

Arbeid als medicijn

Arbeidsgerichte zorg voor de werkende patiënt

Werken & studeren met een chronische aandoening

Herman Bartstra

Bedrijfsarts/klinisch arbeidsgeneeskundige Parkinson RUMC

Wereld Parkinson Dag 13-04-2024

Is werken is gezond?

- Wat levert gezond werk ons op?

Werken is gezond

- Voor veel mensen biedt werk **structuur** en **zingeving**
- Werken geeft **sociale contacten** en zorgt voor **deelnemen** aan de maatschappij
- Het geeft **afleiding** en biedt mogelijkheden **voor persoonlijke ontwikkeling** en **groei**
- Behoud van werk is goed voor **cognitie**, maar ook voor **gevoel van eigenwaarde** en **behoud identiteit**
- Daarnaast zorgt het natuurlijk voor **inkomen** en **financiële onafhankelijkheid**

wat zijn jouw werkwaarden?

<https://werkwaardenpositiefwerken.nl/>

Capability set van werkwaarden



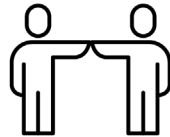
**Kennis en
vaardigheden
gebruiken**



**Kennis en
vaardigheden
ontwikkelen**



**Betrokken zijn
bij belangrijke
beslissingen**



**Betekenisvolle
werkcontacten met
anderen hebben
of opbouwen**



**Eigen doelen
stellen**



**Een goed
inkomen verdienen**



**Een bijdrage leveren
aan het creëren van
iets waardevols**

Geeft werk arbeidsvreugde?



Welke?



DE 7 BRONNEN VAN ARBEIDSVREUGDE



FYSIEK WELBEVINDEN

Deze bron van arbeidsvreugde stroomt wanneer u een goede werkplek heeft en goede materialen en instrumenten om mee te werken. U voelt zich veilig en gezond. De voldoening vloeit ook voort uit de zekerheid dat u nu en op langere termijn in basisbehoeften / inkomen kunt voorzien.



COLLEGIALITEIT

De arbeidsvreugde ontstaat uit de verbinding met de mensen die u regelmatig in uw werk ontmoet: collega's, klanten, leveranciers, etc. U voelt zich thuis. De werksfeer is positief. Goed teamwerk laat deze bron stromen.



WAARDERING & VERTROUWEN

Deze bron stroomt als u vertrouwen krijgt en uw eigen ideeën in uw werk goed kwijt kunt. Aan uw behoefte aan autonomie en verantwoordelijkheid wordt voldaan. Waardering krijgen voor uw werk en voor wie u bent versterkt het gevoel van eigenwaarde.



GOEDE PRESTATIES

U geniet van aantrekkelijke resultaten en effecten van uw werk. U krijgt feedback en successen worden gevierd. De arbeidsvreugde ervaart u vanwege het gevoel dat u competent bent en succes hebt.



GROEI

Deze bron boren mensen aan wanneer ze nieuwe dingen leren. Uw kernkwaliteiten en talenten komen tot ontplooiing. Ook beleven veel mensen vreugde aan de groei van anderen, die ze ondersteunen en coachen.



WERKEN MET HART EN ZIEL

Dit ervaren mensen wanneer ze in hun werk uitdrukking kunnen geven aan wie ze zijn en vorm kunnen geven aan hun authenticiteit. Doen wat u echt wilt en waar u goed in bent. Uw persoonlijke verlangens realiseren en bij uw creativiteit komen.



HOGERE ZINGEVING

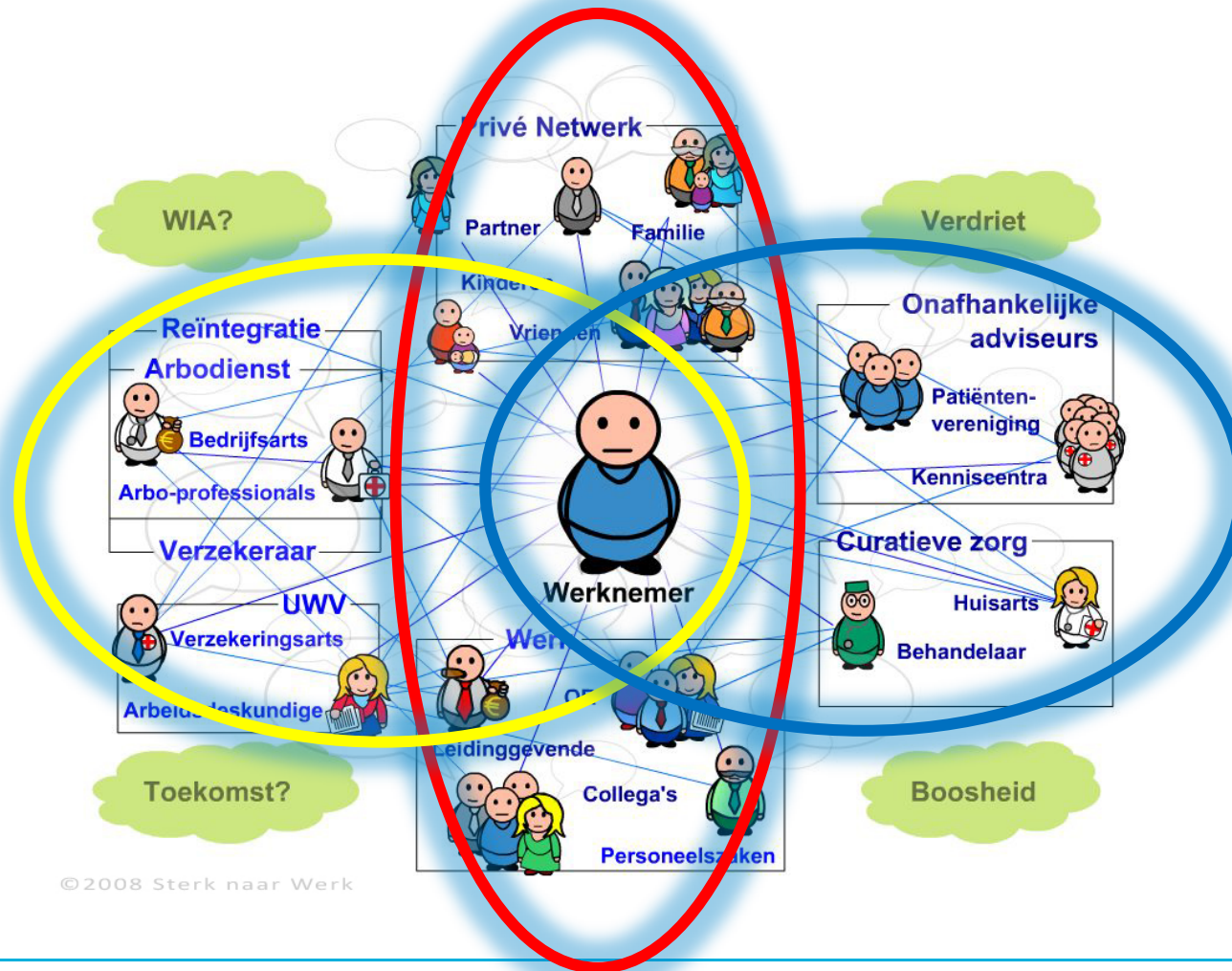
Deze bron stroomt wanneer uw werk ertoe doet voor anderen: klanten, patiënten, leerlingen. Het kan gaan om enkele mensen maar ook 'iets dat groter is dan uzelf': een hoger doel, de gemeenschap. Zo geeft uw werk een diepere betekenis aan wie u bent en wat u doet. Iets om trots op te zijn en u mee te identificeren.

Table 1
Themes online survey patients: relevance, need for and received support.

Themes	Patients	(n = 1073)	
	Relevant (extremely relevant)	Need for support	Received support
1) Recognize body signals and take these into account	81,8 (33,8)	36,7	36,8
2) Ratio rest and activity	80,6 (30,4)	33,2	29,6
3) Fitting rules and therapies into daily life	85,6 (40,7)	31,2	38,9
4) Dealing with losses	80,6 (35,3)	38,6	28,4
5) Dealing with uncertainty and feelings of shame and guilt	53,8 (18,8)	24,5	19,3
6) Adjusting personal interests and ambitions	73,1 (26,0)	31,2	21,1
7) Dealing with incomprehension (due to the environment)	48,9 (15,5)	18,6	13,4
8) Maintaining social contacts	69,6 (33,3)	23,9	13,7
9) Intimate relationships and sexuality	56,3 (17,7)	17,9	8
10) Dealing with health care contacts	69,8 (25,0)	25,1	18,5
11) Maintaining in the work situation*	69,2 (9,9)	27,5	16,8
11) Finding the way in health care		.	

All data are percentages (%) of the total sample of patients and spouses except for ^a = %

De complexe wereld(en) van de zieke werknemer



Wat is het probleem?

1. De complexe wereld van de werkende die (chronisch) ziek wordt
2. Knelpunten in het zorgdomein
3. Knelpunten in het werkdomein
4. De kloof tussen zorg- en werkdomein

Knelpunten in het zorgdomein

- Beperkte expertise van/tijd voor, gevolgen van ziekte en behandeling voor werk
- Arbeidsparticipatie is geen behandeldoel en kwaliteitscriterium
- Werk wordt niet ingezet als medicijn in het behandelplan
- Werk wordt niet meegewogen in behandelkeuzes
- Geen afstemming behandeling en re-integratie
- Expliciete interventies gericht op arbeidsparticipatie worden niet vergoed

Knelpunten in het werkdomein (1)

- Onwetendheid / onbegrip werkgever en collega's:
Hoe om te gaan met de zieke en zijn beperkingen?
- Wettelijk kader;
 - gericht op claimbeoordeling en 'risicowering'
 - niet oplossingsgericht op duurzame inzetbaarheid
- Niet iedereen heeft toegang tot (goede) bedrijfsgezondheidszorg (ZZP, Flex, MKB)

Knelpunten in het werkdomein (2)

- Bedrijfsartsen (en verzekeringsartsen) zijn generalisten
- Het re-integratiedoolhof:
De werkende patiënt raakt de weg kwijt en is kwetsbaar



Kloof tussen zorgdomein en werkdomein



Arbeidsgerichte zorg: wat is het probleem?

1. De complexe wereld van de werkende die (chronisch) ziek wordt
2. Knelpunten in het zorgdomein
3. Knelpunten in het werkdomein (en BGZ)
4. De kloof tussen zorg- en werkdomein
5. Knelpunten in de bedrijfsgezondheidszorg

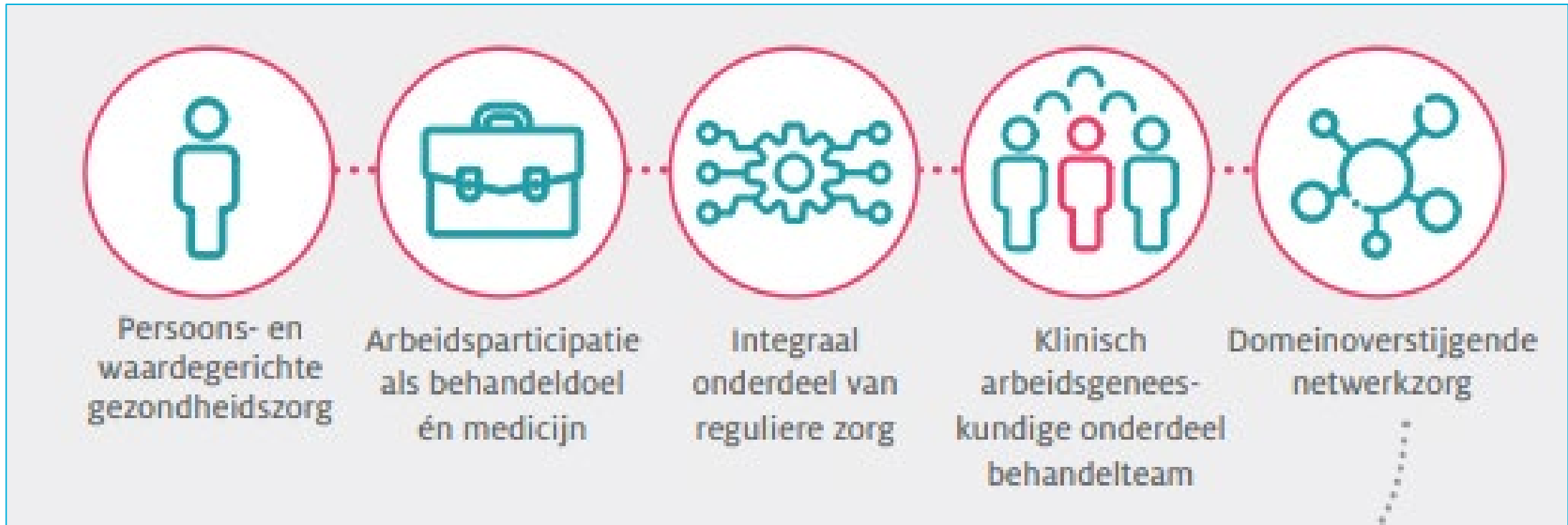


Zorg voor Arbeid: geïntegreerde arbocuratieve netwerkzorg

Hoe wilt u behandeld worden?

- **Optie 1**
- We behandelen de ziekte protocollair
- Aanbod gericht
- **Optie 2**
- We behandelen de ziekte klachten die de kwaliteit van leven verminderen
- Vraag gestuurd

Arbeidsgerichte zorg Radboudumc: uitgangspunten



Visie Zorg voor Arbeid

Met **arbeidsparticipatie als behandeldoel** ondersteunen wij onze patiënten tijdens én na de behandeling bij hun **regie op werk en inkomen**.
Belangrijk en herstelbevorderend voor hen,
logisch en persoonsgericht voor ons en
economisch-maatschappelijk van waarde.

Wat doet de klinisch arbeidsgeneeskundige?

- Voorlichten over:
 - gevolgen van ziekte en behandeling voor werk
 - wet-/regelgeving, rechten en plichten
- Ondersteunen bij omgaan met beperkingen en mogelijkheden in werk
- Adviseren over arbeidsgerichte behandeling en revalidatie
- Communicatie met bedrijfsarts, verzekeringsarts, werkgever, gemeente



Arbeid als integraal behandeldoel

Expertise in behandelteam



Waar vinden we hulp en informatie?



Eerst nog even dit: waar vind je informatie?



- Informatieportal Expertiseplatform:
www.parkinsonenwerk.nl
- Helpdesk voor specifieke of persoonlijke vragen
info@parkinson-vereniging.nl o.v.v. werk
- Maar ook de afdeling HR, op www.UWV.nl, etc.

Voor werkenden met parkinson

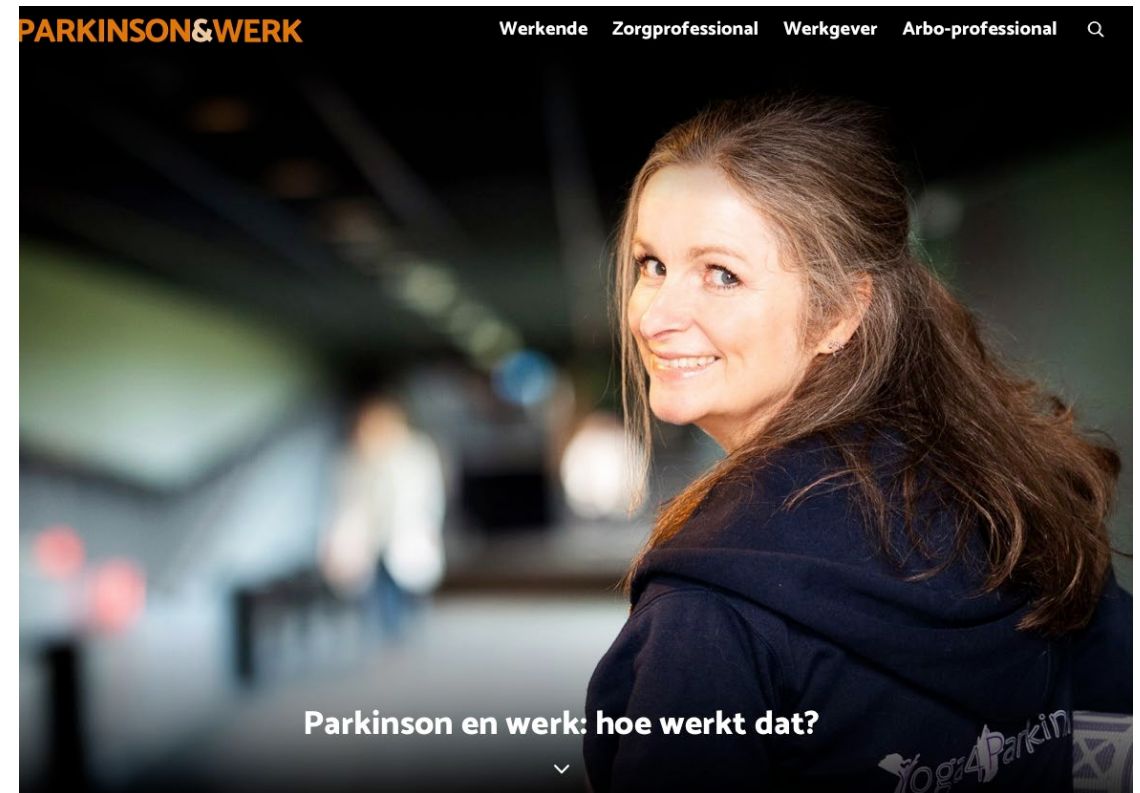
- Expertiseplatform Parkinson & Werk ([Parkinson en Werk - Parkinson en Werk](#))
- Workshop van de Parkinsonvereniging [Over Workshop 'Parkinson en Werk' - Parkinson Vereniging \(parkinsonvereniging.nl\)](#)
- Training Jobgrip (wordt gegeven in Rotterdam, Den Bosch en Nijmegen) [Parkinson en Werk - Parkinson en Werk](#)
- www.uwv.nl
- Quikstart Werkwijzer Poortwachter
<https://www.uwv.nl/werkgevers/Images/quikstart.pdf>

Producten Expertiseplatform P&W

Informatieportaal

www.parkinsonenwerk.nl

Toegankelijke, actuele & betrouwbare informatie afgestemd op doelgroep en fase van ziekte i.r.t. werk



Fasen in werk	Werkende / Werkzoekende	Zorg professional	Werkgever	Arbo professional
Diagnose fase				
Werken met aanpassingen	X			X
Arbeids- ongeschikt melden				
Stoppen met werken				

Welke werkaanpassingen zijn er?



Voor alle aanpassingen geldt dat er een grens is tussen aanpassingen met of zonder productieverlies. Wanneer er sprake is van productieverlies of een verminderde arbeidsproductiviteit, bijvoorbeeld door minder uren te werken of een aanpassing van de taakstelling, is er sprake van een verminderde arbeidsgeschiktheid en zal er overgegaan worden tot gedeeltelijke ziekmelding. En dan is het even goed opletten: want iemand kan beter niet kiezen voor een lichtere functie of een aanpassing van de contracturen. Wanneer het komt tot een (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de uitkering gebaseerd op het laatst verdiende loon.

- **Organisatorische aanpassingen**

Organisatorische aanpassingen kunnen gaan over het bijstellen van het takenpakket of de ruimte waarin iemand werkt, bijvoorbeeld met minder lawaai of prikkels in het algemeen, of hoe rustmomenten zijn georganiseerd. Maar denk ook aan bijwerkingen van medicatie. Zo kan het zijn dat iemand niet langer op hoogte of met gevaarlijke machines kan werken.

- **Aanpassingen in werktempo**

Vaak wordt het werktempo vanzelf wat lager, maar als de verwachtingen over werkproductie hetzelfde blijven, zal werkdruk en stress toenemen. Het aanpassen van werktempo is daarom vooral het bijstellen van verwachtingen over de werkproductie, zowel bij werknemer als de werkgever. Wanneer het werktempo lager komt te liggen, kan, in overleg met de bedrijfsarts en leidinggevende, een gedeeltelijke ziekmelding worden gedaan. Hierbij kan bijvoorbeeld afgesproken worden dat iemand hetzelfde aantal uren aanwezig

Mogelijke aanpassingen

- [Welke werkaanpassingen zijn er?](#)
- Hoe worden technische aanpassingen bekostigd?
- Wat als aanpassingen niet (meer) mogelijk zijn?

“Knoppen” voor optimalisatie arbeidsvermogen

1		medicatie
2		beweging sport
3		reduceer stress
4		werkbalans aanpassen

werkbalans aanpassen

- voorspelbaarheid, structuur en regelmaat
- werktijden-werkdagen aanpassen aan
- balans werk en buiten werk:
 - sport/ onderhoud door
 - beweging -behandeling- sociale activiteiten
 - en vrije tijd
- regelmatig en voldoende pauzes