratiemanager, -begeleider of -deskundige	109
10.21	Verzekeringsarts	109
10.22	Zorgprofessionals (regulier)	110
11	Instanties bij werkherhvatting en re-integratie	113
11.1	Arbeidspolieklinieken	113
11.2	Arbodiensten	114
11.3	Bedrijven, algemeen	115
11.4	Gemeenten	116
11.5	Inkomensverzekeraars	117
11.6	Interventiebedrijven	117
11.7	Jobcoachingbedrijven	118
11.8	Re-integratiebedrijven	118
11.9	Schadeverzekeraars	119
11.10	Sociale werkvoorziening	120
11.11	Uitvoeringsorgaan Werknemers- verzekeringen	120
11.12	Werkbedrijf	121
11.13	Zorgverzekeraar	122
12	Eigen regisseurschap bij werkherhvatting en re-integratie	123
12.1	Actief regisseurschap	124
12.2	Motivatie	126
13	De rol van samenwerken bij werkherhvatting en re-integratie	133
13.1	Het doel van samenwerken	134
13.2	Samenwerken als vorm van gedrag	138
13.3	Communicatie in het kader van samenwerking	139
13.4	Obstakels in de samenwerking	141
	Literatuur	145
	Register	151
	Over de auteurs	161

1.1 Doel van deze uitgave

Deze uitgave in de reeks ZorgBasics beoogt om studenten en professionals in de zorg en in Human Resource Management (HRM) snel inzicht te geven in problemen, mogelijkheden, wetgeving en spelers op het veld van werkhervatting en re-integratie. Het boekje is opgebouwd uit dertien hoofdstukken:

- De hoofdstukken 2 tot en met 4 betreffen een inleiding in de wereld van werk, werkhervatting en re-integratie.
- De hoofdstukken 5 tot en met 7 gaan over wetgeving.
- De hoofdstukken 8 tot en met 13 gaan in op mensen en hulpmiddelen die bij werkhervatting en re-integratie van belang zijn. Zo worden modellen voor ziekteverzuim en re-integratie en type professionals en instanties die een rol spelen besproken.

1.2 Uitgangspunten

Voor dit onderdeel van de reeks van ZorgBasics is een aantal uitgangspunten geformuleerd, die te maken hebben met het thema arbeidsre-integratie en werkhervatting.

- *Arbeid als medicijn*
 - Werken is gezond voor mensen. Mensen die werken zijn gezonder en gelukkiger dan mensen die niet werken. Ook is de levensverwachting van mensen die werken hoger dan van degenen die niet werken. Werken geeft invulling aan identiteit, ambities en eigenwaarde en zorgt voor een hogere mate van zelfstandigheid, sociale integratie en financiële onafhankelijkheid.
- *Werken in een gezonde omgeving*
 - Werk(en) moet niet de oorzaak zijn van ongezondheid, dus niet ten koste gaan van de gezondheid. Daarom moet werk veilig worden aangeboden. Zeker voor kwetsbare werknemers is het van belang, dat werk

plaatsvindt in een omgeving waar fysieke, mentale en emotionele risico's tot een minimum zijn beperkt en er voldoende ondersteuning is.

- *Werkhervatting en re-integratie*
 - Indien mensen (terug) worden begeleid naar het werk, is het primaire uitgangspunt dat de (toekomstige) werknemer zelf verantwoordelijk is dan wel verantwoordelijkheid toont in zijn re-integratieproces. De omgeving (werkgever, leidinggevendenden, collega's, organisatie, maar ook hulp- en/of zorgverleners) zullen de re-integratie echter waar mogelijk kunnen en moeten faciliteren en ondersteunen.
 - De wetgeving rondom werkhervatting en re-integratie moet ondersteunend zijn aan het proces, waarbij geredeneerd wordt vanuit het eigen verantwoordelijkheidsprincipe.
 - Daar waar mensen niet in staat zijn om zelf de verantwoordelijkheid te nemen om aan het werk te zijn en te blijven, moet de inspanning van de omgeving (arbeidsorganisatie, ondersteunende professionals) groter zijn.

Het belang van werk voor mensen

2

Vanuit gezondheids- en welzijnsoptiek is het belangrijk dat mensen (kunnen) werken. Werknemers zijn over het algemeen gelukkiger en gezonder dan niet-werkenden (bijv. Waddell & Burton, 2006), op voorwaarde dat de kwaliteit van het werk over het geheel genomen goed is. Een langdurige situatie van werkloosheid vermindert de gemiddelde levensverwachting (Roelfs et al., 2011). De ervaren gezondheid van mensen die vanuit een situatie van werkloosheid erin slagen aan het werk te komen verbetert aanzienlijk (Schuring et al., 2011). Mensen werken, omdat:

- ze er gelukkiger van worden;
- uitdagingen kunnen aangaan;
- het bijdraagt aan financiële onafhankelijkheid;
- het gevoel van eigenwaarde, zelfstandigheid, emancipatie en integratie verhoogd (Tijken, 2006; Freedman & Fesko, 1996; Gerstein & Papen-Daniel, 1981).

Het belang van werk voor mensen is ook onderzocht bij mensen met een chronische ziekte of aandoening: juist bij hen wordt het duidelijk wat de waarde van werk is in het licht van de balans tussen belasting en belastbaarheid en tussen werk en privé. Werk is een belangrijk domein, naast andere participatiedomeinen zoals het huishouden, sport, hobby's en vrienden. Juist hoe deze groep over werk denkt, geeft inzicht in belangrijke thema's waarom mensen aan het werk blijven dan wel willen gaan werken (Feuerstein, 2009; Minis et al., 2013; Detaille et al., 2009). Tabel 1 geeft een bewerking van het overzicht van sleutelthema's die van waarde bleken te zijn voor mensen met een ernstige chronische aandoening en hun familie (Freedman & Fesko, 1996; Feuerstein, 2009).

Sleutelthema's	Mensen met chronische aandoening	Families
Werkuitkomst en werksatisfactie	Activiteit/productiviteit Zelfwaardering/ welbevinden Compensatie/voordelen	Activiteit/ productiviteit Zelfwaardering/ welbevinden Mogelijkheden tot socialiseren
Relaties op het werk	Gevoelens om ergens bij te horen/geaccepteerd te worden Ondersteuning van collega's Waardering van werkgever en klanten	Sociale contacten en steun Sociale weerbaarheid
Steun op het werk	Veiligheid Steun/back-up van jobcoaches Stimulering/flexibiliteit van werkgevers	Veiligheid Steun/back-up van jobcoaches Jobcoaches ook voor familie beschikbaar
Verwachtingen van het werk	Tevredenheid met huidige baan Wens om vaardigheden/ competenties te verbete- ren/nieuwe baan te vinden Verdere scholing/training Persoonlijke doelen stellen	Meer mogelijkheden voor persoonlijke groei Verbetering aan werkzekerheid voor de toekomst
Belemmeringen op het werk	Stigma/discriminatie: – gaten in werkgeschiedenis – openheid over aandoeningen – werkvoorzieningen – zorgverzekering – promoties Gebrek aan steun van re-integratiebureaus Gebrek aan werkzekerheid Gebrek aan informatie over rechten en plichten	Gebrek aan goede werkmatches Mogelijke onder- belasting door eentonigheid van aangeboden werk Negatieve ver- wachtingen van management/ belangrijke derden voor het bedrijf Gebrek aan vervoer

Tabel 1 Sleutelthema's voor patiënten en hun families rondom het concept 'de waarde van werk'

Zoals uit tabel 1 blijkt, zijn er naast een aantal belemmeringen veel positieve waarden te noemen die werk voor mensen met een chronische aandoening van grote betekenis maken. Positieve waarden zijn onder andere tevredenheid met eigen leven, sociale steun, het aangaan van relaties en de wens of de mogelijkheid om kennis, vaardigheden en competenties op te doen en uit te breiden.