

Hersenletsel en re-integratie naar werk dit is goed om te weten

Conceptversie - september 2021

Dit is een conceptversie van een brochure en is bedoeld om feedback op te halen.

De brochure is opgesteld voor mensen die onlangs hersenletsel hebben opgelopen en mogelijk gaan re-integreren naar werk (in loondienst). De brochure maakt hen – en eventueel hun naasten – tijdig bewust van zaken die bij re-integratie met hersenletsel specifiek van belang kunnen zijn.

De brochure is opgesteld door samenwerkende partijen in het hersenletsel domein (zie laatste pagina).

We ontvangen graag feedback op deze brochure van:

- mensen die de afgelopen drie jaar hersenletsel hebben opgelopen en in loondienst werken of werkten;
 - naasten die hierbij betrokken zijn;
- professionals die werken met mensen met hersenletsel.

De brochure kan online of geprint beoordeeld worden. Feedback is welkom t/m 31 oktober 2021 via deze online vragenlijst: www.surveymonkey.com/r/hersenletselre-integratie

Invullen van de vragenlijst kost ongeveer 10 minuten. Is het lastig om online een vragenlijst in te vullen? Vraag dan een naaste of behandelaar om daarbij te helpen.

Eind 2021 wordt de definitieve brochure verwacht. Wil je op de hoogte blijven? Laat je gegevens achter op www.op-weg-wijzer.nl/hersenletsel-contact.

De brochure wordt ontwikkeld vanuit het project Op-Weg-Wijzer, onderdeel van het programma Volwaardig Leven van het Ministerie van VWS. Zie voor meer informatie: www.op-weg-wijzer.nl.

Vooraf

Als je bent getroffen door hersenletsel komt er veel op je af. Je bent de eerste periode meestal bezig met overleven, revalideren en verwerken wat er is gebeurd. Het onderwerp werk en re-integratie staat niet direct op de voorgrond. Maar als je in loondienst bent is het tóch belangrijk om zo snel mogelijk te weten wat je wel en niet moet doen rond dit thema.

De gevolgen van hersenletsel zijn voor iedereen anders. De wetgeving rond re-integreren naar werk (Wet verbetering poortwachter) kan best ingewikkeld zijn. Deze brochure geeft aanbevelingen wat je zelf (of je naaste) kan doen en waar je op moet letten. Zo kun je problemen voorkomen in een latere fase van je re-integratie.

Deze brochure is geschreven vanuit de situatie dat iemand bij het ontstaan van hersenletsel in vaste loondienst is. De inhoud kan ook relevant zijn voor mensen die een tijdelijk dienstverband hebben, of voor mensen die re-integreren als zelfstandige, als ondernemer of vanuit een uitkeringssituatie.

Hersenletsel: complex en vaak onbekend

Bij hersenletsel kunnen zichtbare en onzichtbare gevolgen optreden. Een deel van de gevolgen blijkt pas als je weer gaat deelnemen aan het 'normale leven'. Een nieuwe balans vinden is voor veel mensen met hersenletsel een traject van vallen en opstaan.

Voor de onzichtbare gevolgen zijn voor de buitenwereld vaak moeilijk te begrijpen. Tijdens de re-integratie lopen mensen met hersenletsel vaak aan tegen onbegrip van bijvoorbeeld de werkgever, collega's, de arbo-dienst of de huisarts. Dit kan grote gevolgen hebben voor jouw re-integratie. Bijvoorbeeld voor de beoordeling van jouw belastbaarheid

of in het ondersteunen van de aanpassingen die nodig zijn om duurzaam te kunnen werken.

Voor veel mensen is er een leven vóór en een leven ná hersenletsel. Het kost tijd om dat te accepteren. En daar kunnen allerlei emoties bij spelen. Herken en erken dit.



Samen verantwoordelijk voor re-integratie

Als je een dienstverband hebt en door hersenletsel geheel of gedeeltelijk uitgevallen bent op je werk, dan ben je volgens de Wet verbetering poortwachter (Wvp) samen met je werkgever verantwoordelijk voor je re-integratie. De werkgever is verplicht een bedrijfsarts in te schakelen. De Wvp kent verplichte stappen met vaste momenten en rollen voor werkgever, werknemer en de bedrijfsarts. Dat begint al in de eerste

weken na de ziekmelding. De Wvp kan een ingewikkeld proces zijn, zeker voor mensen met hersenletsel, want:

- Je herstel kan grillig verlopen
- Je kunt zichtbare en onzichtbare gevolgen hebben
- Wat haalbaar is blijkt vaak pas in de praktijk
- Werkgevers en bedrijfsartsen hebben niet altijd goed zicht op of kennis van hersenletsel

Als je belastbaarheid het toelaat, is het vaak zinvol om al tijdens de behandeling te starten met re-integratie. Dingen waar je in de praktijk tegenaan loopt, kunnen dan ook in de behandeling worden opgepakt. Let goed op jouw eigen belang: eerst revalideren voordat je weer gaat werken kan aantrekkelijk lijken maar de termijnen van de Wvp lopen door. Revalidatie ontslaat je niet van re-integratieverplichtingen.

Negen aanbevelingen voor re-integratie naar werk bij hersenletsel

Om het proces van re-integratie zo goed mogelijk te doorlopen kunnen deze negen aanbevelingen behulpzaam zijn:

1. Laat je informeren en houd het proces in de gaten
2. Bewaar alle informatie bij elkaar
3. Bereid gesprekken voor en neem iemand mee
4. Betrek een gespecialiseerde re-integratiecoach
5. Breng je mogelijkheden en beperkingen in beeld
6. Doe het niet alleen
7. Voorkom overschatting en onderschatting
8. Let op de financiële zaken
9. Schakel zo nodig andere ondersteuning in

Aanbeveling 1:

Laat je informeren en houd het proces in de gaten

Laat je informeren: Er zijn verschillende (digitale) omgevingen waar je goede informatie over de Wvp kunt vinden. Denk aan uitleg van alle stappen, jouw rechten en plichten, de mensen en organisaties waarmee je te maken kunt krijgen, een persoonlijke tijdlijn, financiële consequenties, tips en adviezen. Het is verstandig om hier vanaf het begin gebruik van te maken. Enkele goede informatiebronnen zijn:

- www.uwv.nl
- [FNV brochure langdurig ziek](#)
- [Mijn re-integratieplan](#) van patiëntenorganisaties

Houd het proces in de gaten: Weet wat elke stap inhoudt en wie wanneer actie moet ondernemen. De vaste momenten van de Wvp sluiten niet altijd logisch aan bij een herstel- en revalidatieproces bij hersenletsel. In principe zijn de wettelijke momenten leidend, soms kun je uitstel krijgen.

Aanbeveling 2:

Bewaar alle informatie bij elkaar

Houd vanaf het begin brieven, verslagen van onderzoeken, gespreksverslagen en eventuele andere stukken bij elkaar. Die kun je later in het proces weer nodig hebben.

Zorg dat je vóór een eventuele WIA-aanvraag onderzoeken en testresultaten hebt. In de [Richtlijn NAH en Arbeidsparticipatie](#) (pg. 43) staat een overzicht van relevante documenten.

Aanbeveling 3:

Bereid gesprekken voor en neem iemand mee

De gesprekken met de werkgever, arbodienst en (later in het traject) het UWV zijn belangrijk. Iedereen moet een goed beeld hebben hoe het werkelijk met je gaat. Bij hersenletsel is vaak moeilijk te beschrijven wat wel of niet lukt. Soms weet je dat nog niet goed, het kan wisselen per dag, veel beperkingen zijn onzichtbaar en je moet nog zoeken naar de juiste balans tussen belasting en belastbaarheid.

- Bereid alle gesprekken goed voor. Weet

waar het gesprek voor dient en wie je spreekt. Schrijf vooraf op wat jij wilt overbrengen en waar je vragen over hebt. Zet ook je re-integratiedoelen op papier.

- Neem iemand mee op gesprek. Als je een re-integratiecoach hebt, vraag deze dan. Je kunt ook een onafhankelijk cliëntondersteuner vragen. Een naaste kan ook een waardevol beeld geven van hoe het thuis gaat.
- Geef aan als je je niet begrepen voelt in een gesprek. Maak met concrete voorbeelden duidelijk hoe het voor jou is.
- Maak aantekeningen van het gesprek zodat je ook later nog weet wat er allemaal besproken is. Als er iemand meegaat, kan die dat ook voor jou doen. Of vraag de gesprekspartner om een kort gespreksverslag te maken. Leg goed vast wat je samen afsprekt en geef aan waar je het niet mee eens bent.
- Je mag een gesprek opnemen om later terug te kunnen luisteren. Dat moet je dan wel van tevoren aangeven. Leg ook uit waarom je het gesprek wil opnemen (bijvoorbeeld omdat je geheugen niet zo goed is).

Aanbeveling 4:

Betrek een gespecialiseerde re-integratiecoach

Als de re-integratie ingewikkeld is of stagneert, kan een gespecialiseerde re-integratiecoach (ook wel re-integratiedeskundige of jobcoach) jou en jouw werkgever goed begeleiden bij alle stappen.

- De kosten voor deze ondersteuning worden meestal vergoed door de werkgever, als onderdeel van zijn re-integratie-inspanningen.
- Zoek iemand met kennis heeft op het gebied van hersenletsel én Wvp. Als een re-integratiecoach via de arbodienst

wordt ingezet, vraag dan goed naar diens ervaring met hersenletsel.

- Je kunt deze professionals vinden bij gespecialiseerde bureaus of bij revalidatiecentra.
- Kijk op [Wegwijzer Hersenletsel](#) of bel/mail [de Breinlijn](#) voor een overzicht van gespecialiseerde coaches in jouw regio.

Aanbeveling 5:

Breng je mogelijkheden en beperkingen in beeld

Het is belangrijk dat de bedrijfsarts en het UWV goed zicht hebben op jouw mogelijkheden en beperkingen. Je kunt zelf verschillende dingen doen om hen een goed beeld te geven.

- Gebruik de tabel uit de [Richtlijn NAH en Arbeidsparticipatie](#) pg. 6 om zelf een eerste beeld te vormen. Vraag ook aan een naaste welke gevolgen die bij jou ziet.
- Houd een logboek bij waarin je opschrijft wat je gedurende een dag doet en wat je eventueel moet doen om bij te komen. Maak je klachten specifiek. Schrijf op wat je probeert en wat het effect is. Zo kun je in een gesprek een realistisch beeld geven.
- Met de [signaleringslijst NAH](#) kun je jouw functioneren in kaart brengen. Je kunt dit samen met een professional of een naaste doen.
- Bespreek met de behandelend arts in het revalidatiecentrum of de huisarts welke diagnostische onderzoeken en testen wenselijk zijn. Je kunt verwijzen naar de zogenaamde [minimale dataset NAH](#) waarin diverse tests zijn opgenomen.
- Heeft jouw bedrijfsarts of huisarts weinig kennis van hersenletsel? Verwijs naar [legdelink.nl](#) en het [stroomdiagram voor huisartsen](#).
- Vaak wordt al vroeg na het incident een neuropsychologisch onderzoek (NPO) afgenomen vanuit medisch perspectief.

Het kan belangrijk zijn om op enig moment ook een specifiek op arbeid gericht onderzoek af te laten nemen. Overleg dit met de arbo- of bedrijfsarts.

Aanbeveling 6:

Doe het niet alleen

Jouw naaste ziet (soms) meer dan jij: Een partner of andere naaste ziet vaak goed (en soms beter dan jijzelf) hoe het met je gaat. Vooral bij hersenletsel is het belangrijk om deze kennis te gebruiken. Je kunt door hersenletsel gebrekkig ziekte-inzicht hebben. Jouw naaste ziet dat vaak wel. Vraag jouw naaste om mee te kijken bij het invullen van tests, formulieren of een logboek.

Lotgenoten: Veel mensen hebben baat bij de ervaringen van andere mensen in een soortgelijke situatie. Online zijn diverse ervaringsverhalen te vinden van mensen die met hersenletsel weer aan het werk zijn gegaan. Ook zijn er lotgenotengroepen en buddy's voor 1-op-1 contact. Deze kun je vinden via het revalidatiecentrum of patiëntenvereniging hersenletsel.nl.

Betrek leidinggevenden en collega's:

Vaak helpt het als leidinggevenden en collega's goed snappen wat voor jou de gevolgen van het hersenletsel zijn. Zeker onzichtbare gevolgen zoals overprikkeling of concentratieproblemen zijn beter te begrijpen als deze concreet gemaakt worden. Dit heet psycho-educatie. Een re-integratiecoach kan hiermee helpen.

Aanbeveling 7:

Voorkom overschatting en onderschatting

Overbelasting én onderbelasting kunnen allebei negatieve gevolgen hebben voor je re-integratie. De uitdaging is om een nieuwe gezonde balans te vinden tussen werk en privé.

- Vaak overschatten mensen met hersenletsel zichzelf. Omdat je zó graag weer aan het werk wil, je verantwoordelijk voelt of bang ben om je aan te stellen. Dat kun je jaren volhouden. Als je uiteindelijk alsnog omvalt, wordt dit vaak als burn-out gezien terwijl het in feite door het hersenletsel komt.
- Soms zijn mensen met hersenletsel ook té voorzichtig. Ook dat kan negatieve gevolgen hebben.
- Een re-integratiecoach of (gespecialiseerd) ergotherapeut kan je begeleiden om zowel overschatting als onderschatting te voorkomen.

Aanbeveling 8:

Let op de financiële zaken

Als je uitvalt door ziekte heeft dat meestal gevolgen voor je inkomen. Soms al meteen, soms pas na verloop van tijd.

- De werkgever is verplicht de eerste twee jaar minimaal 70% van je loon door te betalen. Kijk in jouw CAO of arbeidsvoorwaarden wat voor jou de consequenties zijn, ook met betrekking tot jouw secundaire arbeidsvoorwaarden.
- Na 2 jaar heb je mogelijk recht op een WIA-uitkering. De achteruitgang in inkomen kan groot zijn. Dit hangt zowel samen met jouw oorspronkelijke inkomen, verzekeringen die jouw werkgever heeft afgesloten en de mate van arbeidsongeschiktheid die het UWV vaststelt.
- De werkgever kan een re-integratiecoach of arbeidsrevalidatie inschakelen en vergoedt deze dan ook.

Aanbeveling 9:

Schakel zo nodig andere ondersteuning in

- Sommige revalidatiecentra bieden programma's voor arbeidsrevalidatie. Deze worden vergoed door werkgever en/of zorgverzekeraar.
- Voor ondersteuning en vragen over allerlei levensdomeinen kun je gebruikmaken van een onafhankelijk cliëntondersteuner. Soms zijn deze gespecialiseerd in leven met hersenletsel. Deze ondersteuning wordt betaald aangeboden via de gemeente. Onafhankelijke cliëntondersteuners kunnen helpen in contacten met instanties en meegaan op gesprekken.
- Eerstelijns ergotherapeuten kunnen je helpen om de balans te vinden tussen werk en privé.
- Is er sprake van letselschade? Dit kan invloed hebben op de (financiële) gevolgen. Kijk op internet naar de mogelijkheden van Herstelgerichte Dienstverlening. Je kunt je laten bijstaan door een letselschadespecialist. Laat je vooraf goed informeren over hun werkwijze en verdienmodel, hier zijn grote verschillen in. Heb je een rechtsbijstandsverzekering? Dan krijg je van daaruit ondersteuning. Ook sociaal raadslieden kunnen soms helpen bij financiële of juridische kwesties. Zij worden aangeboden via de gemeente.
- Ben je lid van een vakbond? Ook die kan ondersteuning bieden op het gebied van werk en ziekte.
- Bestaan er meningsverschillen over de re-integratie inspanningen of inzetbaarheid in werk? Bij het UWV kan dan een deskundigenoordeel worden aangevraagd. Je hebt als werknemer ook recht op toegang tot een bedrijfsarts, evenals een second opinion als je het niet mee eens bent.

- **Breinlijn** is een gratis landelijk loket waar je terecht kunt met alle vragen over hersenletsel. Een hersenletseldeskundige in jouw regio verwijst je naar passende zorg en ondersteuning.

Meer weten:

Op werkenmethersenletsel.nl vind je veel meer informatie over dit onderwerp.

Regelhulp.nl is de routewijzer van het ministerie van VWS voor mensen met een ziekte of beperking.

De [Richtlijn NAH en Arbeidsparticipatie](#) geeft alle betrokkenen advies. Voor jou is in ieder geval het advies belangrijk om een gespecialiseerde begeleider, zoals een re-integratiecoaches, te betrekken.

Kijk verder op de websites van de deelnemende partners aan deze brochure.

Veelvoorkomende signalen van mensen met hersenletsel die vastlopen op hun werk

Bron: [De Richtlijn NAH en Arbeidsparticipatie](#) (pg 41)

- De persoon met NAH heeft meer hersteltijd nodig dan voorheen, is eerder vermoeid. Dit heeft tot gevolg meer verzuimdagen of meer kortdurend verlof aanvragen.
- Kortdurend verzuim door andere oorzaken of door overbelasting.
- Kwaliteit en/of kwantiteit van werkzaamheden gaat geleidelijk achteruit.
- Communicatie verloopt moeizamer.
- Persoon met NAH ervaart een toename in prikkelintolerantie/ moeilijker in staat om in drukte te werken of naasten merken dat de persoon met NAH gevoeliger is voor prikkels van buitenaf.
- De balans werk-privé raakt verstoord.
- Men ervaart geheugenproblemen/ krijgt informatie niet meer goed mee.
- Men is niet meer in staat om met plotselinge veranderingen om te gaan.
- Het thuisfront maakt zich zorgen doordat men thuis en/of op het werk niet goed functioneert.
- Een nieuw computersysteem of andere werkwijze kan niet worden aangeleerd.
- Men bagatelliseert het disfunctioneren.
- Er is sprake van terugtrekgedrag, zowel op het werk als privé. De persoon met NAH trekt zich terug uit sociale contacten.
- Men ervaart een toename van emotionele labiliteit, depressie en/of angst.
- De persoon met NAH maakt meer fouten en/of merkt fouten niet op.
- Er is sprake van productieverlies ("presenteeism"; men is wel aanwezig op de werkvloer, maar de productiviteit ligt laag).
- De persoon met NAH is prikkelbaar/ heeft een 'kort lontje'.



Wet verbetering poortwachter

Volgens deze wet zijn de werkgever en zieke werknemer de eerste 2 ziektejaren (104 weken ziekte) volledig verantwoordelijk voor het hele traject terug naar werk. Tot dit traject behoren de preventie, de verzuimbegeleiding en het begeleiden van de zieke of arbeidsongeschikte werknemer naar betaald werk. Wanneer de werknemer niet terug kan in zijn eigen functie, dan dient te worden gekeken welke mogelijkheden er zijn om de functie aan te passen. Is dit niet mogelijk dan wordt vervolgens gekeken naar andere mogelijkheden binnen het bedrijf (1e spoor). Kan de werknemer niet binnen het bedrijf geplaatst worden, dan is de werkgever verplicht een passende werkplek elders op de arbeidsmarkt te zoeken (2e spoor). Hiervoor wordt vaak een re-integratiebedrijf ingeschakeld. De werknemer is verplicht actief mee te werken aan het re-integratie proces. Wanneer een van beide partijen niet meewerkt, zijn daarvoor die partij financiële consequenties aan verbonden.

De wet verbetering poortwachter kent een aantal vaste afspraken en momenten. Hieronder een paar aandachtspunten.

Verwacht je binnen 6 weken weer volledige terugkeer naar werk? Dan is een gesprek met de arbo- of bedrijfsarts niet verplicht. Toch wordt het wel sterk aangeraden. In de praktijk kunnen alsnog beperkingen optreden en dan is het belangrijk dat de arbodienst al geïnformeerd is.

Verwacht je stapsgewijs te kunnen re-integreren naar het eigen of ander werk? Dan is het sterk aan te raden om de hele Wvp te doorlopen zonder tussentijdse aanpassingen aan je arbeidsovereenkomst. Als je bijvoorbeeld de omvang van je dienstverband aanpast, heeft dit ook direct invloed op jouw pensioenopbouw, secundaire arbeidsvoorwaarden en rechten op uitkeringen. Ook ontslag nemen of accepteren heeft grote gevolgen. Natuurlijk kun je redenen hebben om dit alsnog te overwegen. Vraag dan vooraf (juridisch) advies.

Het is belangrijk om **gedurende de looptijd van de Wvp** goed zicht te krijgen op de beperkingen én mogelijkheden die je door het hersenletsel hebt. In het begin lijkt dit wellicht een lange tijd maar juist bij hersenletsel is het van belang om tijdig te gaan ervaren wat voor jou werkt.

Als blijkt dat **terugkeer naar eigen werk niet haalbaar** is, dan zijn werkgever en werknemer ook verplicht om de mogelijkheden bij een andere werkgever te onderzoeken. Vaak wordt dit bepaald bij de Eerstejaarsevaluatie maar dat kan ook al eerder. Dit heet 'spoor 2' en hiervoor zet een werkgever meestal een re-integratiebureau in. Hierbij kan een actueel arbeidsdeskundig onderzoek handig zijn. Vraag na of dit bureau gespecialiseerde kennis van hersenletsel heeft.

Ben je (deels) gere-integreerd en ervaar je **na langere tijd opnieuw problemen**? Ga dan opnieuw in gesprek met je arbo- of bedrijfsarts en benoem duidelijk dat je in het verleden hersenletsel hebt opgelopen.

Is al vrij snel duidelijk dat er **geen werkhervatting meer mogelijk** is, niet in eigen werk en niet in ander werk? Dan kun je een vervroegde aanvraag voor een zogenaamde IVA-uitkering doen. Laat je tijdig informeren over de voorwaarden en termijnen hiervan.



Opgesteld door:



werkenmethersenletsel.nl



wegwijzer-hersenletsel.nl



breinlijn.nl



hersenstichting.nl



hersenletsel.nl



casemanagerhersenletsel.nl

©2021