

praktische tips voor werkgevers

Een werknemer die reuma heeft

Wat betekent dat?

Werkvaardigheden

Sociaal functioneren

Fysieke aanpassingen

Werkomgeving

Een sollicitant



Dit boekje is er een uit een reeks van, op dit moment dertien boekjes over werknemers met een specifieke beperking.

De boekjes zijn ontwikkeld vanuit twee vragen van de kant van werkgevers.

Eenzijds is er de vraag van werkgevers om concrete informatie over hun werknemer met een specifieke beperking. Het betreft dan vaak werknemers die tijdens het werk een ziekte of aandoening hebben opgelopen.

Anderzijds geven werkgevers, die de mogelijkheid overwegen om een werknemer met een specifieke beperking aan te nemen, aan dat ze graag over concrete informatie willen beschikken zodat ze 'weten waar ze aan toe zijn'.

Met dit boekje hopen we te beantwoorden aan beide vragen.

De serie

- 1 Een werknemer met een dwarslaesie, wat betekent dat?
- 2 Een werknemer met een chronische ziekte, wat betekent dat? (ondertitel: CARA, epilepsie, diabetes)
- 3 Een werknemer met een spierziekte, wat betekent dat?
- 4 Een werknemer met een niet aangeboren hersenletsel, wat betekent dat?
- 5 Een werknemer met reuma, wat betekent dat?
- 6 Een werknemer die doof is, wat betekent dat?
- 7 Een werknemer die slechthorend is, wat betekent dat?
- 8 Een werknemer die blind is, wat betekent dat?
- 9 Een werknemer die slechthorend is, wat betekent dat?
- 10 Een werknemer met ADHD, wat betekent dat?
- 11 Een werknemer met autisme, wat betekent dat?
- 12 Een werknemer met dyslexie, wat betekent dat?
- 13 Een werknemer met een verstandelijke beperking, wat betekent dat?

De boekjes uit deze serie zijn als PDF bestand te downloaden op www.werkenmeteenbeperking.nl

17/01/1

5^e druk
5^e oplage voorjaar 2017
ISBN/EAN: 978-90-822999-6-0
Copyright © 2017
Disworks, Maastricht

uitgever
Disworks, Maastricht

auteurs
Brigitte van Lierop
Enid Reichrath
Jeanne Heykers
Sascha Rasquin
John Wismans

ontwerp & realisatie
lola ontwerpt, eindhoven

Alles uit deze uitgave mag worden vervoelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, geluidsband, elektronisch of op welke andere wijze ook, mits met bronvermelding en melding aan de uitgever.

Wellicht heeft u het nog nooit aan de hand gehad: een werknemer met een beperking of chronische ziekte. Hierdoor heeft u mogelijk een onvolledig beeld of zelfs geen beeld over wat u kunt verwachten wanneer iemand met een beperking binnen uw organisatie actief wordt. Met dit boekje willen we een bijdrage leveren om hierin verandering te brengen. Doordat u interesse toont in dit boekje heeft u al een aantal vooroordelen die bij veel werkgevers leven, overboord gegooid. Wij willen u inzicht geven in wat het concreet betekent om iemand in dienst te hebben die een beperking of blijvende ziekte heeft. Wij laten u zien dat ook het arbeidsklimaat zonder al te veel ingrepen ook voor hen te optimaliseren is.

“Alle kennis berust op waarneming”

Plato

Dit boekje richt zich specifiek op mensen die reuma hebben.

Wat kunt u verwachten?

In dit boekje worden praktische handreikingen gegeven om zowel voor u als voor de werknemer die reuma heeft en zijn* collega's de werkomgeving zo goed mogelijk te maken.

We hopen dat u door het lezen van dit boekje bij het werven van nieuwe mensen oog zult hebben voor het gegeven dat er onder de sollicitanten ook (jonge) mensen kunnen zijn die, ondanks hun functiebeperking uitstekend gekwalificeerd kunnen zijn voor de vacature die u heeft!

Ook biedt het u inzicht in wat het voor het werk van een van uw huidige werknemers kan betekenen, wanneer deze reumatisch wordt.

Leeswijzer

Wij geven u een overzicht van een aantal onderdelen van het werk en de betekenis ervan voor uw werknemer die reuma heeft.

We belichten achtereenvolgens

- de persoonlijke situatie: wat is reuma?
- de werkzaamheden: wat betekent dit voor het werk?
- de werkomgeving: welke consequenties heeft dit voor de werkomgeving?
- U krijgt te maken met een werknemer met reuma: wat nu?

Elk van deze onderwerpen wordt kort beschreven en voorzien van praktische tips en aandachtspunten. Waar dat mogelijk is geven we meteen suggesties voor oplossingen die door anderen worden gebruikt en die daarmee ook wellicht voor u interessant zijn. Sommige van de tips zijn mogelijk van toepassing binnen uw bedrijf, andere wellicht niet.

* In dit boekje is in alle gevallen voor de verhoging van de leesbaarheid gekozen voor 'hij' in plaats van 'hij/zij'.

Wat is Reuma?

Reuma is niet één ziekte, maar een verzamelnaam voor meer dan honderd aandoeningen aan het bewegingsapparaat. Vooralnog zijn de meeste vormen van reuma niet te genezen, gelukkig zijn ze meestal wel te behandelen met medicatie of therapieën.

Reuma wordt in het algemeen ingedeeld:

Ontstekingsreuma

Ontstekingsreuma laat zich herkennen door ontstekingen aan de gewrichten. Eén van de meest voorkomende vormen is reumatoïde artritis (RA). Bij deze vorm van reuma is het afweersysteem van het lichaam ontregeld, waardoor er ontstekingen in de gewrichten ontstaan. De ziekte komt vaker voor bij vrouwen dan bij mannen en begint meestal tussen het veertigste en vijftigste levensjaar.

Een andere vorm van ontstekingsreuma is de ziekte van Bechterew. Deze kenmerkt zich door ontstekingen in de gewrichten van de wervelkolom en het bekken. Deze ontstekingen kunnen leiden tot het vastgroeien van de wervels in de rug. De ziekte komt vaker voor bij mannen dan bij vrouwen.

Ook systeemziekten vallen onder ontstekingsreuma. Hierbij komen de ontstekingen niet alleen voor in gewrichten, maar ook in onder meer de nieren, huid en slijmvliezen, longen en hart. Een enkele vorm kan levensbedreigend zijn.

Artrose

Artrose is de meest voorkomende vorm van reuma in Nederland en een aparte categorie. Artrose is niet zomaar slijtage of een 'ouderdomskwaal', zoals veel mensen denken. Bij artrose gaat het gewrichtskraakbeen in kwaliteit achteruit en op den duur kan het zelfs verdwijnen. Artrose komt voornamelijk voor in de gewrichten van de handen, knieën en heupen.

Weke-delen-reuma

Weke delen reuma kenmerkt zich door klachten aan de weke delen van het bewegingsapparaat: de spieren, pezen en banden. Ze zijn niet ontstoken maar overbelast. Hoe dat komt is nog grotendeels onbekend. Een aantal vormen van weke-delenreuma zijn: fibromyalgie, tendinitis en bursitis (slijmbeursontsteking).

Overeenkomstige kenmerken

Ondanks het feit dat er zo veel verschillende vormen van reuma bestaan, is er toch sprake van een aantal overeenkomstige kenmerken. Kenmerken van reuma zijn vaak ontstekingen, stijfheid, pijn en vermoeidheid. Het ziekteverloop is in veel gevallen niet exact te voorspellen. De ziekte of aandoening betreft een actief proces, in tegenstelling tot bijvoorbeeld doofheid of blindheid waar we te maken hebben met statische processen. Aan de buitenkant is vaak niet te zien dat iemand een reuma heeft. Sommigen maken gebruik van loophulpmiddelen of een rolstoel.

Mensen met een reuma hebben vaak een beperkte energie. Vaak wordt de beperkte energie uitgelegd als 'lui' zijn, dat is dus een duidelijk vooroordeel. Een regelmatig leven is voor mensen met reuma vaak ook noodzakelijk om goed te kunnen functioneren. Een andere vuistregel: bewegen op een verantwoorde wijze is goed, belasten dient zoveel mogelijk te worden vermeden.

Reuma en de betekenis ervan voor het uitvoeren van werkzaamheden

Het hebben van reuma heeft gevolgen voor de uitvoering van werkzaamheden. In het hiernavolgende is een indeling gemaakt in activiteiten die behoren tot de normale werksituatie.

- Persoonlijk functioneren
- Sociaal Functioneren
- Communiceren
- Uitvoeren van werkzaamheden
- Werken op bepaalde tijden
- Mobiliteit

Bij iedere activiteit geven we kort een aantal onderdelen die binnen deze activiteit vallen. Vervolgens geven we aan of deze onderdelen van de werksituatie voor een werknemer die reuma heeft, relevant zijn in relatie tot de gevolgen van de beperking voor de werksituatie. Waar dat mogelijk is, geven we meteen oplossingen die door anderen worden gebruikt en die daarmee ook wellicht voor u interessant zijn.

De persoonlijke situatie

Persoonlijk functioneren

Het persoonlijk functioneren heeft in relatie tot de werksituatie voornamelijk betrekking op de volgende aspecten.

- Concentratie en aandacht
- Herinneren
- Inzicht
- Tempo
- Zelfstandigheid en zelfredzaamheid

Is het relevant voor uw werknemer?

Ten aanzien van de punten concentratie, aandacht en het vermogen te herinneren is niets mis als je reuma hebt. Het gericht kunnen gebruiken van zintuigen, het aanleren van nieuwe taken, opslaan van nieuwe informatie, het ontwikkelen van vaardigheden en competenties en het nemen van besluiten voor de werknemer met een chronische ziekte is daarom volledig gelijk aan een werknemer zonder reuma.

Voor wat betreft zelfstandigheid en zelfredzaamheid gelden eveneens geen bijzondere omstandigheden.

Het beoordelen van werknemers op resultaten in plaats van op processen geeft werknemers die reuma hebben méér speelruimte om volgens hun eigen belastbaarheid de werkzaamheden uit te voeren.

Wij kennen mensen met reuma die...

Op kantoor werken
Advocaat zijn
Wijnboer zijn
Burgemeester zijn
Beroepssporter zijn
Minister zijn
Leraar zijn
Vertegenwoordiger zijn
Werkgever zijn.

Dit wordt een lang lijstje....



De werkzaamheden

Communiceren

Het communiceren in brede zin heeft in relatie tot de werksituatie betrekking op de volgende aspecten.

- Zien, horen en spreken
- Lezen en schrijven
- Samenwerken met collega's aan werktaken
- Overleg voeren met één collega of in groepsverband
- Deelnemen aan bijeenkomsten

Ook het begrijpen van boodschappen en symbolen en het begrijpen en toepassen van gebruiksaanwijzingen en werkaanduidingen valt hieronder, dit zijn ook vormen van communicatie.

Is het relevant voor uw werknemer?

Zoals reeds aangegeven zijn de intellectuele vermogens van mensen die reuma hebben niet aangedaan. Met horen, zien, spreken is niets mis. Met hun vermogen tot samenwerking is ook niets mis. Toch is het onderwerp wel relevant. De collega's waarmee de werknemer met reuma samenwerkt moeten er van uitgaan dat piekbelasting vaak niet haalbaar is voor hun collega. Een simpele oplossing hiervoor is een tijdige planning van activiteiten. De werknemer kan dan zelf goed zijn werkzaamheden plannen. Even een uurtje doorwerken tot het af is, behoort namelijk niet tot de mogelijkheden.

De werknemer heeft niet altijd even erge last van zijn reuma. Soms is de reuma dermate actief dat de medewerker niet kan komen werken of zijn takenpakket niet geheel kan uitvoeren. De zware taken bijvoorbeeld, kunnen niet worden uitgevoerd of het aantal uren dat de werknemer belast kan worden is minder dan normaal. Het belangrijkste is dat de collega's begrip hiervoor kunnen opbrengen en dat er ruimte is om de werkzaamheden in overleg met de medewerker met reuma te verdelen en naar oplossingen te zoeken. Dit soort aanpassingen gelden vaak maar voor een tijdelijke periode.

Sociaal Functioneren

Het sociaal functioneren heeft in relatie tot de werksituatie betrekking op de volgende aspecten.

- Omgaan met collega's en leidinggevenden
- Omgaan met klanten
- Sociale omgang tijdens of rondom het werk (bijvoorbeeld bedrijfsuitjes)

Is het relevant voor uw werknemer?

In de sociale omgang met collega's speelt de reuma van de werknemer in principe geen rol. Toch kan het hebben van een dergelijke functionele beperking ergernis opwekken bij collega's. Er kunnen collega's zijn die weinig begrip hebben voor de werknemer. Ze reageren misschien soms ongeduldig of geïrriteerd. Spreek hen daarop gerust aan. De betreffende werknemer heeft er niet voor gekozen om reuma te hebben. Dit is overigens eveneens een taak voor de werknemer zelf.

Uitvoeren van werkzaamheden

Het feitelijk kunnen uitvoeren van de functiegebonden werkzaamheden vormt het hart van deze brochure. Immers, daar staat of valt de aanname voor een belangrijk deel mee. Deze brochure is niet te zien als een handboek, waar alle ins en outs voor alle functies en beroepen vermeld zijn. Dit is ondoenlijk.

We kozen voor een select aantal aspecten die erg veel voorkomen.

- Plannen en coördineren van taken
- Taakverdeling en verdeling van energie
- Gebruiken van de handen
- Computer bedienen
- Apparaten bedienen
- Telefoon gebruiken
- Reiken, duwen en trekken van voorwerpen
- Tillen van voorwerpen
- Veranderen van een bepaalde lichaamshouding
- Langdurig zitten tijdens het werk
- Langdurig staan tijdens het werk

Is het relevant voor uw werknemer?

Het gebruik en vaardigheden van de handen kan een probleem vormen. Het kan zijn dat de medewerker minder kracht heeft om voorwerpen op te pakken en dat fijne handelingen minder goed of niet goed gaan. Ook het reiken naar een hoger schap (bijvoorbeeld plaatsen van een order of boek) kan een probleem vormen, evenals het duwen of trekken van voorwerpen. Afhankelijk van de werknemer zijn deze activiteiten een meer of minder belangrijk aandachtspunt. In ieder geval is het goed om met de werknemer deze zaken door te spreken en oplossingen te verzinnen.

Er zijn nogal wat simpele oplossingen voor de problemen in de handfunctie, bijvoorbeeld voor het werken op de computer, telefoongebruik en het werken met apparaten.

Bij computergebruik kan worden gedacht aan een ergonomisch gevormd toetsenbord en een ergonomische muis. Ook kan de computer anders ingesteld worden via de functie 'Toegankelijkheidsopties' die in standaard computersoftware te vinden is.

Voor de telefoon bestaat er de mogelijkheid om handsfree te bellen of de telefoon kan van grote en soepele druktoetsen voorzien zijn.

Als zwaardere taken feitelijk tot het takenpakket horen van alle collega's, dus ook de werknemer met reuma, dan kan een verdeling gemaakt worden zodat de zware taken verdeeld worden onder de rest van de werknemers. Andere lichtere taken kan dan meer door de werknemer met reuma worden uitgevoerd.

Als de werknemer, vaak tijdelijk, wegens de reuma kampt met minder energie, kan het een oplossing zijn om hem geheel of gedeeltelijk thuis te laten werken. De werknemer kan dan flexibel met de werktijden omgaan.

Hoge werkdruk, stress en piekbelasting hebben een negatieve invloed op de reuma van de werknemer. Vermijd dit zo veel mogelijk.



Werken op bepaalde tijden

Werken op bepaalde tijden heeft betrekking op:

- Het aantal uren werken per dag
- Het aantal uren werken per week
- Allerlei andere aspecten in relatie tot werktijden

Is het relevant voor uw werknemer?

Voor iedereen met reuma is het belangrijk om een regelmatig leven te leiden. Dat betekent het liefst zo regelmatig mogelijke werktijden, eten op vaste tijden, voldoende slaap en zo min mogelijk werkdruk en stress. Ook is het van belang dat er regelmatig pauzes ingelast worden. Bij een regelmatig leven heeft iemand zo min mogelijk last van zijn reuma.

Startproblemen en ochtendstijfheid zijn kenmerken van reuma. Dat wil zeggen dat iemand 's ochtends meer tijd nodig heeft om op gang te komen. Dit wil ook zeggen dat iemand die een tijdje heeft gezeten, langer tijd nodig heeft om op te staan, en iemand die een tijdje heeft gestaan, langer tijd nodig heeft om te starten met lopen.

Regelmaat in werktijden is belangrijk. Onregelmatige diensten of nachtdiensten zullen niet altijd goed zijn. Dit zal echter per persoon verschillen. Maak hierover afspraken met uw werknemer.

Het is belangrijk dat de werknemer werkt op tijdstippen waarop hij ook efficiënt bezig kan zijn. Omdat de werknemer zich de ene dag beter voelt dan de andere, is het belangrijk dat de werknemer voor een groot deel zijn eigen tijdsplanning kan maken en de dag kan indelen. Zo kan een werknemer optimaal zijn werkzaamheden afstemmen. Dit betekent dat de werknemer soms een langere pauze moet kunnen nemen of eerder stopt. Maak hierover afspraken.

Mobiliteit

Mobiliteit heeft in dit verband betrekking op de volgende activiteiten.

- Zich binnen en buiten verplaatsen
- Lopen tijdens het werk
- Trappenlopen
- Gebruiken van vervoermiddelen

Is het relevant voor uw werknemer?

Veel lopen kan een probleem zijn in die zin, dat het lopen vanwege de gewrichtsklachten moeilijker gaat en daarmee een beperking legt op de afstand en de duur van het lopen.

Mocht een medewerker binnen het bedrijf grote afstanden moeten afleggen, dan zijn er loophulpmiddelen die een oplossing kunnen bieden, zoals bijvoorbeeld de 'eend'. De eend ziet er uit als een step maar is een soort fiets; men zit op het zadel en in plaats van te fietsen maakt men lopende bewegingen. Zo is men dus wél in beweging maar weinig aan het belasten.

Trappenlopen is een belastende activiteit en dient zoveel mogelijk voorkomen te worden.

Bedenk steeds dat de werknemer zelf meestal goed zijn mogelijkheden en beperkingen kan aangeven. Overleg dit dan ook met uw werknemer. Er zitten toch grote verschillen in functioneren.

De werkomgeving

De consequenties van reuma voor de werkomgeving

In een goed aangepaste omgeving wordt een beperking volkomen anders ervaren dan in een slecht aangepaste omgeving. De mate van iemands beperking wordt in sterke mate bepaald door de omstandigheden en dus ook de werkomgeving. Als u een werknemer die reuma heeft in dienst heeft of neemt, kunt u daar op inspelen door met een aantal aspecten rekening te houden.

We noemen de meest belangrijke.

- Toegankelijkheid van het gebouw
- Het gebruik van hulpmiddelen en technologie
- Financiën en wettelijke regelingen
- Omgevingsfactoren

Toegankelijkheid van het gebouw

De toegankelijkheid van de werkomgeving voor de werknemers kan in brede zin worden opgevat. We geven u de meest relevante elementen die behoren tot de toegankelijkheid van de werkomgeving.

Bereiken van het gebouw

- Bereikbaarheid met het openbaar vervoer
- Duidelijke en begrijpelijke bewegwijzering
- Duidelijkheid over waar de deur / entree zich bevindt

Toegang tot / gebruik van het gebouw

- Duidelijkheid over positionering van bel, intercom, postbus
- Duidelijke route naar ontvangst of receptie
- Goede bewegwijzering

Is dit aspect relevant voor uw werknemer?

Voor werknemers met reuma kan het essentieel zijn dat er een ruimte is waar ze zich even kunnen terugtrekken om te rusten. Vaak is heel even rusten weer voldoende om vervolgens weer efficiënt verder te werken. Deze rustkamer heeft een bed en kan goed donker worden gemaakt. De kamer moet niet dicht bij ruimtes liggen waar veel lawaai is.

Indien een werknemer met reuma veelvuldig gebruik moet maken van de trap, dan kan dit problemen opleveren. Een lift zou een oplossing kunnen bieden. Er kan ook een oplossing gezocht worden in het dusdanig verplaatsen van de werkzaamheden dat de werknemer geen gebruik meer hoeft te maken van de trap.

Een werknemer met reuma kan er baat bij hebben dat het toilet op de werkplek voorzien is van een verhoogde toiletpot en enkele handgrepen. Mocht u deze voorziening nog niet hebben, kunt u het beste deskundig advies inwinnen of in elk geval in overleg met de werknemer deze voorzieningen aanbrengen. De andere aspecten van de werkomgeving zijn niet relevant.

Het gebruik van hulpmiddelen en technologie

Onder hulpmiddelen en technologie verstaan we de 'niet-gebouwsgebonden' producten die ondersteuning van de uitvoering van het werk van de werknemers in een organisatie.

Is het relevant voor uw werknemer?

Hulpmiddelen en technologie zijn relevant voor mensen die reuma hebben. Dit wil niet zeggen dat ze grootverbruikers van hulpmiddelen zijn. De hulpmiddelen gaan vaak jaren mee. Normaal gesproken worden alle hulpmiddelen die noodzakelijk zijn in het kader van het werk vergoed.

Denkt u bij hulpmiddelen aan verstelbare tafels en bureaus waardoor de werknemer de mogelijkheid heeft om afwisselend staand en zittend werk te doen.

Veel werkzaamheden behelzen computerwerkzaamheden. Elke computer heeft een knop met "Toegankelijkheidsopties", die vindt u in het configuratiescherm. Het is van belang deze opties eerst in overleg met de werknemer te bekijken. Wellicht kunt u met een aantal simpele handelingen het werk verlichten en voorkomt u dat er allerlei aanpassingen dienen te worden aangeschaft.

Eerder is al aangegeven dat er ergonomische toetsenborden bestaan. Zo bestaan er nog veel meer aanpassingen voor computers en andere apparaten om het werk te verlichten voor de werknemer. Een deel van de oplossingen hiervoor kent de werknemer zelf ook. De werknemer heeft naar alle waarschijnlijkheid al langere tijd reuma en heeft voor veel situaties al veel creatieve oplossingen moeten verzinnen.

Leren en Ontwikkelen

Leren en ontwikkelen vormt een belangrijk onderdeel binnen het werk. Onder leren en ontwikkelen verstaan we: 'het selecteren, opnemen, verwerken, integreren, vastleggen en gebruiken van en het betekenis geven aan informatie, met als uitkomsten veranderingen en groei in houding, kennis en vaardigheden van de werknemer. Het leren kan zowel onbewust ontstaan als bewust tot stand worden gebracht.

Is het relevant voor uw werknemer?

Het leren van nieuwe taken, opslaan van nieuwe informatie, het ontwikkelen van vaardigheden en competenties is niet anders dan voor de ontwikkeling van de reuma. Het zijn voornamelijk de omstandigheden waaronder het leren plaats kan vinden, die relevant zijn voor de werknemer. Mits de leeromgeving, de lestijden en de hulpmiddelen aangepast zijn aan de mogelijkheden van de werknemer met reuma, zal deze als ieder ander kunnen leren en ontwikkelen. Voor degenen die betrokken zijn bij het opleiden van de werknemer met reuma is het van essentieel belang om deze aspecten mee te nemen in het leertraject.

Wanneer het leren extern plaatsvindt, is het in het belang van de werknemer om ruim op tijd te checken in hoeverre de opleider ingespeeld is op het leren en trainen aan mensen met de beperkingen die gepaard gaan met reuma. Het is goed om een aantal duidelijke afspraken te maken over de leeromgeving, de lestijden en de eventueel benodigde hulpmiddelen. Als deze basale voorwaarden voor leren zijn ingevuld, stijgt de kans op een succesvol leertraject voor de werknemer die met reuma aanzienlijk.

Financiële middelen en wettelijke regelingen

In een aantal gevallen heeft u, als werkgever recht op financiële tegemoetkomingen voor werknemers die bij u in dienst zijn en die om de een of andere reden beperkt zijn in de uitvoering van de normale werkzaamheden. Het betreft onder meer loonkostensubsidies tegemoetkomingen voor de aanschaf van ondersteunende hulpmiddelen en de toegankelijkheid van het gebouw en de werkplek.

Is het relevant voor uw werknemer?

Zeker is dit relevant omdat u wellicht vergoedingen in financiële zin of in materiele zin krijgt voor het in dienst nemen of houden van de blinde werknemer.

Vanwege het gegeven dat financiële regelingen snel kunnen wijzigingen en dus verouderen zijn deze niet in deze brochure opgenomen.

Omgevingsfactoren

Uw werknemers voeren hun werkzaamheden uit in een bepaalde werkomgeving. Zij en kunnen door deze omgeving worden beïnvloed in de uitvoering van hun werk. Denk daarbij aan de volgende elementen.

- Temperatuur
- Vochtigheidsgraad
- Seizoensinvloeden
- Lichtsterkte
- Geluidssterkte
- Trillingen

Is het relevant voor uw werknemer?

Voor werknemers die reuma hebben is het essentieel dat zij in een bepaald binnenklimaat werken. Werknemers met reuma zijn vaak gevoelig voor koude, tocht en vocht. Het is belangrijk om het binnenklimaat van de werkomgeving constant te houden en niet in een tochtige en vochtige omgeving te werken.

U heeft een vacature

Onder de sollicitanten bevindt zich iemand die reuma heeft. Wat nu?

U heeft iemand uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek die reuma blijkt te hebben. Afhankelijk van diegene die solliciteert weet u dit in een vroeg stadium, tijdens de 'brievenronde' of in een laat stadium, op het moment dat de sollicitant de kamer binnenkomt.

Het is in ieder geval van belang dat u de consequenties van de reuma van uw kandidaat zo goed mogelijk overziet. U kunt geen navraag doen naar de medische aspecten, maar wel naar de functionele aspecten.

We geven u een overzicht van belangrijke aandachtspunten voor een gesprek over de impact van de reuma op de werksituatie. Het betreft:

- op het vlak van het uitvoeren van de werkzaamheden
- op het vlak van de werkomgeving
- aandachtspunten op het persoonlijk vlak

Een aantal van deze aspecten zullen niet meteen in een eerste gesprek ter sprake komen maar in een tweede gesprek of wellicht pas in het aanstellingsgesprek.

Van belang is dat u dit overzicht ziet als een handvat voor een dialoog tussen u en de - wellicht toekomstige - werknemer.

Zitten er ook positieve kanten aan wanneer ik deze kandidaat aanneem?

De vraag lijkt een vreemde. Toch verdient de beantwoording ervan een plek. Het is immers de ervaring van veel werkgevers dat het in dienst nemen/ hebben van mensen met een beperking een positief effect heeft op de ziens- en handelwijze van het overige personeel en klanten. Hieraan levert een werknemer met reuma zeker ook een bijdrage.

Door het hebben van iemand met reuma in hun midden kunnen collega's begrippen als ziekte, gebrek en beperking vaak beter relativeren. Er gaat dus een soort maatschappelijk effect van uit.

Heel positief dus.

Deze vraag heeft daarom geen verdere aandachtspunten. Laat u zich vooral positief inspireren door de kandidaat.

reuma: de positieve kanten

De werkzaamheden

De uitvoering van werkzaamheden

De meest belangrijke en relevante vraag is de volgende:

Is het feit dat de sollicitant reuma heeft an sich relevant voor de functie?

Indien dit het geval is, kunnen de volgende punten u wellicht helpen om een beeld te krijgen waar mogelijk hulpmiddelen, aanpassingen of voorzieningen nodig zijn.

- Kan de kandidaat zelf aangeven welke hulpmiddelen, aanpassingen of voorzieningen nodig zijn voor de beoogde functie?
- Kan de kandidaat zelf goed aangeven waar mogelijkheden en beperkingen liggen voor een goede afwisseling van belasting en belastbaarheid?

De werkindeling

Voor wat betreft de werkindeling, gelden de volgende aandachtspunten.

- Is het werk volgens u met planning, werkindeling en flexibele werktijden te organiseren?
- Laat de functie het toe een aangepaste tijndeling te maken, waarbij na enkele uren werken van houding wordt veranderd?
- Is het denkbaar om deels thuis te werken?
- Is een verschuiving van het takenpakket mogelijk indien enkele zware werkzaamheden hiertoe behoren?
- Zijn aanpassingen voor handgebruik noodzakelijk?
- Zijn in hoogte verstelbare tafels en/of stoelen
- Dienen grote afstanden te worden overbrugd?
- Dient de werknemer veel gebruik te maken van trappen?
- Maken nacht- of wisseldiensten deel uit van het takenpakket?

De werkomgeving

Voor wat betreft de werkomgeving, gelden de volgende aandachtspunten.

- Zijn er aanpassingen nodig vanwege mogelijke last van koude, tocht of wisselingen daarin?

Aandachtspunten op het persoonlijke vlak

De aandachtspunten op het persoonlijk vlak hebben voornamelijk betrekking op de voorzieningen die nodig zijn om de kandidaat gewoon te laten functioneren op de werkplek.

De volgende vragen kunt u wellicht stellen om een eerste beeld te krijgen van de persoonlijke verzorging van de kandidaat.

- Is een rustkamer wenselijk?
- Is een toilet met verhoogde toiletspot en handgrepen noodzakelijk?

Werkgevers zijn verplicht om redelijke voorzieningen in gebouwen te realiseren om uitsluiting te voorkomen. Mocht u plannen hebben voor ingrijpende verbouwingen of nieuwbouw, stel daar direct een aantal basiseisen aan. Denk aan brede deuren, stoepen voor de voordeur en een aangepast toilet. Dit kost nauwelijks iets meer en het kan u veel geld besparen in de toekomst.

Aan de slag!

We hopen dat we met dit boekje een bijdrage hebben kunnen leveren aan goed werkgeverschap in relatie tot werknemers die reuma hebben. We hebben geprobeerd zo concreet en to the point mogelijk te zijn.

We zijn hierbij van de vooronderstelling uitgegaan dat het verschaffen van duidelijke en transparante informatie helpt bij het verkleinen van de barrière tussen de werkgever en de werknemer die reuma heeft. Aarzelt u niet om waar nodig specialistisch advies in te winnen daar waar u tegen onduidelijkheden of problemen aanloopt.

Voor het overige hopen we dat u bij het invullen van toekomstige vacatures niet wordt afgeschrikt van sollicitanten met een beperking maar dat u hen de gelegenheid zult bieden om hun talenten en mogelijkheden te tonen!

enkele tips...

Op www.reumafonds.nl wordt uitgebreid informatie gegeven over diverse vormen van reuma en wat dit inhoudt. Ook wordt er informatie gegeven over hulpmiddelen. De site verwijst door naar andere relevante sites.

www.rsi-vereniging.nl is een goed toegankelijke site en geeft een uitgebreid overzicht van hulpmiddelen voor de computerwerkplek. Deze hulpmiddelen zijn ook relevant voor reuma in het algemeen.

www.reumalijn.nl of 0900-20 30 300 is een landelijke advies- en informatielijn over reuma.

Info

Werkpad.nl

Werkpad is een expertisorganisatie op het gebied van arbeid en zintuiglijke en communicatieve beperking. De professionals bij Werkpad begeleiden mensen met een zintuiglijke en/of communicatieve beperking in hun zoektocht naar een leuke en uitdagende baan en geven hen ondersteuning op het werk.

Wetteksten

Voor concrete wetteksten kunt u downloaden via de internetsite www.overheid.nl. De wetteksten op deze site zijn bijgewerkt. Indien u geen complete wettekst wenst, maar wat meer algemene informatie wenst over een wet kunt u contact opnemen met Rijksoverheid. Contact via: www.rijksoverheid.nl. Telefoonnummer 1400. Op dit telefoonnummer kunt u terecht op werkdagen 08.00 tot 20.00 uur.

Als u up to date informatie zoekt over de wet- en regelgeving rondom de banenafpraak, gebruik dan de zoekwoorden 'kennisdocument banenafpraak'.

www.forum.werkhoezithet.nl

Op dit forum kunnen zowel werkgevers als werkenden en werkzoekenden, vragen stellen en antwoorden vinden over:

- Aan het werk komen
- Werk, gezondheid, ziekte, beperkingen
- Werk & opleiding
- Langer doorwerken
- Werk, ontslag, uitkeringen

De onafhankelijke informatie en advisering op het forum wordt verzorgd door moderatoren van Blik op Werk (www.blikopwerk.nl) en een groot aantal deskundigen. Gebruik van het forum is gratis.

www.locusnetwerk.nl

Locus adviseert en ondersteunt bedrijven bij het invullen van inclusief werkgeverschap. Locus werkt daarbij vanuit de vraag van bedrijven en op basis van goede praktijkvoorbeelden. Locus verbindt bedrijven, gemeenten, SW-bedrijven, UWV en arbeidsmarktregio's en begeleidt het proces van samen afspraken maken. Die afspraken gaan concreet over het creëren van duurzame werkplekken voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Daarnaast deelt Locus relevante kennis en ervaringen. Waar mogelijk geeft Locus zelf antwoord, anders vindt gerichte doorverwijzing plaats naar andere dienstverleners, met de mogelijkheid om terug te komen als de vrager onvoldoende wordt geholpen.

Allestoegankelijk.nl

Biedt informatie over hoe de verschillende onderdelen van uw bedrijf toegankelijk te maken, voor uw medewerkers en voor uw klanten.

Dank

Voor de totstandkoming van deze boekjes is als eerste gebruik gemaakt van de aanwezige expertise en ervaring binnen het Kenniscentrum Revalidatie en Handicap. Vervolgens zijn de conceptversies van de boekjes voorgelegd aan diverse groepen in het veld. Als eerste noemen we de mensen met een specifieke beperking die aan het werk zijn. Zij hebben op allerlei wijzen hun ervaringen en hun kennis aan ons overgebracht. Daarnaast is er een groot aantal professionals uit de re-integratie wereld, die vanuit hun perspectief input hebben geleverd voor de boekjes. Tenslotte is bij de totstandkoming gebruik gemaakt van de kennis en ervaring van een klankbordgroep, bestaande uit leden van diverse organisaties en werkende met mensen met een specifieke beperking. Aan al deze mensen onze dank voor al hun inspanningen!

We noemen alle inhoudelijke bijdragen aan de boekjes, terwijl het geheel van deze serie zonder de financiële bijdrage van een drietal partijen nooit had kunnen plaatsvinden.

Bedankt:
Revalidatiefonds
Stichting Chronisch Zieke Kinderen & Jongeren
Stichting A+O fonds Rijk

Zonder deze partijen waren de boekjes er niet geweest!

Namens de auteurs,

Brigitte van Lierop
Projectleider





disworks

Aanbevolen door:

locus