

praktische tips voor werkgevers

# Een werknemer met een chronische ziekte

zoals astma, COPD, diabetes of epilepsie

## 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.

Enerzijds 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](http://www.werkenmeteenbeperking.nl)

5<sup>e</sup> druk  
5<sup>e</sup> 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 met een chronische ziekte.**

#### Wat kunt u verwachten?

In dit boekje worden praktische handreikingen gegeven om zowel voor u als voor de werknemer met een chronische ziekte 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 chronisch ziek wordt.

#### Leeswijzer

Wij geven u een overzicht van een aantal onderdelen van het werk en de betekenis ervan voor uw werknemer met een chronische ziekte.

We belichten achtereenvolgens

- de persoonlijke situatie: wat is een chronische ziekte?
- 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 een chronische ziekte: 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 een chronische ziekte?

*Het begrip chronische ziekte wordt in Nederland ingezet voor een groot aantal verschillende ziekten en aandoeningen. Dat maakt het lastig om eenduidig aan te geven wat een chronische ziekte inhoudt. We hebben daarom een keuze gemaakt voor een aantal duidelijk beschreven voorbeelden van chronische ziekten, namelijk astma of COPD, diabetes of epilepsie.*

Het begrip chronische ziekte wordt in Nederland ingezet voor een groot aantal verschillende ziekten en aandoeningen. Dat maakt het lastig om eenduidig aan te geven wat een chronische ziekte inhoudt. We hebben daarom een keuze gemaakt voor een aantal duidelijk beschreven voorbeelden van chronische ziekten, namelijk astma of COPD, diabetes of epilepsie.

Toch is er ook sprake van een aantal overeenkomstige kenmerken bij een chronische ziekte. Het gaat namelijk in alle gevallen over een onvoorspelbare ziekte of aandoening. Het ziekteverloop is in veel gevallen niet exact te voorspellen. Veel chronische ziekten zijn echter met geneesmiddelen behoorlijk te beheersen.

Mensen met een chronische aandoening hebben vaak een beperkte energie. Een regelmatig leven is voor mensen met een chronische ziekte of aandoening vaak ook noodzakelijk om goed te kunnen functioneren.

## Specifieke vormen van een chronische ziekte

In deze brochure wordt concreet aandacht besteed aan werknemers met astma en COPD, diabetes of epilepsie.

### Astma

Astma is een nog ongeneeslijke chronische ontsteking van de luchtwegen. Mensen met astma kunnen soms moeilijk ademen: zij worden kortademig, ademen 'piepend' of moeten hoesten. Dit komt doordat hun luchtwegen snel geprikkeld raken door allerlei stoffen. Veel mensen met astma zijn allergisch. De aanleg voor astma en allergieën is erfelijk. De een krijgt bijvoorbeeld problemen door huisstofmijt, de ander kan niet tegen huisdieren of pollen. Vaak ontstaan er klachten door niet-allergische prikkels zoals sigarettenrook, parfum en mist.

### COPD

COPD is de nieuwe naam voor chronische bronchitis en longemfyseem. Bij COPD is roken de belangrijkste oorzaak. COPD is een chronische aandoening aan de luchtwegen en de longen waardoor ademen wordt bemoeilijkt. Chronisch hoesten, overmatige slijmproductie en een chronische kortademigheid zijn kenmerkende klachten. Blootstelling aan stof, prikkelende dampen, sigarettenrook en/of koude of warme lucht tijdens het werk leidt bij mensen met COPD eerder tot luchtwegklachten en vermoeidheid dan bij mensen zonder COPD. Daarnaast kunnen de luchtwegklachten verergeren onder invloed van het moeten werken onder tijdsdruk, weinig regelmogelijkheden in het werk, onregelmatige werktijden en fysiek belastend werk.

### Diabetes

Diabetes, of voluit Diabetes Mellitus, is een stofwisselingsziekte. Het lichaam is niet meer in staat om zelfstandig suikers uit de voeding te verwerken omdat er te weinig of geen insuline wordt aangemaakt. Insuline is namelijk nodig om de suikers, in de vorm van glucose uit het bloed naar de lichaamswefsels te vervoeren. De glucose is vervolgens nodig om de spieren en organen te laten werken, dag en nacht. Normaal zorgt het lichaam er automatisch voor dat er precies genoeg insuline vrijkomt om de hoeveelheid glucose in het bloed te verwerken. Zo blijft de bloedsuikerspiegel altijd binnen bepaalde grenzen, niet te laag en niet te hoog. Bij diabetes is dat evenwicht weg.

Omdat insuline een absolute noodzakelijkheid is, wordt insuline regelmatig ingespoten. Voor werknemers met diabetes is het ook wenselijk dat zij, indien nodig, de gelegenheid krijgen om hun bloedsuikerspiegel meerdere keren op een dag kunnen meten. Verder is het belangrijk voor werknemers met diabetes dat zij op gezette tijden kunnen eten.

Indien werknemers die diabetes hebben zich goed aan hun dieet en aan hun medicatie houden, kunnen zij gewoon normaal werken. In principe is daarmee elke baan toegankelijk voor een persoon met diabetes, op voorwaarde dat hij er voor opgeleid is en er de medische geschiktheid voor heeft. Er is slechts een beperkt aantal beroepen die voor iemand met diabetes meer risico vormen. Voorbeelden hiervan zijn beveiligingsberoepen of vrachtwagenchauffeur. Door de onregelmatigheid van deze beroepen kan het op peil houden van het insulinegehalte problemen opleveren. Zelfs in deze beroepen geldt echter dat sommige werknemers met diabetes ook deze beroepen zonder enige medische problemen en risico kunnen uitvoeren.

### Epilepsie

Epilepsie is een aandoening die zich uit in de vorm van aanvallen. Een epilepsie-aanval kan het beste worden vergeleken met een kortsluiting in de hersenen. Er is tijdelijk iets mis in het netwerk van verbindingen tussen de miljoenen cellen die onze hersenen bevatten. Als een persoon met epilepsie een aanval krijgt gebeurt er verder niets met zijn hersenen, de tijdelijke kortsluiting veroorzaakt geen enkele schade aan de hersenen. Die hersencellen wisselen continu informatie uit. Normaal gesproken gebeurt dat op een wonderbaarlijk gestructureerde manier. Bij iemand met epilepsie gaan grote groepen hersencellen ineens allemaal tegelijk informatie uitwisselen. Die kortsluiting leidt tot een epilepsieaanval. Gelukkig zijn onze hersenen in staat om zelf orde op zaken te stellen. Een aanval gaat dus meestal altijd weer over. Bij de ene persoon duurt het alleen wat langer dan bij de andere.

Aanvallen verschillen van persoon tot persoon. De een valt en gaat schokken met de armen en benen. De ander voelt vreemde tintelingen, hoort vreemde geluiden of staart een korte periode alleen maar voor zich uit. Dat komt omdat er vele verschillende oorzaken zijn voor epilepsie. De oorzaken bepalen de soort aanvallen en de hoeveelheid. Veel vormen van epilepsie worden veroorzaakt door aanleg, hersenziekte of hersenbeschadiging.

De meest gangbare manier om epilepsie te behandelen is met medicijnen. Het medicijngebruik voorkomt in vrijwel alle gevallen dat er aanvallen optreden. Toch is het niet verstandig (en deels zelfs bij wet verboden) om mensen met epilepsie risicovolle taken te laten uitvoeren als personenvervoer, zwaar vrachtvervoer en het werken op grote hoogten en dergelijke.



# 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
- Taakuitvoering
- 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 een chronische ziekte 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 een chronische ziekte.

Ook voor wat betreft zelfstandigheid en zelfredzaamheid gelden geen bijzondere omstandigheden.

## 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 met een chronische ziekte niet aangedaan. Met horen, zien, spreken is niets mis.

Met hun vermogen tot samenwerking is ook niets mis. Toch is het onderwerp wel relevant. Zowel werknemers met astma, COPD, diabetes of epilepsie kunnen tijdens de werksituatie last krijgen van hun chronische ziekte of aandoening.

Veelal betekent dit een aanval van benauwdheid (astma en COPD), een aanval vanwege een insulinetekort (diabetes) of een epileptische aanval.

We beschrijven de uitingen van de drie genoemde chronische ziektes of aandoeningen.

### Astma / COPD

Werknemers met astma of COPD kunnen aanvallen van (hevige) benauwdheid krijgen indien zij in contact komen met rook, of andere prikkelde stoffen zoals bijvoorbeeld een sterk ruikend parfum. Nu is tegenwoordig op vrijwel alle werkplekken roken verboden, toch dienen collega's en leidinggevendenden altijd rekening te houden met het gebruik van prikkelende stoffen. De werknemer moet hen dan natuurlijk wel op de hoogte stellen van de problemen die kunnen ontstaan.

Aan de aanval zelf kunnen anderen weinig bijdragen. De werknemer met astma of COPD heeft hiervoor zijn eigen spullen bij zich om de aanval te laten stoppen. Het ziet er alleen minder prettig uit voor anderen.

# De werkzaamheden

## Diabetes

Een werknemer met diabetes moet, indien nodig, regelmatig zijn bloedsuikerspiegel meten. Dat kost minder dan één minuut, dus dat vormt geen probleem voor de uitvoering van zijn werk en de samenwerking.

In de meeste gevallen zal een werknemer met diabetes zichzelf insuline toedienen. Hij kan ervoor kiezen om dat onopgemerkt te doen, door zich even af te zonderen. De samenwerking met collega's wordt hier niet door verstoord, iedereen moet wel eens naar het toilet.

Werknemers met diabetes kunnen aanvallen krijgen door een tekort of overschot aan glucose. De werknemer voelt de aanval vrijwel altijd ruim op tijd aankomen. Wel dienen zij dan meteen voorbereidingen te kunnen treffen om deze aanval te voorkomen. Het probleem ligt dus niet zozeer in het feit dat de werknemer de aanval niet ziet komen maar dat hij niet de kans heeft om te voorkomen dat deze optreedt. Dat betekent dat er tijdens de samenwerking met anderen of bij de uitvoering van een bepaald taak in nabijheid van anderen, er altijd de gelegenheid moet zijn om preventieve maatregelen te treffen. Afgezien van enkele risicovolle beroepen bestaat deze gelegenheid vrijwel altijd. De kans dat er daadwerkelijk een aanval ontstaat is daarom vrijwel nihil. De werknemer moet wel de collega's en leidinggevende op de hoogte stellen dat hij soms preventieve maatregelen moet nemen.

## Epilepsie

Tijdens het uitvoeren van het werk kan uw werknemer met epilepsie een aanval krijgen. Zoals al eerder aangegeven is de aanval niet schadelijk voor de werknemer. Wel kan de werknemer zich bezeren doordat hij valt of onverwachte bewegingen maakt. Dit geldt tevens voor mensen die zich in de directe omgeving van de werknemer bevinden. Echter, met enkele aanwijzingen voor de collega werknemers zijn al deze problemen gemakkelijk te voorkomen. We noemen de aanwijzingen.

De klassieke en meest bekende vorm van epilepsie zijn de schokkende bewegingen van armen en benen die gepaard gaan met bewusteloosheid. De aanval wordt vaak vooraf gegaan door een schreeuw, die het gevolg is van het tijdens de stuip samentrekken van de buikspieren. Bij deze klassieke aanval kunnen een tongbeet en verlies van urine optreden.

Probeer deze aanval niet te stoppen, het schokken gaat vanzelf over en er is niks aan te doen. Probeer wel harde en scherpe voorwerpen die in de buurt liggen weg te halen. Als iemand een bril draagt, neem die dan af en maak strakke kleding los. Het ziet er vaak eng uit wanneer iemand een aanval heeft, blijf echter voor ogen houden dat het ongevaarlijk is. De aanval gaat vanzelf weer over. Het is ook niet nodig om een dokter of een ambulance te roepen tenzij iemand zich natuurlijk ernstig heeft bezeerd. Een heel enkele keer blijft een patiënt hangen in de aanval en komt hij niet vanzelf bij, dan moet er natuurlijk wél snel hulp worden gezocht.

Ná een grote aanval wordt iemand vaak verward wakker. Meestal weet hij niet wat er is gebeurd en waar hij is. Help hem op zijn zij te gaan liggen, zodat het speeksel uit zijn mond kan wegvloeden en blijf in de buurt tot hij weer helemaal in orde is. Geef hem vooral niets te eten of drinken voordat hij weer helemaal wakker is.

Bij een kleine aanval kunnen de collega's of de leidinggevende het beste gewoon niets doen. Een kleine aanval bestaat uit een aanval van 'afwezigheid', waarbij de werknemer gaat staren en het contact met de omgeving verliest, zonder daarbij bewusteloos te raken en te vallen. Anderen hebben vaak niet eens in de gaten dat de werknemer met epilepsie een aanval heeft.

Tenslotte kan de werknemer gaan friemelen met de handen of smakkende mondbewegingen maken. Laat hem gewoon zijn gang gaan, het is even wennen maar ook dat gaat vanzelf weer over.

Kortom, afgezien van het zichzelf kunnen bezeren en het nogal akelig uitzien van de aanval, zijn er geen problemen in de samenwerking met collega's bij overleg of bij de uitvoering van taken.



### 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?

Geredeneerd vanuit het hebben van een chronische ziekte zijn hier geen problemen, behalve dan wellicht de eerder genoemde uitingen van de chronische ziekten in de vorm van aanvallen.

Overlegt u samen met uw werknemer of het nodig is om klanten (vooraf) in te lichten over het bestaan van de ziekte of aandoening. Als dat inderdaad nodig is, overleg dan tevens over de inhoud van de boodschap.

### 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.

- 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?

Een werknemer met een chronische ziekte heeft geen problemen met de handen en armen. Hij kan dus alle apparaten bedienen, de computer en de telefoon gebruiken. Reiken, duwen, trekken en tillen leveren ook niet meer problemen op dan bij een gemiddelde andere werknemer. Langdurig zitten en het langdurig staan zijn activiteiten die beperkt kunnen zijn vanwege de energiebeperking van de werknemer.

### 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?

Ja. Voor iedereen met een chronische ziekte 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. Bij een regelmatig leven heeft iemand zo min mogelijk last van zijn chronische ziekte.

Ook komt het voor dat iemand met een chronische ziekte een minder goede dag heeft. Dat zijn dagen waarop hij zich vermoeid en niet zo lekker voelt. Het is wellicht mogelijk om enigszins flexibel met werktijden om te gaan, zodat wanneer dat nodig is, tussendoor tijdens een werkdag even rust genomen kan worden.

We geven per genoemde diagnose, indien relevant voor de werkuren, enkele specifieke aandachtspunten hieromtrent.

### Astma en COPD

Voor werknemers met astma en COPD zijn er geen specifieke eisen voor wat betreft de werktijden, alle opties zijn bij werknemers met deze aandoening in principe mogelijk.

### Diabetes

Voor werknemers met diabetes is het wenselijk dat zij op regelmatige tijden kunnen eten, bijvoorbeeld elke 2 uur. Dit is nodig om de bloedsuikerspiegel niet te veel op en neer te laten gaan. In hoeverre het eten invloed heeft op de werktijden, hangt af van de wijze waarop de werknemer de gelegenheid krijgt om op de werkplek iets te eten. Wanneer dit het geval is, kan er dus gewoon worden doorgewerkt. Nachtdiensten en onregelmatige diensten zijn minder geschikt voor werknemers met diabetes.

### Epilepsie

In principe kan een werknemer met epilepsie alle diensten draaien, ook onregelmatige diensten. De voorkeur gaat echter uit naar regelmatige werktijden omdat daarmee ook de hersteltijden regelmatig zijn.

Wanneer een werknemer met epilepsie een hele zware aanval heeft gehad, heeft hij enige tijd van herstel nodig. De concentratie is dan minder, hetgeen de werknemer in de praktijk blijkt op te lossen door onder meer gebruik te maken van memopapiertjes.



# De werkomgeving

## 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?

Werknemers met een van de genoemde vormen van een chronische ziekte kunnen zich prima verplaatsen.

Indien uw werknemer voor het werk regelmatig moet reizen, is er wel een aandachtspunt. Dit geldt alleen voor werknemers met epilepsie; wanneer een werknemer epilepsie heeft, kan het zelf autorijden een probleem opleveren.

Voor mensen met epilepsie is autorijden geen vanzelfsprekende zaak. Een epileptische aanval kan ernstige gevolgen hebben tijdens het rijden.

Wanneer uw werknemer met epilepsie een 'Verklaring van geschiktheid' heeft, kan deze werknemer gewoon zelfstandig autorijden. Deze verklaring is namelijk alleen verkrijgbaar via het Centraal Bureau voor Rijvaardigheidsbewijzen (CBR). Zij mogen de geschiktheidsverklaring alleen afgeven wanneer de werknemer voldoet aan de eisen zoals die hiervoor door het Ministerie van Verkeer en Waterstaat zijn opgesteld in de Regeling Eisen Geschiktheid voor autorijden en epilepsie.

Als dat niet het geval is en uw werknemer dient toch voor het werk te reizen, is het wellicht een optie om gebruik te maken van het openbaar vervoer.

## Toegankelijkheid van het gebouw

De toegankelijkheid van de werkomgeving voor de werknemers kan in brede zin worden opgevat. Toegankelijkheid heeft te maken met het bereiken van het gebouw, de toegang tot het gebouw en het gebruik van het gebouw.

### Is dit aspect relevant voor uw werknemer?

Niets van de toegankelijkheidsaspecten zijn van relevantie voor de werknemer met een van de genoemde vormen van een chronische ziekte. Daar spelen dus helemaal geen problemen.

## Omgevingsfactoren

Uw werknemers voeren hun werkzaamheden uit in een bepaalde werkomgeving. Zij 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 sommige werknemers met een bepaald type chronische ziekte is het essentieel dat zij in een bepaald binnenklimaat werken. Voor anderen is het klimaat niet belangrijk maar is het juist essentieel om extra bescherming aan te brengen aan bijvoorbeeld machines. We maken hier weer een onderscheid tussen de drie genoemde diagnoses.

### Werknemers met astma en COPD

Voor werknemers met astma en COPD is het wenselijk om te werken in een ruimte met een goede ventilatie en luchtcirculatie op de werkplek. Ze krijgen het anders zeer benauwd: een toestand die zeer zwaar is en vooral niet te vergelijken is met een 'gewone' benauwdheid die mensen zonder astma of COPD wel eens ervaren als ze verkouden zijn. Het is aan te bevelen om werknemers met astma en COPD niet bloot te stellen aan prikkelende stoffen en aan materiaal dat stof aantrekt. Werknemers met astma of COPD hebben problemen om te werken in ruimtes met vloerbedekking. Planten hebben een luchtzuiverende werking. Het voordeel van planten op de werkplek is dat ze niet alleen de lucht zuiveren maar eveneens de sfeer verhogen.

Kou en hitte kunnen ook negatief werken op de luchtwegen. Als u een werknemer heeft met astma of COPD, houdt u dan rekening met de temperatuurregeling.

Voor werknemers met Diabetes of Epilepsie zijn er geen problemen qua omgevingsfactoren.

## Hulpmiddelen en technologie

Voor werknemers met een chronische ziekte is een rustkamer wenselijk. Dit is een kamer of ruimte op het werk die speciaal bedoeld is om even te rusten. De kamer heeft een bed en kan goed donker worden gemaakt. De kamer moet niet dicht bij ruimtes liggen waar veel lawaai is.

Voor werknemers met diabetes is het gunstig wanneer in deze rustkamer eveneens een wasbak aanwezig is om bijvoorbeeld spuiten te spoelen.

Werknemers met epilepsie gebruiken in het algemeen geen specifieke hulpmiddelen, anders dan die een willekeurige werknemer zou gebruiken.

Indien een werknemer met epilepsie met machines werkt, kan het zijn dat extra beschermende kappen en dergelijke nodig zijn. Tegenwoordig voldoen echter de meeste machines en apparaten al ruim voldoende aan allerlei veiligheidseisen.

## 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?

Afgezien van de uitingen die bij de genoemde chronische ziekten horen, is het feit dat de werknemer een chronische ziekte heeft niet van invloed op de mogelijkheden voor leren en ontwikkelen. Deze zijn niet anders dan de gemiddelde collega van de werknemer.





# De werkzaamheden

## Financiën 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 werknemers met een duidelijk aantoonbare beperking recht hebben op ondersteuning in onder meer financiële zin. Vanwege het gegeven dat financiële regelingen snel kunnen wijzigingen en dus verouderen zijn deze niet in deze brochure opgenomen.

## U heeft een vacature

Onder de sollicitanten bevindt zich iemand met een chronische ziekte. Wat nu?

U heeft iemand uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek die een chronische ziekte 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 chronische ziekte 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 chronische ziekte 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.

## De uitvoering van werkzaamheden

De meest belangrijke en relevante vraag is de volgende:

### Is het feit dat de sollicitant een chronische ziekte 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?

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?

## De werkomgeving

Voor wat betreft de werkomgeving, gelden de volgende aandachtspunten.

- Zijn er aanpassingen nodig vanwege mogelijke last van warmte of koude of wisselingen daarin?
- Zijn er aanpassingen nodig in het werkklimaat voor mensen met COPD, zoals een allergiearme inrichting?
- Moet de kandidaat met epilepsie voor de functie regelmatig reizen, en zo ja zijn hiervoor speciale voorzieningen nodig?

## 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 schone ruimte wenselijk, inclusief een wasbak?

## 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 of hebben van mensen met een beperking een positief effect heeft op de zinswijze en handelwijze van het overige personeel en klanten.

Hieraan levert de werknemer met een chronische ziekte zeker ook een bijdrage.

Door het hebben van iemand met en chronische ziekte 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.

# Aan de slag!

We hopen dat we met dit boekje een bijdrage hebben kunnen leveren aan goed werkgeverschap in relatie tot werknemers met een chronische ziekte. 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 met een chronische ziekte. 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!

## Info

### Enkele tips...

#### Astma en COPD

##### Longfonds

Het Longfonds biedt informatie over Astma en COPD, en heeft ook een specifieke folder uitgebracht voor werknemers met Astma of CPOD.

[www.longfonds.nl](http://www.longfonds.nl)

#### Epilepsie

##### Stichting Epilepsie Instellingen (SEIN)

Hier is vooral informatie te krijgen over de diagnosestelling en behandeling van epilepsie. Er zijn ook arbeidsconsulenten die gespecialiseerd zijn in epilepsie. Zij kunnen u adviseren en begeleiden indien u vragen heeft over werk.

[www.sein.nl](http://www.sein.nl)

#### Epilepsielijn

De Epilepsielijn is een samenwerkingsverband tussen het Nationaal Epilepsie Fonds en de patiëntenbelangenvereniging Epilepsie Vereniging Nederland.

U kunt voor allerlei zaken bellen, op werkdagen tussen 9.30-16.00 uur, Tel.: 0900-821 2411 (10 c/minuut).

U kunt ook mailen naar [info@epilepsiefonds.nl](mailto:info@epilepsiefonds.nl)

[www.epilepsie.nl](http://www.epilepsie.nl)

#### Diabetes

##### Diabetes Vereniging Nederland

Deze patiëntenvereniging behartigt de belangen van mensen met diabetes. De vereniging heeft een Diabeteslijn waar u allerlei vragen kunt stellen die met diabetes te maken hebben.

[www.dvn.nl](http://www.dvn.nl)

#### Diabeteslijn

Voor alle vragen over diabetes:

telefoon 033- 463 05 66,

of per e-mail [info@dvn.nl](mailto:info@dvn.nl)

De voorlichting vanuit de Diabeteslijn betreft niet alleen 'medische zaken'. U kunt bij de Diabeteslijn ook terecht voor advies over werk en werksituaties.

#### [www.locusnetwerk.nl](http://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, 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.

#### [www.forum.werkhoezithet.nl](http://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](http://www.blikopwerk.nl)) en een groot aantal deskundigen. Gebruik van het forum is gratis.

#### Wetteksten

Voor concrete wetteksten kunt u downloaden via de internetsite [www.overheid.nl](http://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](http://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'.

## 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