



Raad voor Werk en Inkomen



Amsterdam 5 november 2007  
Kenmerk: RB/2007-245  
Betreft: Werkpunten uit de invitational conference  
`Empowering van de (zieke) werkende`  
Behandeld door: Ries Beerthuijzen

Geachte,

Het ziekteverzuim is de laatste jaren sterk teruggedrongen en ook de instroom in de WAO/WIA is ver terug gebracht. Zoals het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) in haar recente publicatie 'Beter aan het werk' concludeert lijken deze problemen vrijwel opgelost. De vraag die zij opwerpen is of de arbeidsmarkt voldoende voorbereid is op mensen met gezondheidsproblemen. Vooralsnog lijken de mensen met gezondheidsproblemen meer aan de zijlijn te staan dan voorheen, gezien het gegeven dat de arbeidsparticipatie van arbeidsgehandicapten sterker daalt dan die van gezonde werknemers.

Is de eigen verantwoordelijkheid voor behoud van werk te ver doorvertaald naar de werkgever en de werknemer zelf? Al eerder is in dit verband – tijdens een door het Verbond van Verzekeraars georganiseerde invitational conference (januari 2007)-geconstateerd dat de positie en het perspectief van de zieke werkende in de keten van preventie, verzuim en reïntegratie onderbelicht is gebleven. Deze constatering en eigen initiatieven van de drie organisaties Raad voor Werk en Inkomen, het Breed Platform Verzekerden & Werk en de stichting Blik op Werk hebben ertoe geleid dat er een invitational conference over de 'Empowering van de zieke werkende' is georganiseerd. De conferentie heeft plaatsgevonden op 4 september jl., en is mede met subsidie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gerealiseerd.

De inzet van deze conferentie was te zoeken naar antwoorden op de vraag op welke manier de zieke werknemer verantwoordelijkheid kan nemen voor en een actieve rol kan spelen in zijn of haar eigen herstel en reïntegratie? En op welke manier moet hij of zij daartoe uitgedaagd en daarin ondersteund worden? Daartoe zijn belangrijke spelers en actoren uit het veld uitgenodigd om na te denken en actief bij te dragen aan het zoeken naar mogelijke antwoorden en oplossingen op deze vragen.

In deze brief treft u de belangrijkste uitkomsten van het debat aan en worden de besproken oplossingsrichtingen samengevat weergegeven. In het bijgevoegde verslag van deze conferentie kunt u in meer uitgebreide bewoordingen nalezen hoe de discussies zijn gevoerd en hoe de antwoorden tot stand zijn gekomen. Tot slot formuleren we een aantal werkpunten die naar onze mening aandacht behoeven en navolging verdienen.

### *Nieuwe arbeidsverhoudingen*

De achtergrond van het debat tijdens de conferentie is de verandering van de relatie tussen de werkgever en werknemer. Het traditionele beeld is dat er een almachtige werkgever en een afhankelijke werknemer is. De werknemer is de onderliggende partij, verkeert in een zwakke positie en heeft daarvoor in tegenwicht bescherming nodig. Aan de andere kant ontstaat er een nieuw type arbeidsverhouding, waarbij de werkgever van vroeger de manager is geworden die op zijn of haar beurt ook werknemer is. Het omgekeerde gebeurt ook: werknemers werken steeds vaker kortere of langere tijd als zelfstandige en worden dus hun eigen werkgever. Het arbeidscontract ontwikkelt zich tegen die achtergrond in de richting van een vertrouwenscontract dat gebaseerd is op de gedachte dat werkgever en werknemer in elkaar investeren. Dat beeld past minder bij de wetgeving rond arbeid en sociale zekerheid, dat in essentie geënt is op de traditionele verhouding. Tijdens de invitational conference is vooral gediscussieerd over de vraag hoe de zieke werkende in dit proces zijn of haar verantwoordelijkheid kan nemen, met daarbij aandacht voor de relatie met de werkgever en de professional.

### *De werknemer*

De werknemer moet zich ten eerste bewust zijn dat er sprake is van een probleem door ziekte en/of handicap, en moet dat zelf accepteren. Empowerment – de regie (kunnen) nemen, begint bij bewustwording. Het bespreekbaar maken op de werkvloer is daarbij essentieel. Mogelijkheden voor het geven van regie aan de werknemer liggen bijvoorbeeld in een gezamenlijk opdrachtgeverschap bij het inschakelen van een reïntegratiebureau, of in het bieden van een keuze in de bedrijfsarts die de werknemer ondersteunt. De werknemer zou daarbij ondersteund kunnen worden door ervaringsdeskundigen, ontwikkeld en ingezet door de vakbeweging of andere cliëntenorganisaties.

### *De relatie werknemer - werkgever*

In de relatie werkgever en werknemer heeft de werkgever een verantwoordelijkheid in gezond ondernemen. Dat betekent dat werknemers zich staande kunnen houden in een omgeving die aan voortdurende verandering onderhevig is. Een employability-budget voor werknemers dat vrijwillig, maar niet vrijblijvend, besteed kan worden is een mogelijkheid om hieraan tegemoet te komen. Werknemers moeten daarbij wel ondersteund worden vanuit het bedrijf. Employability wordt lastiger als er sprake is van ziekte. De tegenstellingen die dan vaak ontstaan (onenigheid over de oplossing) moeten we ombuigen naar een gezamenlijke verantwoordelijkheid. Bij conflicten moet een beroep op een onafhankelijke, door de werknemer zelf te bepalen, adviseur mogelijk zijn.

### *De relatie werknemer - professional*

Professionals moeten naar een meer ondersteunende rol (dienstverlener): de zieke werknemer geeft aan wat hij of zij wil bereiken en spiegelt met de professional of en hoe dat met behulp van diens inzet haalbaar is. Dat betekent nieuwe competenties voor professional en werknemer. De laatste kan geholpen worden bij het regie krijgen over het proces. Dit moet gebeuren door iemand die vertrouwen kan geven. Het moet in ieder geval geen nieuwe professional zijn. Ook professionals moeten leren hun inzichten te delen met de zieke werknemer. In de opleiding zou dit getraind kunnen worden.

### *Werkpunten*

Het werken aan inzetbaarheid begint niet als iemand ziek is. Het gaat om een cultuur in het bedrijf waarin gezondheid en loopbaanontwikkeling hand in hand gaan. Preventie is dus belangrijk.

- Een belangrijke constatering is dat er tot dusver onvoldoende wordt geïnvesteerd in de empowering van individuen die een minder stevige positie hebben. De besproken toebedeelde verantwoordelijkheid aan individuele (zieke) werkenden hoeft niet te worden opgeheven, maar lijkt om een betere facilitering te vragen. Dit kan op verschillende manieren:
  - ✓ binnen bedrijven valt dan te denken aan een employability-budget voor werknemers;
  - ✓ de OR kan aangeven hoe de werknemers meer mogelijkheid kan worden geboden om hun verantwoordelijkheid te nemen;
  - ✓ arbodiensten kunnen bedrijven behulpzaam zijn bij het tot stand brengen van een dynamisch(er) gezondheidsbeleid, door een prikkelende, adviserende rol te vervullen.
- Een tweede belangrijke constatering is dat er te vaak, te lang wordt gewacht met de conclusie dat een werkhervatting bij de eigen werkgever er niet meer in zit. De werkgever stelt het uit omdat het een lastige boodschap is en de werknemer is vaak helemaal nog niet toe aan een dergelijke conclusie. Zonder de verantwoordelijkheid van de werkgever aan te (willen) tasten zou een objectieve oriëntatie na 6 weken tot 6 maanden na de ziekmelding een periode van langdurig verzuim kunnen voorkomen en het perspectief op reïntegratie 2<sup>o</sup> spoor kunnen vergroten. Werkgevers en werknemers kunnen hier gezamenlijk afspraken over maken. Ook afspraken in de CAO of een richtlijn voor de uitvoeringsorganisatie van een dergelijk 'oriëntatiemoment' behoren tot de mogelijkheden.

Empowerment wordt door zeer velen als een noodzakelijke stap gezien in de richting van een meer gelijkwaardige relatie tussen werkgever en werknemer en tussen de professional en werknemer. De conclusie van het SCP dat mensen met gezondheidsproblemen teveel aan de zijlijn staan kan ons inziens niet zonder gevolg blijven. In het bovenstaande hebben we aangegeven hoe het anders en beter kan.

We nodigen daartoe de belanghebbende partijen uit concrete stappen te zetten in het 'empoweren' van (zieke) werkenden. We zijn graag bereid daarover met u verder door te denken.

Wij vernemen graag uw reactie op onze aanbevelingen,

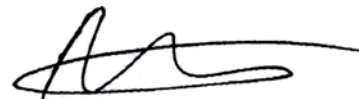
Met vriendelijke groet,



Directeur BPV&W  
Kerst Zwart



Voorzitter RWI  
Jan van Zijl



Peter van Lieshout  
Voorzitter redactieraad Ziek  
en Mondig