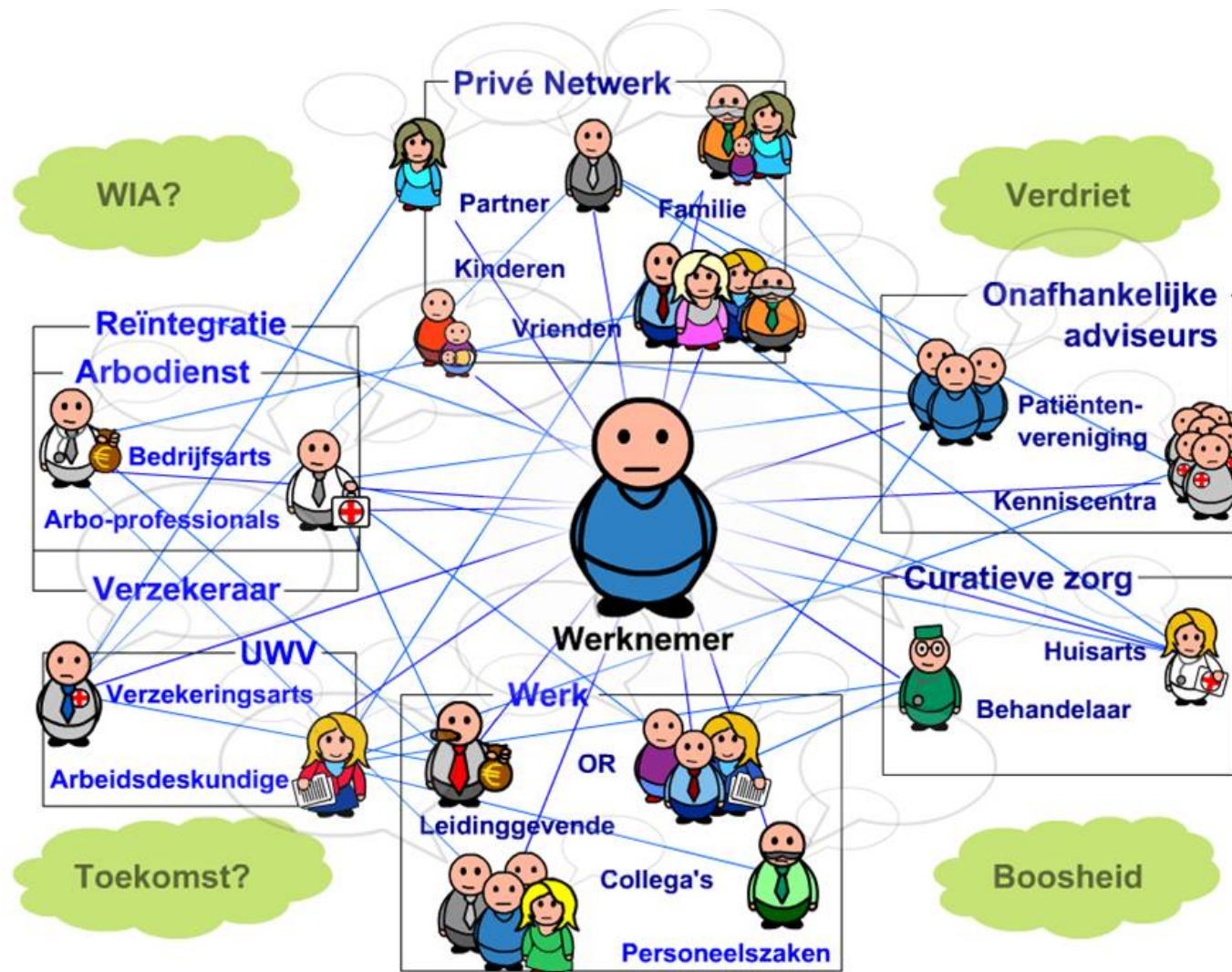


Reuma en werk: praktijk, theorie en gezonde aanpak



Bron: Welder, www.sterknaarwerk.info

Reuma en werk*	de praktijk	de theorie	gezonde aanpak**
Diagnose	<ul style="list-style-type: none"> • Werknemer meldt zich vaak ziek • Aandacht gericht op behandeling • Weinig contact tussen werknemer en het werk • Bedrijfsarts is niet in beeld 	<ul style="list-style-type: none"> • Dag 1 van ziekteverzuim is dag 1 van re-integratie • Werkgever en werknemer stellen samen een plan van aanpak (wet poortwachter) • Bedrijfsarts adviseert en gaat na of klachten werk- of beroepsgerelateerd zijn 	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnose is geen reden voor ziekteverzuim: aanpak is gericht op werken naar vermogen • Werkgever en werknemer bespreken samen wat aan werk mogelijk is: werknemer geeft aan wat hij kan en wil qua werk • Bedrijfsarts adviseert, mogelijk in overleg met behandelend arts met toestemming werknemer • Werk is punt van aandacht in behandeling, net als het het vergroten van de belastbaarheid van de werknemer. • Is werken in eigen organisatie niet meer mogelijk, dan gaat werkgever in samenspraak met werknemer op zoek naar ander werk. • Werknemer werkt actief mee aan omscholing, coaching en het vergroten van de eigen belastbaarheid
<p>eerste fase</p> <p>onder behandeling zijn</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Werk of de gevolgen van behandeling voor het werk zijn geen onderwerp van gesprek • Weinig contact met het werk • Bedrijfsarts komt vaak weer in beeld bij werkhervatting (poortwachter) • Onbegrip bij collega's en leidinggevende voor gevolgen ziekte (energie, concentratie etc) • Weinig aanpassingen in werk en of werkomgeving • Minder werken, ander werk of stoppen met werk 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeid maakt onderdeel uit van richtlijnen en zorgstandaarden van (para)medici: aandacht voor (de gevolgen voor) het werk tijdens de behandeling • Werkgever en werknemer stellen samen een plan van aanpak op (wet poortwachter), met aandacht voor werkaanpassingen • De bedrijfsarts kan met toestemming van werknemer afstemmen met behandelend arts 	
Als werken niet meer lukt	<ul style="list-style-type: none"> • WIA beoordeling met uitkomst: arbeidsgeschikt/WGA/IVA • Re-integratie 2e spoor • Werkgever mag werknemer ontslaan • Inkomensverlies 	<ul style="list-style-type: none"> • WIA beoordeling met VG protocol reumatoïde artritis als leidraad <p>Zie linkerblok hiernaast.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • WIA beoordeling voorkomen door niet ziek te melden. • Als werken niet meer lukt: WIA beoordeling • Mensen stimuleren en begeleiden naar een nieuwe uitdaging, zoals vrijwilligerswerk.

* Deze situatie gaat uit van openheid over de ziekte en het werken in loondienstverband

** Zie bladzijde 3 voor theoretisch kader van gezonde aanpak (achtergrondinformatie)

De gezonde aanpak:

afgeleid van definities, omschrijvingen van gezondheid en gezond organiseren van werk

WHO definitie van gezondheid (1948): "A state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity".

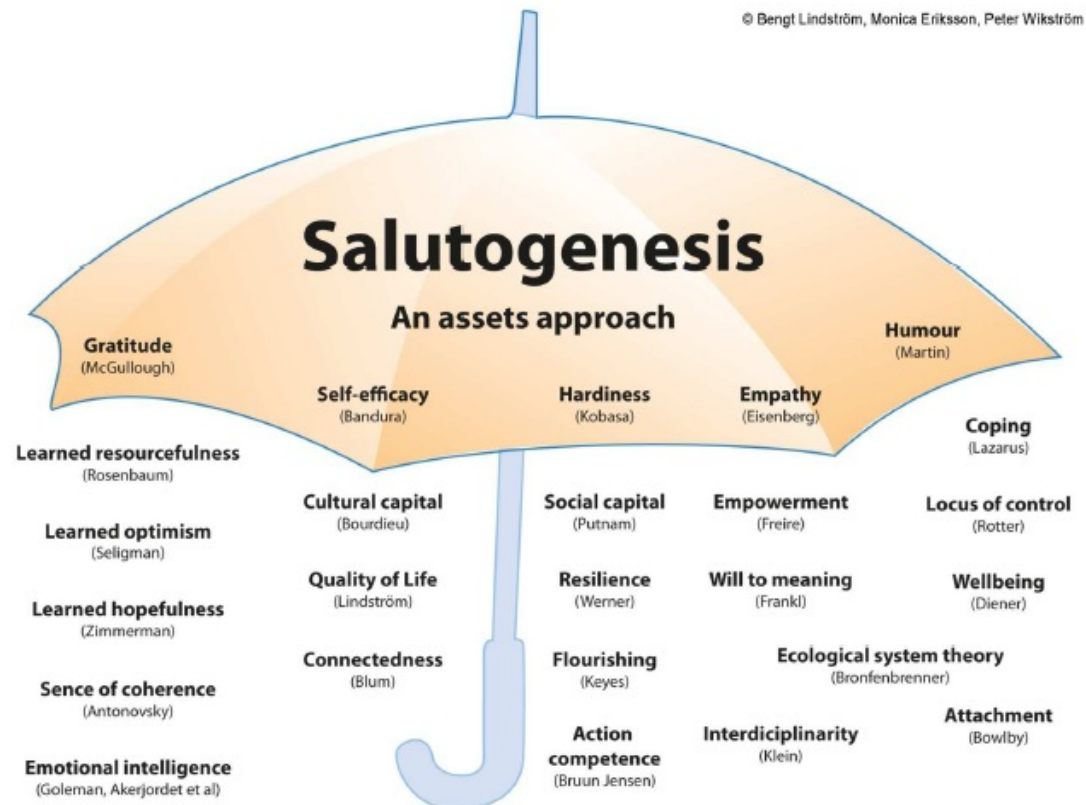
Nieuwe begripsomschrijving gezondheid (2011) " The ability to adapt and to self manage" in the face of social, physical and emotional challenges. BMJ 2011, Huber, Knottnerus, Smid et al.

Salutogenese: Salutogenesis from the Greek salus (=health) and genesis (= origin), means the origin of health (Aaron Antonovsky). The salutogenic approach rather focuses on resources for health than on risks for diseases. It is the opposite of the pathogenic concept where the focus is on the obstacles and deficits. Salutogenesis is a way of thinking, being, acting and meeting people in a health promotion manner. Source: Eriksson M (2007).

Sence of Coherence: dit begrip is maatgevend bij salutogenese: What keeps people healthy? What is the orientation to life? Samengevat betekent het grip hebben op het leven, om kunnen gaan met wisselende situaties, hierop kunnen inspelen of stappen zetten om dit te kunnen doen. En het vertrouwen hebben dat het de moeite waard is om zelf invloed uit te oefenen op je situatie.

Asset approach: Salutogenesis is also described as an asset approach, with described assets such as in the figure presented.

'Capability' (Sen): doelen kunnen realiseren, wat zou men moeten kunnen. Afgeleid hiervan vereist dit maatwerk in relatie tot werk (vd Klink et al. SZW 2012 – uit Knottnerus presentatie: Gezond, actief en betrokken aan het werk 2012)



Workability - Huis van werkvermogen

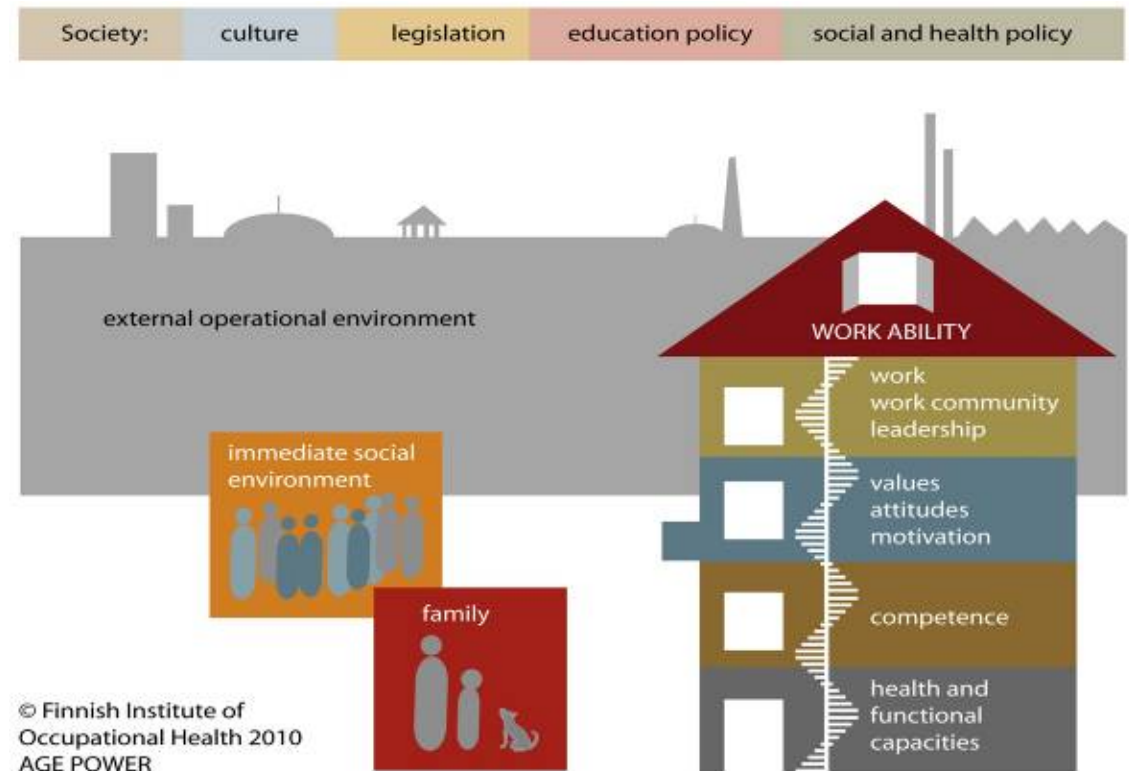
Prof. Juhani Ilmarinen, Finland:

'If you can, if you will and if you may, you will work'

Gezondheid en functionele capaciteiten vormen het fundament van het huis, de begane grond. Waarbij gezondheid gezien wordt als een continuüm met op het ene uiteinde 'health' en op het andere uiteinde 'disability'. Ziekte maakt in deze definitie onderdeel uit van het begrip gezondheid. Er valt dan niet meer te spreken over: 'je bent ziek of je bent gezond'.

Mensen met een chronische ziekte kunnen door deze omschrijving meer gezond dan 'disabled' zijn, afhankelijk hoe ze met hun ziekte en de gevolgen daarvan omgaan (etage 2), hoe ze in het werk staan (etage 3) en in hoeverre het werk (etage 4) past bij de individuele mogelijkheden. Je sociale omgeving en familie beïnvloeden je normen, waarden, houding en motivatie ook rond werk. Vandaar het balkon op de derde etage. Voor de organisatie (etage 4) hebben externe factoren zoals beleid, wet- en regelgeving, globalisatie een direct effect.

Management speelt een sleutelrol in het kunnen blijven werken van werknemers met een chronische ziekte, door hun invloed op de inhoud van het werk, de organisatie van het werk, de mogelijkheden voor werkaanpassingen en de organisatiecultuur. (masterclass Centrum werk gezondheid, 2012)



Appreciative inquiry "Appreciative Inquiry is the cooperative search for the best in people, their organizations, and the world around them. It involves systematic discover of what gives a system 'life' when it is most effective and capable in economic, ecological, and human terms. AI involves the art and practice of asking questions that strengthen a system's capacity to heighten positive potential. In het Nederlands: waardierend organiseren in interactie tussen mensen, op zoek naar kansen en mogelijkheden. D. Cooperrider 1995 / Robbert Masselink 2008

Werk als bron van gezondheid, Prof. dr. Willem van Rhenen en prof. dr. Wilmar Schaufeli

Werk als onderdeel van herstel, Prof. dr. Roland Blonk: 'Het kan niet zonder werk' (oratie 2009)