

# Re-integreren beperkingen

**Femke Veenman is arbeidsdeskundige bij Boogh Arbeid, en die organisatie is gespecialiseerd in niet-aangeboren hersenletsel. Wat haar werk anders maakt? "Hersenletsel is onzichtbaar, voor de omgeving, maar vaak ook voor de betrokkenen zelf."**

TEKST **Peter Passenier** | Kluwer

Jarenlang heeft de manager vier teams aangestuurd. Maar dan raakt hij betrokken bij een auto-ongeluk, een ongeval dat hem maar liefst driekwart jaar in het ziekenhuis houdt. Helaas, de schade is blijvend, en dat blijkt als hij weer aan het werk gaat. Hij is niet meer de manager van weleer. Niet langer is hij in staat de verbanden te zien, om verschillende taken tegelijk uit te voeren. Het is voor iedereen duidelijk dat hij moet overschakelen naar ander werk – behalve voor hemzelf. "Dit is een vaak terugkerend patroon bij niet-aangeboren hersenletsel", zegt Femke Veenman van Boogh Arbeid. "Niets gaat meer op routine, alles kost opeens

veel meer energie. Bovendien kunnen mensen vaak geen verbanden meer leggen, zijn ze niet meer in staat dubbeltaken uit te voeren en hebben ze alle flexibiliteit verloren: ze zien zaken erg zwart-wit."

## **Zelfinzicht**

En wat het extra lastig maakt: de cliënten zien dat zelf vaak niet in. "Dikwijls blijven ze zich verschuilen achter de omstandigheden", zegt Veenman. "Ze gooien het op veranderende procedures, op mislukte reorganisaties, op collega's. Voor een deel is dat logisch: het is heel moeilijk te accepteren dat er iets kapot is in het hoofd,

FEMKE VEENMAN



## **Van arbeidsbegeleider naar arbeidsdeskundige**

Veenman begon haar carrière bij Boogh als arbeidsbegeleider. Naar eigen zeggen deed ze toen ongeveer hetzelfde als tegenwoordig – maar niet met dezelfde kennis. "Sinds ik de opleiding tot arbeidsdeskundige heb afgerond, spreek ik meer de taal van het UWV. Ik denk nu meer dan vroeger in termen van restverdiencapaciteit. En dat is precies waar het UWV zich ook mee bezighoudt."

# met onzichtbare

voor altijd. Maar dat is niet het hele verhaal: juist de gebieden die zorgen voor zelfinzicht, de gebieden voor logisch redeneren en rationeel inschatten, juist die zijn vaak beschadigd.”

Daar komt nog bij dat de werkgever vaak ook te optimistisch is – althans, in het begin. “Die heeft de medewerker opgezocht in het ziekenhuis”, zegt Veenman. “Toen die nog helemaal in de kreukels lag. Maar nu is het verband eraf, en ziet hij de man gewoon lopen en praten. En wat belangrijker is: die heeft zijn normale intelligentie behouden. Je merkt niet dat er iets mis is.”

## Onderzoek

Daarom laat Veenman de schade vaststellen met een neuropsychologisch of cognitief onderzoek. “Alleen daarmee kun je precies zien waar het fout gaat in de hersenen. Dat iemand bijvoorbeeld belemmerd is in zijn geheugen, of bij organiseren of indelen. Vervolgens kan ik als arbeidsdeskundige de functie eraast leggen en kijken of iemand die nog kan vervullen.”

Maar dan komt het moeilijkste deel. “Dan moet ik de cliënt duidelijk maken dat hij een stapje terug moet doen, en dat is vaak heel lastig. Natuurlijk, het helpt als je kunt wijzen op de resultaten van het onderzoek, maar het komt voor dat werknemers hun hakken in het zand zetten, en blijven volhouden dat er niets aan de hand is. De mensen bij wie het reële zelfbeeld volledig beschadigd is zijn vaak ook degenen die uiteindelijk in de WIA belanden: volledig en duurzaam arbeidsongeschikt.”

Maar meestal slaagt haar bemiddeling wel. Zoals bij die leidinggevende waar we mee begonnen. “Die is nu nog steeds leidinggevende”, zegt Veenman. “Maar in plaats van vier teams, heeft hij er nu slechts één onder zich. En zijn medewerkers houden een beetje rekening met

hem: die zorgen ervoor dat hij geen meerdere dingen tegelijk moet doen, en als ze afspraken met hem maken, zetten ze die op de mail.”

Veenman probeert ondertussen zo veel mogelijk informatie te verschaffen. “Uiteraard bespreek ik in zulke gevallen met werkgevers en werknemers de arbeidsrechtelijke en financiële gevolgen. Wat kan iemand met deze aangepaste functie nog verdienen? Moet er een contractaanpassing komen? Is er sprake van een gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid?”

## Aanspreekpunt

Dit alles geeft helaas geen spijkerharde garanties voor de toekomst. Want volgens Veenman zijn haar cliënten gevoelig voor veranderingen. “Vaak zijn ze sterk afhankelijk van één collega; die kan goed met hen omgaan, en hun gebrek aan structuur opvangen. Maar als die vertrekt, en wordt vervangen door een chaoot, rijst er een probleem. Dus zullen wij erop aandringen dat zo iemand niet moet rapporteren aan drie verschillende mensen, maar kan blijven terugvallen op één aanspreekpunt. Daarom zullen wij langdurig in contact blijven met de werkgever.” ←

## Boogh Arbeid

Boogh Arbeid begeleidt werkzoekenden terug naar een baan, hetzij in hun oude functie, hetzij in een nieuwe. Ook ondersteunt de organisatie werknemers in hun huidige functie door middel van jobcoaching. Boogh Arbeid is gespecialiseerd in cliënten met:

- niet-aangeboren hersenletsel;
- een lichamelijke handicap;
- een chronische ziekte;
- een autismespectrumstoornis met normale begaafdheid.