

En dan ben je plots arbeidsongeschikt

Arbeidsongeschiktheid is iets waar de meeste werkenden niet over nadenken. Toch kan het slim zijn te weten wat je te wachten kán staan.

Tekst **Tan Tunal** Illustratie **Sara-Noor ten Cate**

DILEMMA

Het kan iedereen overkomen: een ongeval of een ziekte die ervoor zorgt dat je je beroep niet langer kunt uitoefenen. Het afgelopen jaar ontvingen meer dan 800.000 mensen een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Wat moet je doen als je plotseling arbeidsongeschikt raakt? En hoe kan je je erop voorbereiden?

VOORBEREIDEN OP...

Arbeidsongeschiktheid is een thema waar de meeste mensen pas over na gaan denken als ze er mee te maken krijgen. Dat zou anders moeten, zegt Karin Radstaak van het Nationaal Instituut voor Budgetvoorlichting (Nibud). Ze vergelijkt arbeidsongeschiktheid met andere belangrijke levensgebeurtenissen als het krijgen van een kind, of een scheiding. Of situaties die je niet verwacht, maar waarvoor je je wel verzekert. „Als je een brandverzekering afsluit, vraag je je af hoeveel je inboedel waard is”, aldus Radstaak.

Op eenzelfde manier is het volgens haar nuttig om na te denken over de situatie waarin je arbeidsongeschikt zou raken. „Wat gebeurt er dan? Met welke partijen kom je in contact? Wat voor regelingen zijn er?” Het Nibud heeft daarom een stappenplan opgesteld in voorbereiding op arbeidsongeschiktheid.

Naast het vergaren van informatie over arbeidsongeschiktheids- en ondersteuningsregelingen, is het verstandig te kijken naar waar je zou kunnen besparen en, om indien mogelijk, wat geld als buffer opzij te zetten. Radstaak: „Het hangt natuurlijk af van de mate waarin je arbeidsongeschikt raakt en of je daarnaast nog kan werken, maar het is sowieso goed te weten wat je financieel te wachten kan staan.” Als je onder een bepaald inkomensniveau terechtkomt, heb je bijvoorbeeld recht op huur- of zorgtoeslag, terwijl je daar eerder niet mee te maken hebt gehad.

Ook de manier waarop je werk georganiseerd is, speelt daarbij een grote rol. „In loondienst word je nog twee jaar in staat gesteld terug te keren als je ziek bent, maar als zelfstandige moet je je afvragen of je een arbeidsongeschiktheidsverzekering moet afsluiten of in een broodfonds moet stappen,” aldus Radstaak.

HANDELEN BIJ...

Als je bent uitgevallen is het altijd aan te raden te vragen of er iemand over je schouder mee wil kijken. „Je hebt dan zelf al genoeg zorgen over wat er met je

aan de hand is”, zegt Radstaak. „Dus als iemand die je vertrouwt je kan helpen uitzoeken voor wat voor regelingen je eventueel in aanmerking komt, is dat heel nuttig.” Ook gemeenten hebben daarin een rol te vervullen, maar voor hen is het moeilijker om mensen te benaderen, onder meer vanwege groeiend wantrouwen in de overheid.

Naast wantrouwen speelt bij het vragen om hulp ook schaamte vaak een rol, ziet arbeidsdeskundige Janthony Wielink. Hij helpt vaststellen in hoeverre iemand nog kan werken en ondersteunt bij het voorkomen en herstellen van arbeidsongeschiktheid. „Mensen denken dat arbeidsongeschiktheid hen niet overkomt en worden dus altijd verrast. Het is helemaal geen schande om hulp te vragen,

Naast wantrouwen speelt bij het vragen om hulp ook schaamte vaak een rol

want alles wat er op je afkomt kan behoorlijk ingewikkeld zijn.”

In het proces na een ziekmelding is een open communicatie tussen werknemer en werkgever van groot belang, weet Wielink. Hij ziet dat beide partijen vaak onvoldoende om de tafel zitten om een gezamenlijk doel en een pad daar naartoe uit te stippelen. „Heel vaak wordt dat uitbesteed aan een arbodienst,” zegt hij. „En dat is dan een externe partij die gewoon zijn ding doet, terwijl het wel om jouw toekomst gaat.” Met een open dialoog en duidelijke verwachtingen kunnen werknemer en werkgever samen nadenken over welke werkzaamheden op termijn weer hervat kunnen worden.

Het doel moet duidelijk zijn en betrokkenen moeten denken in mogelijkheden over hoe dat te bereiken, stelt de arbeidsdeskundige. „Het hoofddoel is altijd terugkeren naar je eigen werk. Maar soms kan dat niet. Dan kan je gaan kijken naar ander werk in de organisatie. En als dat ook niet kan moet je kijken naar mogelijkheden bij een andere werkgever.” Dit is allemaal vastgelegd in de Wet Verbetering Poortwachter, waar een uitgebreid stappenplan bij hoort voor werkgevers om mensen terug te begeleiden naar werk.

Dat stappenplan kan voor alle betrokken partijen - van een bedrijfsarts, tot een *casemanager* en verzuimbegeleider - een valkuil zijn, ziet Wielink in de praktijk. Omdat er heel sterk op het proces wordt gefocust, en de werkdruk bij alle betrokken partijen heel hoog is, is meer sprake van een ‘vinkjescultuur’, dan van goede begeleiding. „Iedereen zet een vinkje bij het volgende stapje, maar het is beter om het proces holistisch te benaderen”, stelt Wielink. Tijdens trainingen die hij geeft oppert hij vaak: kijk eens of je niet ook een stapje kan overslaan, of juist een ander, extra stapje moet zetten.

Als het doel om terug te keren naar werk niet haalbaar blijkt, is het van belang dat daar duidelijk over wordt gecommuniceerd, vindt Wielink. Als mensen minder loon gaan ontvangen, of misschien richting een WIA-uitkering gaan, is het heel belangrijk dat ze weten wat ze kunnen verwachten. Als ze die duidelijkheid hebben zetten ze sneller een stap dan als het allemaal vaag blijft.”

DUS

Arbeidsongeschiktheid komt altijd onverwacht, maar dat betekent niet dat je er niet op kan voorbereiden. Het helpt als je weet welke regelingen er bestaan, als je zicht heb op je financiële situatie en, indien mogelijk, een buffer kan opbouwen. Als je arbeidsongeschikt raakt, kan je in samenspraak met je werkgever of eventueel een andere werkgever kijken wat je nog wel kan doen.

