



Tijdig uitzien naar minder
zwaar werk voorkomt uitval

Schoenmaker, verlaat je leest!

Fysiek zwaar werk, nachtdiensten en hoge werkdruk. Wie daarmee te maken krijgt op het werk heeft een grote kans om uit te vallen voor zijn pensioen. Daarom is het slim om tijdig geschikter werk te zoeken, al dan niet bij dezelfde werkgever. Arbeidsdeskundigen kunnen zowel werknemers als werkgevers bewust maken van de wenselijkheid van zo'n werkverandering.

TEKST | Anneke Nunn

Door de afschaffing van VUT en prepensioen en de stijging van de AOW-leeftijd moet vrijwel iedereen langer doorwerken. Maar bij zwaar werk gaat dat al gauw ten koste van je gezondheid. Dan kan een werknemer of werkgever het initiatief nemen om te zoeken naar een minder belastende functie.

Zelf geregeld

Neonatologieverpleegkundige Marja de Hoop (60) realiseerde zich dat ze haar werk niet tot haar 67e zou volhouden. 'Vijf jaar geleden zijn neonatologie en obstetrie samen geboortezorg geworden. De afspraak destijds was dat ik half in de zorg en half als coördinator aan de slag zou gaan. Door tekorten bij de coördinatoren deed ik uiteindelijk alleen nog de coördinatie. Maar de teammanagers wilden dat ik weer gedeeltelijk terug de zorg inging. Dat wilde ik helemaal niet omdat ik mij na drie jaar weer helemaal moest bekwamen in de acute zorg. Aan het bed staan ben ik ontgroeid. Helaas stonden de teammanagers hier niet voor open, ook niet in het kader van generatiebeleid. Het werk doet een groot beroep op je flexibiliteit, veel vergaderen naast het werk en veel meer avonddiensten. Dat vind ik zwaar: je bent dagen uit je ritme, je slaapt slechter. Dat hou ik niet tot mijn 67e vol.'

Marja ging daarom breder kijken. Ze zag een vacature op het virtueel zorgcentrum. 'Daar houd je via de computer, app en telefoon contact met mensen die in een klinisch of poliklinisch zorgpad zitten: metingen monitoren, mensen instrueren en adviezen geven, ook in overleg met de arts. Ik heb een meeloopdag gehad en zag: dit past bij mij. Binnenkort begin ik daar. Ik ga er in schaal op achteruit, maar zo kan ik nog jaren werken.'

Ook werkgevers kunnen het initiatief nemen om te zware belasting van oudere werknemers te voorkomen. Waterschap Brabantse Delta doet dat bijvoorbeeld met het

HR-beleid bij functies met fysiek zwaar werk zoals muskusrattenbeheerder. Daarbij moet je kano's tillen en veel lopen op moeilijk begaanbaar terrein. Daarom wordt tijdens driejaarlijkse loopbaan- en ontwikkelgesprekken standaard gekeken naar mogelijkheden voor technische of organisatorische aanpassingen. Zijn die niet toereikend, dan kunnen medewerkers vanaf 58 jaar een beroep doen op de regeling ontziet-uren. Ook is er een regeling vitaliteitsuren, om te werken aan je gezondheid en duurzame inzetbaarheid.

Anticiperen op overbelasting kan ook de vorm krijgen van cao-afspraken die gelden voor alle werknemers of iedereen in een bepaalde functiegroep. Zo staat in de meeste zorg-cao's dat nachtdiensten na je 55e niet verplicht zijn. Bij de brandweer is zelfs vastgelegd dat medewerkers met een bezwarende functie na 20 jaar verplicht met hun werk moeten stoppen. Maar dat tweedeloopbaanbeleid staat juist weer ter discussie. Er is afgesproken dat medewerkers voorlopig onder voorwaarden toch langer mogen werken, in afwachting van de uitkomsten van onderzoek naar de belasting van de brandweerfunctie.

Herhaald verzuim als signaal

Niet elke werknemer is zo zelfredzaam en proactief als de Hoop. En niet alle werkgevers hebben preventief beleid. Arbeidsdeskundige Agnes Lammers, directeur van re-integratiebedrijf Arbitrea bepleit dat werknemers en werkgevers in elk geval niet wachten tot het verzuim oploopt of de wet verplicht tot actie: 'Herhaaldelijk verzuim met dezelfde klachten is een signaal om met elkaar en een arbeidsdeskundige naar oplossingen te kijken. Zo'n traject hoeft niet altijd meteen groot en zwaar te zijn', zegt Lammers. 'Een arbeidsdeskundig adviesgesprek – een soort lightversie van een volledig onderzoek – levert al →

NAAR HET UITZENDBUREAU VOOR LICHTER WERK?

'Het zou kunnen dat 40-plussers bij ons terechtkomen omdat hun vorige werk te zwaar is, maar dat zullen ze niet zo snel zeggen. Wij bieden vooral kantoorwerk, financieel en boekhoudkundig. Maar daarnaast bijvoorbeeld ook koerierswerk. Werkgevers houden er rekening mee dat ze iemand van ons geen zwaar werk laten doen. Wij letten daar ook op, want als uitzendbureau lopen wij het ziekte-

risico. We merken dat onze mensen graag parttime werken: zodra ze de pensioenleeftijd bereiken gaan ze terug naar 1 tot 3 dagen. Bij hen gaat het niet meer om het geld, maar om het sociale aspect: een werkritme en contact met collega's.'

Menno Meijer (68), directeur Rvaring uitzendbureau voor 40+ en 65+-medewerkers





Agnes Lammers is arbeidsdeskundige bij Arbitrea

veel op. Je praat met de medewerker over de oorzaken van de uitval. En je onderzoekt samen met werkgever en werknemer hoe je die oorzaken kunt wegnemen. Soms kan dat door het werk of de werkplek aan te passen. Soms door te kijken naar een beter passende functie binnen de organisatie of zelfs naar mogelijkheden buiten de organisatie. Dat geeft inzicht en opent vaak deuren die anders gesloten zouden blijven.'

Uit de praktijk

Lammers noemt een situatie van een medewerkster bij een productiebedrijf die met één arm werkte en veel computertaken had. 'Ze was meerdere keren uitgevallen door overbelasting van haar goede hand. Zelf dacht ze al mee over oplossingen zoals spraaksoftware. De werkgever twijfelde daarover. In het gesprek konden we met z'n drieën onderzoeken welke aanpassingen wel haalbaar waren en breder kijken naar passend werk. Dat voorkwam dat ze in een uitzichtloze situatie terechtkwam.'

Een ander voorbeeld gaat over een psychologe die door overgangsklachten en prikkels op de werkplek steeds meer moeite kreeg met haar werk. 'Ze verzuimde al toen ik erbij werd gehaald. We bespraken welke omstandigheden voor haar lastig waren en welke alternatieven er waren. Uiteindelijk ging ze in uren terug, maar als we eerder naar een andere functie hadden gekeken hadden we gericht kunnen zoeken naar een duurzame oplossing.'

Eerder nadenken

Ook als duidelijk wordt dat re-integreren bij de eigen werkgever lastig wordt, loont het om sneller de arbeidsdeskundige erbij te betrekken. 'Door al vroeg te verken- nen of extern werk een optie is, krijgt de werknemer de tijd om te herstellen, zich te oriënteren en een passende baan te vinden. Dat vergroot de kans op duurzaam werk, ook als de arbeidsmarkt straks minder gunstig wordt.' De kern van Lammers' boodschap: niet wachten tot het moet, maar eerder samen kijken naar wat er wel kan. Dat scheelt veel voor de werknemer én werkgever. Arbeidsdeskundige Niels Alderding is ook voorstander

van vroeg inzetten op het tweede spoor. Als directeur van arbeidsdeskundig bureau Matchvermogen en re-integratieorganisatie Best Match Re-integratie heeft hij veel productiebedrijven in portefeuille. Daar zijn oudere werknemers lastig intern te mobiliseren vanwege het lopendebandwerk en ploegendiensten. 'Met die bedrijven hebben we de afspraak dat we snel nagaan of er een duurzame beperking is om dan direct door te gaan naar spoor twee. Of we gaan in dat tweede spoor een andere skillset opbouwen, zodat iemand toch weer intern inzetbaar is.' Dat laatste is volgens hem lastiger bij oudere werknemers. 'Na 30 jaar dezelfde functie is iemand minder arbeidsmobiel. Als iemand gemotiveerd is voor zijn eigen werk, is de insteek om uiteindelijk terug te keren. Maar het moet wel realistisch zijn.'

Jobcoaching

Wanneer na een jaar bij het arbeidsdeskundig onderzoek onduidelijk is of iemand zijn eigen werk nog aankan, is er volgens Alderding onnodig veel tijd verloren gegaan. 'Dan zijn er al drie maanden werkmogelijkheden, maar is de persoon al zes maanden niet meer op het werk geweest. Die vindt het spannend om überhaupt weer aan het werk te gaan, zeker bij mentale klachten. En misschien zijn ondertussen de werkprocessen veranderd. In zo'n geval is jobcoaching handig: een onafhankelijk iemand om mee te sparren over het omgaan met de beperkingen. Een manager of HR-adviseur heeft die expertise niet.' Alderding zet bij twee gemeentes standaard jobcoaching in als iemand zes maanden arbeidsongeschikt is zonder duurzame arbeidsbeperking. De afgelopen jaren ging het om veertig kandidaten, vaak met psychosociale klachten. Geen daarvan is in het tweede spoor gekomen.' Eerder in het proces iemand laten meekijken is dus cruciaal om te zorgen dat het verzuim niet lang duurt.

Mindshift

In de ervaring van Alderding is het merendeel van de kandidaten in tweede spoor niet direct gemotiveerd om ander werk te gaan doen. Juist daarom vindt hij het belangrijk om eerder te beginnen met een mindshift: bewustwording van implicaties van toekomstige beper-

Volgens CBS en TNO verricht ongeveer 37% van alle werknemers fysiek zwaar werk

kingen. Daarbij is bij uitstek een rol weggelegd voor de arbeidsdeskundige. 'Ik stel drie vragen: Hoe gaat het nu in je werk? En de komende periode? Denk je dat je hier de komende vijf jaar nog gaat werken? Dan kan het antwoord zijn: het is wel zwaar aan het worden en de administratie die ik er opeens bij krijg geeft extra druk. De ploegendienst wordt ook steeds moeilijker. Dat zijn indicatoren waar je op kan inspelen. Je hoeft geen arts te zijn, het is gezond boerenverstand.'

Alderding had bijvoorbeeld onlangs te maken met een medewerker die totaal niet openstond voor re-integratie. 'Ook in het gesprek bleef die weerstand. Ze wilde per se terug naar haar eigen functie. Maar het gesprek heeft haar toch aan het denken gezet. En dat is het mooie van een arbeidsdeskundige. Die bespreekt, los van de emoties, het realistische plaatje met de medewerker: welke kant gaat dit op termijn op? De medewerker hoeft het er niet mee eens te zijn, maar ook dan gaan we er wel wat mee doen.'

Mogelijkheden en belemmeringen

Niet elke werknemer is natuurlijk even makkelijk te herplaatsen. Alderding: 'Bij een technisch beroep kun je bijvoorbeeld van operator-niveau naar leidinggevend niveau gaan. Sommige vaklui kunnen gastdocent bij een ROC worden. Laatst had ik iemand met een technische achtergrond die een fysieke beperking had en niet zo goed Nederlands sprak. Die repareert nu telefoons. Door een mooie nieuwe stoel kan hij dat werk prima doen.'

Maar in sectoren met fysiek zwaar werk zoals productie zijn medewerkers vaker laagopgeleid. En Alderding ziet ook vaak depressie of verslaving. 'Die fysieke en psychosociale factoren kunnen ook een wisselwerking hebben. Dan moet je snel aan de bak om geschikt werk te gaan zoeken, soms met een kort scholingstraject. Wij werken bijvoorbeeld samen met een detacheringsbureau voor taxichauffeurs. Die betalen de opleiding en zorgen dat iemand na twee maanden al declarabel is.'

Anticiperen op toekomstige beperkingen

Wat je in een jaar kan doen, is volgens Alderding niet altijd genoeg. 'Als iemand al tien jaar lang problemen ervaart, los je dat niet in een jaar op. Een werkgever kan ook een wat holistischer beleid maken, onder de noemer van loopbaanoriëntatie. Eerder het gesprek aangaan: zit jij nog op de juiste plek op basis van je skills en de beperkingen die je misschien al ervaart, of waarvan je vermoedt dat ze gaan spelen? Hoe kunnen we daarop anticiperen?'



Alderding zou dan ook graag zien dat werkgevers een arbeidsmobilitetstraject opstarten zodra ze vermoeden dat iemands werk gezondheidsklachten gaat opleveren. Of zelfs een criterium stellen in welke gevallen je over verandering van werk gaat nadenken. Dat is voor organisaties lastig. 'Probeer maar eens een directeur te overtuigen dat nu 60.000 euro investeren later misschien 5 ton aan lasten bespaart. Maar als er al schade ontstaat, worden ze soms wel happiger.'

Geen laatste redmiddel

Zowel Lammers als Alderding breken een lans voor vroege inzet van een arbeidsdeskundige om lang verzuim voor te zijn. Lammers: 'Je hoeft als werkgever niet te wachten op de Wet Verbetering Poortwachter.' Alderding vult aan dat het tweede spoor geen laatste redmiddel is, maar soms juist zorgt dat de werkgever een ervaren werknemer kan behouden. Misschien heel wat jaren. Uitzendbureau Rvaring laat zien dat mensen met de juiste arbeidsomstandigheden zelfs met plezier na hun pensioen blijven werken.



Meer lezen? Download informatie via de QR-code

