Werk

Algemene inleiding

Het doel van deze informatiekaart is om professionals handvatten te geven bij het geven van passende begeleiding en adviezen over arbeidsbelastbaarheid bij (jong)volwassenen met CP. Doelgroep: professionals werkzaam met (jong)volwassenen met CP.

In de richtlijn Cerebrale parese bij kinderen (2024) zijn geen aanbevelingen opgenomen over het onderwerp van deze informatiekaart. De inhoud van deze informatiekaart is gebaseerd op ervaringen uit de praktijk (practice-based). Als er evidence beschikbaar is, is deze verwerkt in deze informatiekaart.

Deze informatiekaart is opgesteld door CP-Net-knowledge brokers en Anthon Mesman, maatschappelijk werker, allen werkzaam bij Rijndam Revalidatie Rotterdam.

Laatst beoordeeld: 2025.

Vraag vanuit de praktijk

Hoe kunnen (jong)volwassenen met passende begeleiding en adviezen worden geboden over arbeidsbelastbaarheid, arbeidsongeschiktheid en toeleiding tot de arbeidsmarkt en/of behoud van werk?

Advies vanuit de praktijk

Biedt (jong)volwassenen met CP passende begeleiding en adviezen met betrekking tot:

- arbeidsbelastbaarheid
- wet- en regelgeving rondom werk en arbeidsongeschiktheid
- verwijzingen naar organisaties die (jong)volwassenen kunnen ondersteunen bij toeleiding tot de arbeidsmarkt en/of behoud van werk

Uitgangspunten

- Dit document richt zich primair op ‘betaald werk’.
- Arbeidsbelastbaarheid gaat zowel over fysieke als mentale belastbaarheid. Maar ook over de fysieke en cognitieve mogelijkheden van de patiënt.
- Het verrichten van werk is niet los te koppelen van het functioneren op andere levensdomeinen als relatie, gezin, huishouden, hobby en sociale contacten. Zie hiertoe ook de **Informatiekaart Belasting en belastbaarheid**.
- Het revalidatieteam inclusief de revalidatie arts hebben alleen een adviserende rol richting de patiënt, maar hebben geen bevoegdheid om uitspraken te doen over de arbeidsmogelijkheden van de patiënt in termen van hoeveelheid uren en concrete taken, dit is aan de bedrijfsarts en/of werkgever.

Persoonlijke situatie

Specifieke uitspraken met betrekking tot (betaald) werk zijn lastig, omdat er meerdere, geheel verschillende uitgangssituaties te benoemen zijn:

1. Iemand zoekt naar werk binnen de reguliere kaders
2. Iemand zoekt naar werk binnen een regeling (banenafspraak/doelgroepregister)
3. Iemand heeft werk en dat verloopt naar wens
4. Iemand heeft werk, maar dit begint steeds zwaarder te wegen (mentaal/fysiek)
5. Iemand heeft werk, maar is (nagenoeg) niet meer in staat om dit werk te verrichten

Wetten & Regelingen

Een aantal wetten/regelingen kunnen van toepassing zijn op iemands situatie als het gaat om het aspect 'betaald werk':

- Participatiewet
  Het doel van de Participatiewet is het creëren van meer banen, ook voor mensen met een ziekte of arbeidsbeperking. Een belangrijk inclusiecriterium hierbij is dat iemand niet zelfstandig het minimumloon kan verdienen. De uitvoering van de Participatiewet is vanuit de centrale overheid gedecentraliseerd richting de gemeente. De gemeenten hebben veel vrijheid om op hun eigen manier het lokale participatiebeleid in te vullen.

- Banenafspraak / Doelgroepregister
  Het kabinet en sociale partners (werkgevers en werknemers) hebben afgesproken dat zij banen gaan creëren bij reguliere werkgevers voor mensen met een arbeidsbeperking: de banenafspraak. Om hiervoor in aanmerking te komen dient iemand te zijn opgenomen in het doelgroepregister. Dit register wordt beheerd door het UWV.

  Als iemand is ingeschreven in het doelgroepregister, waarbij dus de banenafspraak van toepassing is, kan hij/zij meer ondersteuning krijgen bij het vinden van een baan. Er zijn in dit kader regelingen in het leven geroepen die het werkgever aantrekkelijk moeten maken om iemand in dienst te nemen en/of te houden. De belangrijkste zijn:
  - *Loonkostenvoordeel*
    Dit is een financiële tegemoetkoming voor de werkgever als hij iemand in dienst neemt en houdt.
  - *No-riskpolis*
    Dit betekent dat het UWV aan werkgever een Ziektewet uitkering betaalt als de werknemer ziek wordt. De werkgever hoeft dan een groot deel van het loon niet zelf te betalen.
  - *Proefplaatsing*
    Bij deze regeling gaat iemand dan bijvoorbeeld 2 maanden werken bij een werkgever om ervaring op te doen en zich te bewijzen in de functie. Tijdens de proefplaatsing houdt iemand zijn uitkering en betaalt de werkgever nog geen salaris.

- Indicatie 'Beschut werk'
  Na een 'Beoordeling arbeidsvermogen' door het UWV kan iemand het advies krijgen voor een 'Indicatie beschut werk'. Met dit advies kan deze persoon dan aankloppen bij de gemeente. De gemeente beslist vervolgens of iemand ook echt een beschutte werkplek

krijgt. Dit is een omgeving waar mensen met een ziekte of handicap meer begeleiding en aanpassingen op de werkplek krijgen, dan een gewone werkgever kan bieden.

- Wajong
  Jongeren die voor hun 18e of tijdens hun studie arbeidsongeschikt worden en *nooit* meer kunnen werken, hebben recht op een Wajong-uitkering. (Beperkt) betaald werken of vrijwilligerswerk blijven binnen deze regeling nog mogelijk, maar de toekenningskaders zijn inmiddels zeer strikt geworden.

- Wet Verbetering Poortwachter
  Werkgevers en zieke werknemers zijn in de eerste 2 ziektejaren samen verantwoordelijk voor de re-integratie van de werknemer. De wet schrijft dus voor wat werkgever en werknemers in de eerste 2 ziektejaren moeten doen volgens een bepaald stappenplan. Het UWV is verantwoordelijk voor de begeleiding en re-integratie van zieken zonder werkgever, zoals uitzendkrachten en werklozen. Ook dit gebeurt volgens een soortgelijk stappenplan.

- WIA (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen)
  De WIA-uitkering is voor mensen die tijdelijk of voor altijd arbeidsongeschikt zijn. De overheid stelt de voorwaarden voor een uitkering vast. Het UWV kijkt of iemand aan de voorwaarden voldoet en betaalt de uitkering. Er zijn 2 soorten uitkeringen bij de WIA:
    - WGA-uitkering (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten)
    - IVA-uitkering (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten)

Ervaringen uit de praktijk

Kijkend naar het beloop op de lange termijn liggen er bij mensen met CP in de kern drie belangrijke uitdagingen voor als het gaat om (betaald) werk:

Het verkrijgen van een geschikte baan

Mensen met CP hebben vaak veel moeite moeten doen om een passend beroepsdiploma te behalen. Zij willen deze prestatie graag verzilverd zien in het relatief laagdrempelig vinden van een passende baan. Maar ook dan leert de ervaring dat zij dit min of meer moeten bevechten. Vooroordelen bij een beoogde werkgever dan wel onbekendheid met de diagnose willen nog wel eens de slagingskans bij een sollicitant met CP negatief beïnvloeden. Daarnaast is het voor veel mensen met CP lastig om te bepalen of en zo ja, op welk moment binnen een sollicitatieprocedure zij melding willen maken van de diagnose.

Wanneer het verkrijgen van een betaalde baan op eigen kracht niet of zeer moeizaam tot stand komt, informeer de persoon in kwestie over verschillende vormen van gespecialiseerde ondersteuning. In dit kader is het aan te bevelen om dan iemand te kiezen die én zicht heeft op de arbeidsmarkt én tot op zekere hoogte beschikt over kennis van en inzicht in de diagnose CP, bijvoorbeeld een jobcoach. Mocht deze mogelijkheid niet aanwezig zijn, dan kan er op landelijk niveau een beroep worden gedaan op de gemeente, het UWV of bijvoorbeeld het Erik Scherder Huis en The Class (Hersenstichting), etc.

Het behouden van een baan

Vanuit de praktijk wordt zeer veel melding gemaakt door mensen met CP dat het vasthouden van baan, naarmate de tijd vordert, steeds lastiger wordt. De verhouding tussen arbeidsbelasting en arbeidsbelastbaarheid komt steeds verder onder druk te staan. De werknemer merkt dat de energie aan het afnemen is en/of dat uit te voeren taken complexer worden of als zodanig worden ervaren. Werknemers met CP ontwikkelen niet zelden een bepaalde mate van bewijsdrang, om daarmee bij zichzelf, de werkgever en collega's aan te kunnen tonen dat zij een bepaalde functie nog steeds goed kunnen uitvoeren.

Binnen de revalidatie wordt er door het multidisciplinaire behandelteam op dit thema ingezoomd, zodat een patiënt een goed beeld kan vormen van zijn arbeidsbelastbaarheid. Onderwerpen die aan bod kunnen komen zijn:

- Het attenderen van de patiënt op het bestaan van het 'preventief spreekuur' bij de bedrijfsarts (ook wel inloopspreekuur genoemd).
- In kaart brengen van het cognitief functioneren (eventueel afname van Neuropsychologisch Onderzoek) met vervolgens een koppeling naar de werktaken en het aanleren van het gebruik van cognitieve strategieën.
- In kaart brengen van de fysieke mogelijkheden en belastbaarheid met een vertaalslag naar de fysieke werkomgeving incl. het vervoer naar werk.
- Begeleiding in het schrijven van een informatiebrief aan collega's.
- In het geval van ziekmelding meedenken in een plan voor werkopbouw, met aandacht voor de werk/privé balans en het indelen van een werkdag passend bij de mentale en fysieke belastbaarheid. En tevens het voorbereiden van de gesprekken met de bedrijfsarts.

Financiën

Naast het vinden of het behoud van werk speelt om voor de hand liggende redenen het financiële aspect (salaris / uitkering) rondom werk een belangrijke rol. Slechts in uitzonderlijke gevallen (bijvoorbeeld bij financiële onafhankelijkheid) kan 'vrijwillige' contractverlaging een oplossing zijn voor het arbeidsbelastbaarheidsprobleem. Dit alles maakt dat per situatie bekeken moet worden welke ondersteuningsscenario's mogelijk zijn. Begeleiding door een relevante professional (jobcoach, arbeidsdeskundige, bedrijfsarts, verzuimcoach, werkbegeleider, maatschappelijk werker etc.) kan bijdragen tot het formuleren van het meest geschikte scenario. Kennis van de sociale kaart is een pre om een iemand te kunnen verwijzen naar een relevante lokale organisatie.

Algemeen advies

Online zijn er steeds meer mogelijkheden om meer te weten te komen over alles wat te maken heeft met werk en regelgeving, zelfs toegespitst op de diagnose CP. Zo is er een online tool ontwikkeld, een 'Wegwijzer', waarmee men makkelijker informatie kan vinden over mogelijke uitkeringen en ondersteuning bij zowel betaald als onbetaald werk. De informatie is samengesteld door onderzoekers van het Kenniscentrum Revalidatiegeneeskunde Utrecht, mensen met CP en CP Nederland.