

Mijn werknemer is chronisch ziek

5 tips voor elke organisatie

Elke organisatie kan ermee te maken krijgen: werknemers die chronisch ziek zijn. Maar niet iedere werkgever of leidinggevende weet hoe hij hier het beste mee kan omgaan. Geef je speciale aandacht of juist niet? En kun je eigenlijk een subsidie krijgen voor chronisch zieke werknemers? Vijf tips van HRM adviseur Gea van Nimwegen van Diabetesvereniging Nederland (DVN).

1. Informeer je over de ziekte

Het is heel belangrijk dat je leert begrijpen waar je werknemer mee te maken heeft. 'Veel werkgevers zijn niet op de hoogte van wat een ziekte voor een werkdag van een medewerker betekent,' vertelt Gea. 'Bij diabetes is zelfmanagement bijvoorbeeld heel belangrijk. Het kan dus zijn dat iemand even pauze moet nemen om wat te eten, terwijl andere collega's doorwerken. Of dat iemand wat later op het werk komt vanwege een lage bloedglucosewaarde, om zich vervolgens de hele dag weer prima te voelen.' Probeer dus als werkgever per ziekte in te schatten wat de gevolgen zijn en waar een werknemer behoefte aan heeft.

2. Blijf in gesprek

Praat met de persoon in kwestie. Zo krijg je een goed beeld van de beperkingen die een chronische ziekte met zich meebrengt, maar ook van wat iemand allemaal wél kan. 'Openheid werkt vaak goed. Uit onderzoek blijkt dat mensen met diabetes vaak wat terughoudend zijn in het delen van informatie,' stelt Gea, 'maar dat het creëren van een veilig sociaal klimaat wel een positief effect heeft op het functioneren van een medewerker.' Zorg dus dat leidinggevenden in staat zijn om gesprekken met chronisch zieke medewerkers te voeren en ze op hun gemak te stellen. Afhankelijk van de kennis en ervaring van de leidinggevende kan er ook voor gekozen worden dat er nog een derde persoon aanwezig is om het gesprek goed te laten verlopen. 'Zo zijn er werkcoaches die een werkgever kunnen begeleiden bij dit soort gesprekken,' licht Gea toe, 'zoals de diabeteswerkcoach van DVN. Alles wat bijdraagt aan de dialoog is waardevol.'

3. Voorkom uitval met werkaanpassingen

Om werknemers met diabetes duurzaam inzetbaar te houden is het voor een werkgever belangrijk uitval te voorkomen. 'Werkaanpassingen zijn belangrijk. Maak diabetes en eventuele aanpassingen in het werk bespreekbaar in een werkoverleg en zoek samen met de werknemer naar oplossingen. Voorbeelden zijn flexibele werktijden als iemand zich niet goed voelt, of de mogelijkheid om een tussendoortje te eten tijdens een werkoverleg.' Als je er samen niet uitkomt, is een afspraak met de bedrijfsarts natuurlijk een goede optie. Vraag om advies en kijk wat de bedrijfsarts kan betekenen op het gebied van verzuimpreventie. Uitval voorkomen hoort ook bij zijn takenpakket.

4. Schat risico's in

Niet elke chronische ziekte hoeft arbeidsbeperkend te zijn. Veel ziektes kennen uiteenlopende vormen, met of zonder complicaties. Of kunnen zich in de loop der tijd op een negatieve manier ontwikkelen. Neem in het geval van diabetes bijvoorbeeld ongecompliceerde diabetes. Dat betekent dat iemand het soort diabetes heeft dat vrij is van complicaties. Bij deze vorm is er geen sprake van een arbeidshandicap. Sommige complicaties van diabetes kunnen wel een arbeidshandicap worden, zoals bijvoorbeeld neuropathie: een complicatie van diabetes aan de zenuwbanen. Ook om dit soort risico's in te schatten is het belangrijk in gesprek te blijven met de werknemer. Als er dan toch sprake is van een arbeidshandicap, kun je als werkgever in aanmerking komen voor subsidies via het UWV of een subsidieregeling voor bijvoorbeeld werkplekaanpassingen of jobcoaching. Zowel werkgever als werknemer zijn geholpen met dit soort regelingen.

5. Werk samen met de zorgverzekeraar

Als je collectief verzekerd bent bij een zorgverzekeraar, kan het zijn dat je als werkgever tegen lage kosten gebruik kunt maken van extra diensten waarmee je (langdurig) verzuim van je werknemers voorkomt. Daarom is het altijd goed om bij de zorgverzekeraar te informeren naar de mogelijkheden. 'Net als in het geval van subsidies kan dit de ondersteuning van werknemers opeens een stuk haalbaarder maken,' vertelt Gea. En uiteindelijk is dat waar het om draait: een werkomgeving creëren, waarin zowel de werknemer als werkgever tevreden zijn en met plezier hun werk uit kunnen oefenen.