



# *Inhoudsopgave*

1. Wat is RSI?	3
2. Werken met (beginnende) RSI-klachten	5
3. Ziek thuis met RSI	13
4. Omgaan met de arbodienst	17
5. RSI en reïntegratie	21
6. Adressen, verder lezen	25

## *Bijlagen*

Bijlage 1: RSI-test	27
Bijlage 2: Oefeningen voor thuis en op de werkplek	29

### **Disclaimer**

FNV Bondgenoten heeft de tekst van deze brochure met de grootste zorgvuldigheid samengesteld. Wetgeving is echter complex en aan verandering onderhevig. Bovendien verschillen individuele situaties en omstandigheden. Daarom aanvaardt de organisatie geen aansprakelijkheid voor onjuistheden die eventueel in deze uitgave voorkomen of voor de gevolgen van gebruikmaking van deze informatie.





## 1. Wat is RSI?

Repetitive Strain Injury (letsel door herhaalde (in)spanning) is een verzamelnaam voor verschillende klachten in de nek, schouders, armen, polsen en handen als gevolg van chronische overbelasting. De klachten lopen heel erg uiteen, bijvoorbeeld tintelingen, pijn, een verdoofd gevoel, kramp of een moe/zwaar gevoel. Ze kunnen zich op wisselende plaatsen voordoen: dan weer in de pols, dan weer in schouder, arm of elleboog. Mensen met deze klachten denken dan al snel dat het om heel verschillende dingen gaat. Er zijn ook nog altijd (huis)artsen die onvoldoende op de hoogte zijn van het bestaan van RSI.

RSI (repetitive strain injury) betekent letterlijk "letsel door herhaalde (in)spanning". Deze herhaalde inspanning is echter maar één van de factoren die RSI kan veroorzaken. Medici hebben daarom een nieuwe naam voor dezelfde aandoening gekozen: ABBE. ABBE staat voor Aandoening Bewegingsapparaat Bovenste Extremititeit. Deze beschrijving betekent 'klachten aan het bewegingsapparaat (spieren en pezen in je lichaam) in de bovenste extremititeit (nek en/of armen)'. Er is voor deze term gekozen omdat het een feitelijke beschrijving is zonder op voorhand een uitspraak te doen over de oorzaak van de klachten. Als de klachten een relatie hebben met het werk dan is de nieuwe naam Werkgerelateerde ABBE, kortom WABBE. In deze brochure houden we de term RSI aan.

### **RSI in fasen**

RSI-klachten worden vaak in fasen onderverdeeld. De RSI-fasen zijn als volgt:

*Fase 1:* Lichte klachten na een lange dag werken. De klachten verdwijnen na een korte rustperiode. Er zijn geen belemmeringen in het uitvoeren van de werkzaamheden of in huishoudelijke taken.

*Fase 2:* Matige klachten die ook 's avonds aanwezig blijven. De inmiddels wat ernstigere klachten dwingen je om het werk af en toe te onderbreken of minder intensief te werken. Ook in de thuissituatie (huishoudelijke taken) word je af en toe belemmerd. De klachten verdwijnen niet meer na kortdurende pauze of ontspanning.

*Fase 3:* Continue klachten. Vaak noodzaken de klachten in deze fase je te stoppen met werken. Ook privé zijn er vaak ernstige beperkingen, bijvoorbeeld potjes niet meer kunnen opendraaien, niet meer kunnen schrijven, boodschappen doen en sporten en niet lang achter elkaar kunnen zitten.

### **RSI niet alleen bij beeldschermwerk**

In het totaal meldt 8% van de beroepsbevolking zich jaarlijks ziek door RSI-klachten. Een onderzoek van TNO-Arbeid heeft zelfs uitgewezen dat 41% van alle werknemers jaarlijks RSI-klachten heeft. Veel mensen associëren RSI met computerwerk, maar dat is een misvatting. Ook mensen die helemaal niet met een beeldscherm werken kunnen RSI krijgen (denk maar aan caissières, slaggers, monteurs, kappers, stucadoors, mensen die werken aan de lopende band). In de vleessector bijvoorbeeld rapporteert 43% van de werknemers klachten aan nek, schouder, arm, elleboog of pols. Bijna 40% van de productiefuncties 'brengt een sterk verhoogd risico op RSI met zich mee, voor 45% van de functies geldt een verhoogd risico'. En dan gaat het hier niet om computerwerk...

RSI komt vooral voor bij werknemers die langdurig in eenzelfde houding werken of die werk doen waarbij zij aldoor dezelfde bewegingen moeten herhalen ('repeterende arbeid'). Maar ook andere factoren – zoals trillingen, kou en tocht – vergroten het risico. Vooral werksituaties met veel stress of verstoorde arbeidsverhoudingen moeten in de gaten worden gehouden: in veel gevallen is RSI mede het gevolg van een combinatie van verkeerde houding, beweging én werkdruk.

### ***Meer aandacht voor preventie van RSI dringend noodzakelijk***

Hoe dan ook: RSI vormt een heel groot gezondheidsrisico voor heel veel werknemers. We zullen er gezamenlijk voor moeten zorgen dat al die werknemers die nu nog geen of weinig klachten hebben, behoed worden voor ernstige klachten en volledige arbeidsongeschiktheid.<sup>(1)</sup> Deze brochure wil informatie bieden aan mensen, die te maken hebben met RSI-klachten, maar die nog wel een werkgever hebben, met wie zij de problemen moeten oplossen.<sup>(2)</sup> In deze brochure wordt ingegaan op vragen als hoe verdere klachten te voorkomen zijn, wat je van je werkgever kunt verwachten, de rol van de arbodienst, je rechten en plichten als je ziek bent, en op wie je een beroep kunt doen voor hulp.

---

(1) FNV Bondgenoten heeft een aparte brochure over Gezond werken met beeldschermen.

Als je informatie wilt over hoe een beeldschermwerkplek zo kan worden ingericht dat het risico op gezondheidsklachten wordt verkleind, kun je deze brochure bestellen (zie achterin).

(2) Voor mensen met zeer ernstige, langdurige klachten, die in de WAO terecht gekomen zijn, is ander materiaal beter geschikt. Het gaat dan om materiaal over uitkeringsrechten en vragen als: solliciteren vanuit de WAO, omgaan met de uitkeringsinstantie en dergelijke.



## 2. Werken met (beginnende) RSI-klachten

RSI ontstaat vaak geleidelijk. Het begint met een onschuldige tinteling na een dag hard werken om een deadline af te krijgen. Zodra je met werken ophoudt, of de druk van de ketel af is, nemen ook de RSI-klachten af.

Het is op zulke momenten nog niet noodzakelijk om te stoppen met werken. In een vroeg stadium kunnen gelukkig allerlei maatregelen genomen worden om verdere klachten te voorkomen. Maar het is dan wel van groot belang de klachten serieus te nemen en niet te denken 'niet aanstellen, gewoon doorgaan'! Een onschuldig pijntje kan uitmonden in een ernstige kwaal. RSI is in een vroeg stadium nog te verhelpen, maar bij ernstiger klachten kan het jarenlang blijven opspelen, met grote lichamelijke, maar ook psychische en sociale gevolgen. Raadpleeg daarom een arts zo gauw als je denkt dat je met RSI-klachten te maken hebt.

### 2.1 De diagnose en de eerste gesprekken

#### **RSI moeilijk vast te stellen**

Om een aantal redenen is RSI soms moeilijk vast te stellen door een arts. Wetenschappelijk onderzoek toont aan dat voor slechts 10% van de RSI-klachten een specifieke diagnose te stellen is, zoals het 'carpaal tunnelsyndroom' of de tenniselleboog. Voor de overige 90% is dat niet zo. Dit wordt ook wel aangeduid als a-specifieke RSI. Dit betekent niet dat er slechts in 10% van de gevallen sprake is van RSI! Wanneer je naar de huisarts gaat, probeer dan voor jezelf helder te hebben waar je klachten hebt, wanneer je dit hebt en bij welke activiteiten de klachten erger worden. Dit kan de arts helpen bij het stellen van een diagnose.

Dring er bij de arts op aan om niet alleen een diagnose te stellen, maar ook na te denken over een behandelplan. Alleen rust is niet voldoende, laat je daarmee niet afschepen!

#### **Gesprek met de arbo-arts**

Als je vermoedt dat de klachten met het werk te maken hebben, dan is het verstandig om ook de arbo-arts te raadplegen, met de vraag hoe je kunt voorkomen dat door het werk je klachten verergeren. Je kunt bijvoorbeeld naar het arbeidsomstandighedensprekkuur. Dit spreekuur bij de arbodienst is door elke werknemer te bezoeken, ook als je nog niet ziek thuis zit door klachten. De arbo-arts heeft als het goed is verstand van deze aandoening, en heeft kennis van preventieve maatregelen. Het is immers een beroepsziekte, die op heel veel plekken voorkomt. Er is inmiddels veel bekend over de wijze waarop klachten ontstaan, voorkomen en verholpen kunnen worden.

Misschien heeft de arts bovendien andere signalen gekregen uit de organisatie, of is hij of zij betrokken bij stappen die jouw werkgever zet in de richting van een RSI-beleid.

Een arbodienst heeft overigens niet alleen een arbo-arts in dienst, maar ook mensen die gekwalificeerd zijn om werkplekonderzoek te doen, en deskundig advies te geven over aanpassingen van de werkplek. Een goede werkgever biedt werknemers de mogelijkheid om van deze deskundigheid gebruik te maken bij het oplossen van gezondheidsproblemen.

#### *Beginnende klachten wel of niet melden bij de werkgever?*

*André: 'Sinds een half jaar heb ik regelmatig last van pijn in mijn armen, maar ik ben nog wel helemaal aan het werk als uitbener in een slachterij. Ik ben met mijn klachten naar de huisarts gegaan en inmiddels heb ik fysiotherapie. Mijn therapeut adviseerde mij om mijn klachten met mijn leidinggevende te bespreken, aangezien hij de aangewezen persoon is om een aantal zaken op mijn werk te veranderen. Maar omdat ons bedrijf middenin een grote reorganisatie zit, weet ik niet of ik daarmee mijn baan op het spel zet.'*

De fysiotherapeut heeft inderdaad gelijk: het kan verstandig zijn om – behalve je huisarts en/of de arbo-arts – je leidinggevende te raadplegen. Er zijn echter situaties denkbaar waarin je het eerst op een andere manier wilt proberen op te lossen.

Belangrijk om te weten is, dat je niet verplicht bent om de werkgever te vertellen dat je RSI hebt. Eerst naar de arbo-arts gaan kan een oplossing zijn als je niet meteen naar je leidinggevende toe wilt. De gesprekken met de arbo-arts zijn vertrouwelijk. Deze arts kan je adviseren wat je kunt doen en wat je moet laten, zonder dit direct aan je werkgever te melden.

Mocht je het de werkgever wèl willen vertellen: probeer dan een inschatting te maken hoe je leidinggevende zal reageren. Vraag een apart gesprek aan en vertel op rustige wijze wat er aan de hand is. Vaak blijkt in goed overleg meer mogelijk dan je op voorhand dacht.

### ***Waar kan ik mijn werkgever op aanspreken?***

In die gevallen waar het werk moet worden aangepast, of hulpmiddelen moeten worden aangeschaft, is een gesprek met de werkgever noodzakelijk. Dat zal je leidinggevende zijn, of, als je een lastige verhouding met je leidinggevende hebt, de personeelsfunctionaris.

Als je werkgever er voor open staat om samen met jou te kijken wat mogelijk is om je situatie te verbeteren, dan is er niets aan de hand. Lastiger wordt het als de werkgever ontkent dat je klachten iets met het werk te maken kunnen hebben. Een verklaring van je huisarts en zeker van de arbo-arts kan dan uitkomst bieden. RSI-klachten, hoe hinderlijk ook, zijn echter soms zo onduidelijk, dat een vervelend gesprek kan ontstaan tussen jou en je werkgever over je werkplek. En jammer genoeg is niet altijd iedere arbo-arts 'onpartijdig'; sommige steunen de werkgever meer dan je lief is.

Toch kan je werkgever zich er niet zomaar van afmaken. De wet geeft de werkgever grote verantwoordelijkheden, en daar kan je hem op wijzen.

#### **Tip:**

Het is raadzaam om zelf aantekeningen te maken van de gesprekken die je voert met de werkgever of personeelsfunctionaris. Mocht er achteraf een verschil van mening met de werkgever blijken, dan heb je het in ieder geval op papier staan.

### **Werkgever verplicht te zorgen voor gezond werkklimaat**

De Arbeidsomstandighedenwet verplicht werkgevers te zorgen voor een gezond werkklimaat en goede arbeidsomstandigheden. Dat betekent dat het arbobeleid er op gericht moet zijn om risicofactoren te voorkomen en/of beperken. Sterker nog: als een werknemer ziek wordt door omstandigheden op het werk, en de werkgever niet kan aantonen voldoende gedaan te hebben om ziekte te voorkomen, dan kan de werknemer de werkgever zelfs aansprakelijk stellen voor de geleden schade (bijvoorbeeld inkomensschade).

Maar in de eerste plaats moet alles er op gericht zijn om ziekte door het werk te voorkomen. Werkgevers zijn verplicht risico's te inventariseren, en als er omstandigheden zijn die het risico op het ontstaan van RSI vergroten, dan moet hij hier wat aan doen. De werkplek moet bovendien worden aangepast aan de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.

De overheid heeft een steeds grotere (financiële) verantwoordelijkheid neergelegd bij de werkgever in geval van ziekte van de werknemer. Niet alleen moet hij het eerste ziektejaar betalen, ook is hij sinds 1 januari 2003 verantwoordelijk voor je reïntegratie naar een nieuwe werkplek, als je je oude werkplek niet meer kunt vervullen.

Als je kunt aantonen dat je meermalen gevraagd hebt om werkaanpassingen in verband met RSI, en de werkgever toch niets heeft ondernomen, dan loopt hij de kans om nog langer dan een jaar jouw salaris te moeten betalen. Dit is besloten om te voorkomen dat werkgevers hun zieke werknemers te gemakkelijk en ten onrechte terecht laten komen in de WAO. Zie ook de tekst over verplichtingen van werkgevers en werknemers bij langdurige ziekte.

## 2.2 Maatregelen om beginnende RSI-klachten te verhelpen

Hoewel het nog steeds moeilijk is om een goede diagnose te stellen met betrekking tot RSI, is er wel veel bekend over factoren die RSI kunnen veroorzaken. Dat heeft geleid tot talloze praktische oplossingen. Sommige zijn gemakkelijk aan te brengen, andere zijn lastiger, en kosten meer geld. Bovendien zijn een aantal oplossingen gemakkelijk samen met de leidinggevende uit te voeren, andere vragen om een bredere aanpak in een organisatie.

Wat is er te doen om beginnende RSI-klachten te verhelpen en te voorkomen dat ze verergeren? Kort samengevat gaat het om vijf punten waar aandacht voor moet zijn:

- meer bewegen, ook tussendoor
- meer afwisseling van taken
- minder werkdruk
- aanpassingen van de werkplek
- werken aan betere houding en conditie

Daarnaast is het belangrijk om zelf te letten op zaken als je algemene conditie (neem je wel voldoende rust, zorg je voor voldoende beweging en gezonde voeding), maar ook op je eigen werkhouding. Juist mensen, die het werk tot in de puntjes willen verzorgen, die geen 'nee' kunnen zeggen, en die zich vreselijk verantwoordelijk voelen voor het werk, zijn extra gevoelig voor het ontwikkelen van RSI-klachten.

### Arboconvenanten

In een groot aantal sectoren hebben werkgeversorganisaties, vakbonden en de landelijke overheid afgesproken dat er de komende jaren hard zal worden gewerkt aan het gezonder maken van het werk, het bestrijden van ziekteverzuim en langdurige arbeidsongeschiktheid.

In deze sectoren is eerst gekeken wat de belangrijkste risicofactoren zijn voor ziekteverzuim en WAO. In nogal wat sectoren werd RSI als een hele belangrijke factor aangewezen. Dat heeft er toe geleid dat in die sectoren er gezamenlijk aan wordt gewerkt om het risico op RSI te verkleinen. In de ene sector zal de aandacht vooral worden gericht op zaken als aanpassingen op de werkplek (zoals beter meubilair en gereedschap), elders wordt in de eerste plaats de werkdruk en de organisatie van het werk aangepakt. Overal zal aandacht worden besteed aan voorlichting en instructie.

Voorbeelden van sectoren waarin dit speelt zijn: de kappersbranche, het bankwezen, de zorgverzekeraars, architectenbureaus, de vleessector, enzovoorts. Wil je weten of in de branche waar je werkt ook een arboconvenant is afgesloten en op welke maatregelen je in dit kader de werkgever of OR kunt wijzen? Kijk dan op onze website [www.arboconvenanten.fnv.nl](http://www.arboconvenanten.fnv.nl)

### *Meer bewegen, ook tussendoor*

*Mariëlle: "Als caissière in een groot bedrijf zit ik lang achter elkaar in dezelfde houding te werken. Je denkt wel dat je veel beweegt omdat je veel bewegingen maakt, maar dat zijn de hele tijd dezelfde. Het is bij ons zo druk dat ik niet zomaar weg kan. We hebben het nu zo georganiseerd, dat we regelmatig moeten opstaan om bijvoorbeeld tasjes te pakken of bepaalde producten, zoals sigaretten en batterijen. Daarnaast wordt het kassawerk afgewisseld met andere werkzaamheden in de winkel."*

Ons lichaam is niet gemaakt om langdurig in dezelfde houding te verkeren. Als je eens bekijkt welk deel van de dag je op een gezonde manier actief bezig bent, is dat vaak schrikbarend weinig. Meer beweging inbouwen in het dagelijks werk is heel belangrijk. Maar zorg er ook buiten je werk voor dat je regelmatig beweegt: door te gaan sporten, met de fiets naar het werk te gaan of regelmatig een wandeling te maken.

Wat het werk betreft kunnen simpele dingen al veel uitmaken. Zorg dat niet alles op armafstand bij de hand staat, maar in de kast zodat je af en toe moet opstaan. Dat stimuleert de doorbloeding van de spieren. Ga expres regelmatig drinken halen, en schudt onderweg even je armen en schouders los. Neem de trap in plaats van de lift. Blijf niet al te lang in één bepaalde houding werken, maar probeer het wat te variëren. Maak gebruik van die stoel die er staat, en denk niet te gauw dat het niet nodig is. Doe niet aldoor alles met de muis, maar wissel muis en toetsenbord af.

Niet iedereen kan zelf zorgen voor variatie in bewegingen, denk maar aan het werk aan de lopende band. Dan moet er wat veranderd worden in de organisatie van het werk, werkplekken moeten worden aangepast. Overleg hierover met je leidinggevende. Omdat je dan meestal niet de enige bent die hiermee te maken heeft, is het verstandig je collega's bij het gesprek te betrekken.

### *Afwisseling van taken*

*Ingrid (42, secretaresse): 'Soms moet ik hele dagen rapporten intypen. Dan weer heb ik een dag eindeloze hoeveelheden telefoontjes. Er zijn ook dagen dat ik uren achter elkaar rapporten met cijfers en tabellen nauwkeurig moet nakijken. Dan tuur ik ingespannen op het beeldscherm en doe ik niet veel meer dan klikken en tikken van enkele cijfers of letters. Na dit soort dagen heb ik vaak last van een gespannen gevoel in mijn nek en schouders. Laatst heb ik heel bewust zo'n dag elk uur onderbroken met een korte wandeling door de gang, even een kop koffie halen en een kort praatje. Ik merkte dat ik me daarna weer beter kon concentreren, en de spanning in mijn lijf was ook minder.'*

Eén van de belangrijkste manieren om RSI te voorkomen is afwisseling van taken. Doe niet uren achter elkaar hetzelfde, maar wissel het af. Moeilijke klussen met gemakkelijke, taken waarbij je precies of intensief handwerk afwisselt met lichtere taken of taken die minder van je lichaam vergen. Taakrotatie kan een oplossing zijn. Soms kan je dat zelf zo organiseren, soms kan dat alleen in overleg met collega's. Meestal is er meer mogelijk dan je op het eerste oog denkt. Praat hierover ook met je collega's of je leidinggevende. Een werkoverleg is een goede plek om dit eens op tafel te leggen. Nogmaals, je bent meestal niet enige die met dit probleem rondloopt.

### *Minder werkdruk*

*Menno (34, monteur): "Ik repareer kleine mechanische apparaten, een heel precies werkje. Het werk zelf is leuk, maar wat het vervelend maakt is de werkdruk. We worden nog net niet per stuk betaald, maar het scheelt niet veel. 's Avonds ben ik helemaal stijf en mijn vingers en ellebogen doen zeer."*

Uit onderzoek blijkt, dat RSI vaker voorkomt bij mensen die zelf geen invloed kunnen uitoefenen op hun werktempo. Deadlines, targets, of aantallen vierkante meters die gehaald moeten worden zijn op zich niet erg. Hard werken natuurlijk ook niet.

Het wordt pas erg, als het alles bepaalt, als pauzes eigenlijk niet meer mogelijk zijn, als iemand niet meer even uit kan blazen en hard en minder hard werken niet meer kan afwisselen.

Werkdruk en stress zijn dan heel belangrijke factoren, die RSI-risico's kunnen verergeren. Zoals in het voorbeeld van Menno. Bij het soort werk wat hij doet moet zeker worden opgelet dat er geen RSI ontstaat. De werkdruk vergroot het risico alleen maar.

Soms zit hard werken 'in de aard van het beestje': omdat je het leuk vindt, omdat je van aanpakken houdt, omdat je erg hoge eisen stelt aan je werk of omdat je hoopt dat het je helpt om hoger op te komen. Je vergeet dan helemaal aan je eigen lichaam te denken. Ons advies is: doe dat niet, want uiteindelijk ben je in de eerste plaats zelf de klos als het mis gaat.

Veel vaker is het natuurlijk de werkomgeving die je dwingt tot hard werken. Bijvoorbeeld omdat de lopende band op een vaste snelheid staat, omdat er targets gehaald moeten worden of omdat er veel te veel werk is. In dat geval ben je trouwens niet de enige die risico loopt op (verergering van) RSI.

Er zijn verschillende manieren om werkdruk aan te pakken. Voorbeelden zijn: het inschakelen van meer mensen voor het werk, het beter inrichten en organiseren van het werk, het verbeteren van de planning door beter overleg, het verlagen van de targets, of het verminderen van deadlines. Soms kunnen dergelijke veranderingen met collega's samen worden bedacht en toegepast, soms moet er meer gebeuren in de organisatie. Belangrijk is dat werkdruk bespreekbaar wordt gemaakt. Bijvoorbeeld door in het werkoverleg ruimte te reserveren voor dit onderwerp.



## *Aanpassingen van de werkplek*

*Eddie werkt op detachingsbasis bij een groot bedrijf: "Op het hoofdkantoor van mijn eigen werkgever heb ik een redelijk goede werkplek. Bij het bedrijf waar ik gedetacheerd ben, zit ik op een kamertje achteraf, waar de ergonomische omstandigheden slecht te noemen zijn. Het bureau is te klein en niet in hoogte instelbaar, ik werk continu met een laptop en de stoel heeft geen armsteunen. Toen ik pijn kreeg in mijn polsen en onderarmen heb ik mijn werkgever ingeseind. Gelukkig kreeg ik daar gehoor. Ze hebben er voor gezorgd dat er verbeteringen zijn aangebracht."*

Om RSI-klachten te voorkomen zijn verschillende aanpassingen denkbaar. Daarbij gaat het om te beginnen om de inrichting van je werkplek. Tafels en stoelen moeten verstelbaar zijn en voldoende ondersteuning geven. Op die manier kan je werkplek voor je lichaamsbouw geschikt gemaakt worden. De werkgever is niet alleen verplicht tot het verstrekken van een goed instelbare werkplek. Hij moet er daarnaast voor zorgen dat er goede informatie gegeven wordt over hoe de werkplek op jouw lichaamsbouw en werkzaamheden afgesteld moet worden.

Bovendien is het bij sommige werkzaamheden belangrijk om zittend en staand werken af te wisselen (in de wet staat dat je niet te lang achter elkaar alleen zittend of alleen staand mag werken). Dat kan als meubilair in hoogte in te stellen is. Let er trouwens bij de inrichting van je werkplek op dat je vanzelf afwisseling en beweging inbouwt.

Daarnaast moet je de juiste instrumenten en gereedschappen hebben om mee te werken. Niet te zwaar, als dat niet hoeft. Er zijn steeds meer hulpmiddelen in omloop, waarmee je geholpen kunt worden om zwaar gereedschap te hanteren. Jouw gereedschap moet verder de juiste maat hebben en verstelbaar zijn als dat kan. Het moet bovendien echt geschikt zijn voor het werk.

### **Beeldschermwerk** <sup>(3)</sup>

Beeldschermwerk is niet de enige, maar wel een belangrijke veroorzaker van RSI-klachten. Daarom heeft de wetgever speciaal voor beeldschermwerk een aantal zaken geregeld in de wet.

Volgens de Arbowet mag je per persoon maximaal 5 à 6 uur beeldschermwerk per dag verrichten.

Verschuillende wetenschappelijke onderzoeken wijzen uit dat RSI-klachten sterk toenemen wanneer er meer dan 4 uur beeldschermwerk per dag wordt verricht!

Wanneer je lichte RSI-klachten hebt, is het dus van groot belang om het aantal uren beeldschermwerk zoveel mogelijk te beperken. Belangrijk is om het werk zo organiseren dat in ieder geval het maximum van 6 uur niet overschreden wordt. In sommige sectoren hebben werkgevers en vakbonden aangepaste normen afgesproken. In het Arboconvenant Bankwezen bijvoorbeeld is de wettelijke norm verscherpt naar maximaal 5 uur beeldschermwerk per persoon per dag.

Het is goed om meer afwisseling in je werkzaamheden na te streven, bijvoorbeeld afwisseling tussen beeldschermwerk, overleg, kopiëren en archiveren. Zorg dat je niet alles binnen armlengte om je heen hebt staan bij je computer. Opstaan om naar kasten te lopen is helemaal niet slecht, ook al kost het wat meer tijd! Wat bij beeldschermwerk ook kan helpen is het installeren van pauzesoftware. Dit zijn programma's die je op je computer installeert en die je waarschuwen wanneer je te intensief of te lang achter elkaar aan het computeren bent. De betere programma's geven aan wanneer het tijd is voor een minipauze (kortdurend, d.w.z. van 8-20 seconden, waarbij je handen, armen en schouders even kunt bewegen om de doorbloeding weer op gang te brengen) of langere rustpauzes van een aantal minuten. Vaak geeft het programma ook suggesties voor oefeningen die je kunt doen om de doorbloeding van je spieren te stimuleren. Een dag serieus met pauzesoftware werken geeft je veel inzicht in de hoeveelheid en intensiteit van het computerwerk. Het is vaak even wennen, maar het werpt zeker zijn vruchten af. FNV Bondgenoten heeft in samenwerking met Humatix en VHP de beeldschermtachograaf ontwikkeld. Leden van FNV Bondgenoten die dit pauzeprogramma willen aanschaffen krijgen een aanzienlijke korting. Voor meer informatie zie [www.beeldschermtachograaf.nl](http://www.beeldschermtachograaf.nl).

(3) FNV Bondgenoten heeft een aparte brochure over Gezond werken met beeldschermen.

Als je informatie wilt over hoe een beeldschermwerkplek zo kan worden ingericht dat het risico op gezondheidsklachten wordt verkleind, kun je deze brochure bestellen (zie achterin).

Let eens op je lichaamshouding. Kijk of er met hulpmiddelen voor gezorgd kan worden dat je in een betere lichaamshouding kunt werken en er meer afwisseling ontstaat. Simpele dingen als betere verlichting kunnen al zorgen voor een andere houding, omdat je minder geneigd bent te gaan turen.

### **RSI-consulenten**

In een flink aantal bedrijven (met name in de ICT sector en in het bankwezen) zijn RSI- consulenten actief. Een RSI-consulent is een (kader)lid van FNV Bondgenoten die door ons is opgeleid om de bekendheid rond RSI te vergroten. Veel werknemers met RSI klachten maken hun klachten niet of te laat kenbaar. Enerzijds door onwetendheid, anderzijds ervaren veel werknemers een hoge drempel om hun klachten en knelpunten in het werk kenbaar te maken. De RSI-consulent kan een rol vervullen op de afdeling om deze drempel te verlagen en om de bewustwording van risico's bij werknemers en leidinggevende te vergroten. Lijkt het jou ook leuk om RSI-consulent te worden, neem dan contact op met de VGWM telefoon (zie achterin de brochure).

### **Werkgever kan beroep doen op hulpmiddelen en vergoedingen**

Als je denkt dat je klachten alleen kunnen verdwijnen door veranderingen op het werk, wees dan verstandig en kaart het aan bij je leidinggevende (in een persoonlijk gesprek of in het werkoverleg).

Het kan helpen om je werkgever erop te wijzen dat er allerlei hulpmiddelen bestaan, en dat voor aanpassingen aan werkplekken soms financiële vergoedingen van de overheid te krijgen zijn.

Er bestaan checklijsten waarmee je een werkplek kunt beoordelen op RSI-risico. Een voorbeeld van een korte checklijst staat achterin deze brochure. Stel dat blijkt dat jouw werkplek hoog scoort volgens die checklijst, dan is dat een goed uitgangspunt voor een gesprek met je werkgever en/of bedrijfsarts, met de vraag om je werkplek aan te passen. Je kunt zelf allerlei suggesties doen. Overweeg om dit schriftelijk te doen, dan kun je later altijd aantonen dat je in ieder geval wel actief bezig bent geweest oplossingen te zoeken, en kan niemand je voor de voeten gooien dat het je 'eigen schuld' was.

### **Financiële tegemoetkomingen bij werkplekaanpassingen**

De landelijke overheid heeft een aantal subsidieregelingen in het leven geroepen om het in dienst houden én nemen van mensen die door ziekte of handicap niet in staat zijn hun eigen werk te doen (of ander werk te vinden) aantrekkelijker te maken. Er zijn subsidies voor werkgevers, maar ook voor werknemers zelf. Het gaat hier bijvoorbeeld om de Wet REA en de Farboregeling.

Werkgevers kunnen via de belasting extra aftrek krijgen voor bepaalde investeringen die zij moeten doen om werkplekken te verbeteren.

Verder zijn er regelingen waaruit vergoedingen betaald kunnen worden voor voorzieningen (bijv. werkplekaanpassingen, vervoersvoorzieningen e.d.). Dergelijke vergoedingen kunnen de werkgever ten goede komen, maar in sommige gevallen kan ook de werknemer zelf dergelijke voorzieningen aanvragen of uitbetaald krijgen.

Ook kunnen werkgevers een vergoeding krijgen in de kosten die zij moeten maken bij de reïntegratie van een eigen werknemer bij een andere werkgever (bijvoorbeeld kosten voor coaching of reïntegratiebureau).

In sommige situaties zijn er loonkostensubsidies aan te vragen voor de (gedeeltelijk) arbeidsongeschikte werknemer.

Bij de UWV <sup>(4)</sup> is meer informatie over deze regelingen op te vragen.

---

(4) UWV: Sinds 1 januari 2002 vormen de voormalige uitvoeringsinstellingen (uvi's) Guo, Gak, Cadans, Uszo en Bouwnijverheid, en voormalig opdrachtgever Lisv samen UWV: Uitvoering Werknemersverzekeringen.

### ***Wat kan de ondernemingsraad doen?***

Wordt er door de werkgever lauw of negatief gereageerd op je situatie, en denk je dat er weinig gaat gebeuren, dan kun je de ondernemingsraad inschakelen. De ondernemingsraad heeft een duidelijke taak bij het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en het gezondheidsbeleid in jouw organisatie. Zeker als je klachten niet uniek zijn, omdat je collega's aan dezelfde risico's blootgesteld zijn, ligt er een taak voor de OR! De ondernemingsraad kan bijvoorbeeld aandringen op een RSI-beleid, waarin alvast maatregelen kunnen worden genomen voor mensen die al last hebben van RSI-klachten. Misschien is de OR er zelfs al mee bezig. Signalen van mensen als jij zijn voor een ondernemingsraad erg belangrijk.

#### **Massage bij RSI?**

Helpt massage me van mijn RSI-klachten af? Massage verbetert de doorbloeding van je spieren, wat (kortdurend) gunstige effecten op je klachten kan hebben. De kans dat je door massage echt van je klachten geneest, is echter klein. Met masseren worden in het meest gunstige geval symptomen bestreden. Als er verder niks gedaan wordt om de daadwerkelijke bron van de klachten weg te nemen (bijvoorbeeld hoge werkdruk, veel targets, langdurig in dezelfde houding zitten), dan zullen de klachten steeds weer in alle hevigheid terugkeren. Kortom, om van RSI te herstellen is een breed pakket aan RSI-maatregelen noodzakelijk.

Ook wetenschappelijk onderzoek onderschrijft het belang van deze multidisciplinaire aanpak.

### ***Let in de eerste plaats op je eigen gezondheid!***

Daarnaast moet je vooral op jezelf letten. Als er te weinig vaart zit in de voortgang van de veranderingen (en het er naar uitziet dat het nog lang duurt voordat je werkplek aangepast zal worden) en je merkt dat je klachten verergeren, overleg dan met je huisarts wat je te doen staat. Deze kan samen met jou een behandelplan opstellen, en rust kan daar deel van uitmaken.

Overleggen kun je ook met de arbo-arts. Deze is geen behandelend arts, maar hij kan je wel toestemming geven om je gedeeltelijk ziek te melden zodat je sneller kunt herstellen. En soms heeft een arbo-arts toegang tot behandelcentra waar je snel terecht kan. Daar kan dan vervolgens een behandelplan worden opgesteld.





## 3. Ziek thuis met RSI

Als de RSI-klachten zo ernstig zijn geworden dat je niet meer in staat ben om (volledig) te werken, dan moet je jezelf ziek melden.

### **Waar kan ik de regels vinden die in het bedrijf gelden bij ziekteverzuim?**

Veel grote bedrijven maar ook veel middelgrote en kleinere bedrijven hebben hun ziekte- en verzuimbeleid op papier gesteld, een ziekte- en verzuimprotocol. Daarin staan de regels en procedures in geval van ziekte, wie waarvoor verantwoordelijk is, wat er van werknemers verwacht wordt als zij zich ziekmelden en wat werknemers van het bedrijf en de arbodienst kunnen verwachten. Deze regels zijn in overleg met de ondernemingsraad opgesteld, tenminste als het bedrijf zich aan de wet heeft gehouden.

Als het goed is heeft elke werknemer een afschrift van het ziekte- en verzuimprotocol ontvangen. Anders kun je deze opvragen bij personeelszaken, je leidinggevende of bij een collega. Houd je aan de regels die in het ziekte- en verzuimprotocol staan.

Als je dit niet doet, loop je het risico dat de werkgever de loondoorbetaling opschort of een strafkorting geeft. Schakel bij onduidelijkheden de vakbond in.

Soms staan er overigens ook afspraken in de CAO, bijvoorbeeld over loondoorbetaling bij ziekte. In de meeste gevallen zullen deze afspraken vermeld worden in het protocol.

### **Jouw ziekmelding**

In de meeste organisaties moet je je ziekmelden bij je leidinggevende. Deze is vaak degene die vanuit de organisatie met jou contact houdt tijdens je ziekte.

Als je je ziek meldt, bereid je dan voor op de vraag wat je inschatting is hoe lang je ziek zult blijven. Je hoeft niet te vertellen wat je mankeert – dat moet je wel vertellen bij de arbo-arts – maar een antwoord op de vraag hoe lang je ziek denkt te zullen zijn mag van je verwacht worden. Je kunt ook aangeven dat je dat nog niet weet, omdat je eerst met een arts moet overleggen. Meestal kun je wel aangeven of je verwacht dat het korter of langer zal duren.

### **Recht op salaris of uitkering bij ziekte**

Gedurende de eerste 52 weken dat je ziek thuis bent, is de werkgever verplicht om minimaal 70% van het overeengekomen loon door te betalen. In CAO's van verschillende bedrijven kunnen extra afspraken gemaakt zijn. In de ene CAO is volledige doorbetaling bij ziekte geregeld (dus krijgt je in feite gewoon je salaris doorbetaald), in andere CAO's niet, of bijvoorbeeld tot 90%. Ook komt het voor dat er wachtdagen zijn afgesproken. Over deze wachtdagen, meestal de eerste en/of tweede dag van je ziekte, krijg je dan geen loon. Raadpleeg hiervoor de CAO van het bedrijf waar je voor werkt.

Na een jaar gaat de Ziektewet over in de WAO. Als je zo'n 8 maanden ziek bent geweest, komt deze procedure op gang. Je ontvangt dan aanvraagformulieren voor een WAO-uitkering. Als het er naar uitziet, dat je het werk binnenkort weer helemaal of grotendeels kunt hervatten, dan kan samen met de werkgever besloten worden om de aanvraag voor de WAO uit te stellen. Meer informatie hierover is te verkrijgen via de UWV (zie achterin).

### **Moet ik thuis blijven wachten op verzuimcontrole?**

Sommige organisaties laten snel een controleur (van de arbodienst) langs komen om te checken of je echt ziek bent, andere wachten daar wat langer mee. Hoe dan ook: niemand mag van jou verwachten dat je hele dagen thuis blijft zitten wachten op deze controleur. Soms zijn er regels op welke tijden je thuis moet zijn om zo iemand te ontvangen. Houd je jezelf ook hieraan. Mocht je door omstandigheden toch niet thuis zijn toen de controleur kwam (je was naar de dokter bijvoorbeeld), reageer dan snel op het briefje dat de controleur achterlaat in de bus.

Meestal is dat een oproep om de volgende dag op spreekuur te komen bij de arbo-arts. Elke zieke werknemer is verplicht gehoor te geven aan de oproep van de arbo-arts om op het spreekuur te verschijnen. Kun je écht niet op dat tijdstip, dan moet je dat tijdig laten weten. Noem dan ook de (geldige) reden.

***Wie moet na mijn ziekmelding in de eerste plaats vanuit de organisatie contact met me onderhouden?***

In de meeste gevallen is het de leidinggevende, die bij je de vinger aan de pols moet houden. Dat mag je ook verwachten, want de leidinggevende is in veel organisaties aangewezen als de eerstverantwoordelijke hiervoor. Met hem of haar bespreek je ook de situatie en de terugkeer naar het werk. Ook als het gaat om werkaanpassingen is de leidinggevende meestal de eerste met wie je iets op te lossen hebt.

Een alternatief is de personeelsfunctionaris (als die er is).

Mocht je het helemaal niet kunnen vinden met de leidinggevende, vraag je dan af met wie je dan contact zou willen hebben. Bespreek dat eventueel met een collega, die je vertrouwt.

***Wie wordt jouw 'casemanager'?***

Wie een paar dagen ziek is vanwege griep, wordt als het goed is vanzelf weer beter en komt weer gewoon op het werk.

Anders ligt het als je klachten hebt die niet 'zomaar' over gaan. RSI-klachten zijn daar een voorbeeld van.

Omdat dat vaak langer zal duren, en er soms werkaanpassingen nodig zijn of zelfs reïntegratie op een andere werkplek, is het belangrijk dat iemand in de organisatie er voor zorgt dat dat ook daadwerkelijk gebeurt. Zo iemand wordt wel de 'casemanager' genoemd. Een casemanager hoeft niet alles zelf te doen, maar moet er vooral voor zorgen dát er voldoende gebeurt. In sommige organisaties is een medewerker bij personeelszaken, of bijvoorbeeld een speciale reïntegratiemedewerker, aangewezen als casemanager voor alle zieke werknemers.

Elders wordt juist de eigen leidinggevende aangewezen als casemanager voor de zieke werknemers op de eigen afdeling. Overigens wordt er vaak voor gepleit om dat juist niet te doen, omdat er dan niemand meer is, die de leidinggevende 'achter de broek aanzit' als deze te weinig doet om de zieke werknemer weer aan het werk te helpen.

Elke zieke werknemer, die langer dan 8 weken (geheel of gedeeltelijk) ziek is, moet in de organisatie een casemanager aangewezen krijgen. Dat is vervolgens degene die je kunt aanspreken op snelheid en actie.

Verderop in de tekst in het kader 'verplichtingen werkgever en werknemer bij langdurige ziekte' kun je zien welke stappen er tijdens het eerste ziektejaar door werkgever en arbodienst moeten worden gezet om je te ondersteunen bij het weer aan het werk gaan.

***Je hoort maar niets van je werkgever ...***

Soms duurt het, na een eerste telefonisch contact, erg lang voordat je weer wat hoort van je werkgever.

In die gevallen is het goed om zelf aan de bel te trekken en een gesprek te arrangeren. Zeker als je zelf vindt dat je best nog wel (ander) werk zou kunnen doen, al is het een paar uur per week. Kom gewoon met voorstellen, je werkgever moet die serieus nemen. Vind je dat er niet geluisterd wordt, schrijf er dan ook nog eens een brief over.

Eigen initiatief werkt bovendien in het voordeel van de werknemer. Blijkt namelijk na een tijdje dat je werkgever geen initiatief heeft genomen om voor je passend werk te vinden in de organisatie, terwijl je wel allerlei suggesties hebt gedaan, dan kan hij een boete opgelegd krijgen.

***Hou contact met werk en collega's!***

Mensen die lang ziek zijn geweest en niet gewerkt hebben weten het uit ervaring: hoe langer je uit het arbeidsproces bent, hoe groter de drempel om weer naar het werk te gaan en hoe moeilijker het is om weer een werkritme op te bouwen.

Het is het beste om in ieder geval wel af en toe naar je werk te gaan.

Ook als je echt niet tot werk in staat bent is het belangrijk om toch contact te houden met je werk. Ga af en toe langs – als dat kan wat reistijd betreft - om koffie te drinken, of bel af en toe met collega's. Zorg dat je collega's voldoende op de hoogte zijn van je situatie. In dit soort situ-

aties geldt al snel 'uit het oog, uit het hart' (ga zelf maar eens na hoe het gaat als een van je eigen collega's uitgeschakeld is).

Je mag natuurlijk verwachten dat mensen jou benaderen – je bent ziek immers! – maar laat niet na zelf het initiatief te nemen als dat niet gebeurt!

### *Kun je vakantie nemen tijdens je ziekteperiode?*

*Een medewerkster van een adviesbureau heeft sinds een half jaar last van ernstige RSI-klachten. Ze kan geen computerwerkzaamheden verrichten en geen auto meer rijden. Met de werkgever komt zij overeen een periode van betaald verlof van vijf weken. Deze periode wil zij benutten om een reis te maken. De arbo-arts wordt geconsulteerd, zij verwacht niet dat de reis het herstel van de RSI-klachten nadelig zal beïnvloeden. En zo kan de medewerkster haar reis maken. Bij terugkeer zijn haar klachten verder verminderd en kan werkneemster op deeltijdbasis reïntegreren.*

Juist RSI-patiënten kunnen erg veel baat hebben bij het tot rust laten komen van hun lichaam. Dan is vakantie een goede manier om dit te bereiken.

Je hebt recht om op vakantie te gaan tijdens ziekte. Je moet hiertoe wel een verzoek indienen bij de werkgever. De werkgever mag dit verzoek weigeren, maar hij moet hier wel goede redenen voor hebben, bijvoorbeeld als hij verwacht dat de vakantie de genezing zal belemmeren. Deze mening moet bovendien ondersteund worden door de arbo-arts.

Overigens gaat een dergelijke vakantie niet af van je vakantiedagen. Ben je gedeeltelijk in de ziektewet dan wordt dat deel dat je nog aan het werk bent wel van je vakantiedagen afgetrokken. Stel dat je halve dagen werkt, terwijl je een fulltime contract hebt, en je gaat op vakantie, dan wordt de helft van de tijd op je vakantiekaart afgeschreven. Tot slot: ziek en beter melden mag uitsluitend op medische gronden. Een zieke tijdelijk beter melden in verband met zijn vakantie, om hem na die vakantie weer ziek te melden, mag niet.

### **Mag je werkgever je ontslaan terwijl je ziek bent?**

Er zijn werkgevers die aansturen op ontslag, terwijl je ziek bent, of misschien wel *omdat* je ziek bent. Iemand die ziek wordt heeft de eerste twee jaar van zijn/haar ziekte recht op ontslagbescherming. Alleen als je weigert mee te werken aan je herstel of je reïntegratie heeft de werkgever een argument om ontslag aan te vragen. Als je kunt aantonen dat je je best hebt gedaan om weer aan het werk te gaan, en dat je alles hebt gedaan om weer beter te worden, terwijl je werkgever geen stappen heeft gezet, dan heeft de werkgever helemaal geen poot om op te staan.

## Verplichtingen werkgever en werknemer bij langdurige ziekte

Niet zo lang geleden is er nieuwe wetgeving tot stand gekomen, die werkgever en werknemer grotere verantwoordelijkheid geeft bij ziekteverzuim en reïntegratie. Ook is vastgelegd, dat werkgevers niet alleen verantwoordelijk zijn voor reïntegratie bij het eigen bedrijf, maar ook voor reïntegratie bij een andere werkgever.

Deze wet heet Wet Verbetering Poortwachter.

In de wet staat omschreven welke stappen de werkgever, in overleg met de arbodienst, moet zetten om een zieke werknemer weer zo snel als dat mogelijk is aan het werk te krijgen. Daarmee wil de overheid voorkomen dat mensen, als ze eenmaal in de ziektewet zijn beland, na enkele weken uit het zicht verdwijnen, de band met het werk verdwijnt, en meer mensen dan nodig in de WAO belanden.

Welke stappen moet de werkgever zetten in het eerste ziektejaar? En waar heeft de werknemer zich aan te houden? Welke deskundige hulp kan de werknemer inschakelen?

Hieronder schematisch het tijdsplan in dat jaar en de gang van zaken in het eerste ziektejaar. <sup>(5)</sup>

Tijdstip	Wat te doen	Door wie
Dag 1	Ziekmelding bij de werkgever	Werknemer
Binnen 5 dagen	Ziekmelding bij de arbodienst als verwachting is dat ziekte langer gaat duren	Werkgever
Binnen 6 weken	Arbodienst maakt probleemanalyse en advies werkhervatting	Arbodienst
Binnen 8 weken	Arbodienst of werkgever stellen samen met de werknemer een plan van aanpak op voor reïntegratie en stellen een casemanager aan	Arbodienst/werkgever en werknemer
Binnen 13 weken	Aanmelden werknemer bij UWV	Werkgever
Gedurende 9 maanden	Uitvoeren plan van aanpak en bijhouden van reïntegratiedossier met hulp van casemanager. De werknemer doet er goed aan zelf een logboekje bij te houden	Werkgever, arbodienst en werknemer
In de 8e maand	Arbeidsdeskundige beoordeling	Arbodienst
Voor de 39e week	Opstellen reïntegratieverslag op basis van reïntegratiedossier. De werknemer moet akkoord zijn met de inhoud	Arbodienst
38e week	Aanvraag WAO	Werknemer
52 weken	Aanvraag eerste WAO of wachttijd	UWV

Overigens is de werkgever verplicht een reïntegratiedossier bij te houden, waarin alle relevante informatie terecht komt in relatie tot ziekteverzuim en reïntegratie-inspanningen. Ook brieven en aantekeningen van de werknemer zelf komen hierin terecht. Dit dossier wordt uiteindelijk gebruikt door de UWV om te beoordelen of de werkgever wel voldoende heeft gedaan om tot reïntegratie te komen. Is dat niet zo, dan kan de UWV een WAO-uitkering weigeren (waardoor de werkgever het loon moet doorbetalen). Hoe dan ook: een werknemer die het niet eens is met een bepaalde gang van zaken doet er goed aan om ervoor te zorgen dat er schriftelijke reacties terecht komen in dit dossier!

(5) Zie voor meer informatie de FNV-brochure 'Wie schrijft die blijft'. Voor bestelmogelijkheden: zie achterin.





## 4. Omgaan met de arbodienst

Volgens de Arbowet is elke werkgever verplicht aangesloten bij een arbodienst (die aan bepaalde eisen moet voldoen). Dat geldt óók voor kleine bedrijven, of filialen van grotere bedrijven.

### ***Wat kan de arbodienst voor mij betekenen?***

Eén van de taken die een werkgever neerlegt bij een arbodienst is de verzuimbegeleiding. Als je je ziek gemeld hebt, krijg je daarom te maken met een arbo-arts van deze arbodienst. De arts zal gedurende de ziekteperiode regelmatig contact met jou (en je leidinggevende) hebben, de eerste keer meestal als je langer dan één of twee weken ziek bent. Overigens kan de arbodienst niet de rol of taak van je leidinggevende overnemen.

De contacten met de arbo-arts zijn vertrouwelijk. De arts heeft net als elke andere arts in Nederland medisch beroepsgeheim. Zonder jouw toestemming mag hij niet méér zeggen tegen de werkgever dan die informatie die direct betrekking heeft op de hervatting van het werk. Als je het heel strikt opvat, dan mag de arbodienst alleen maar aangeven op welke termijn je weer aan het werk kunt, voor hoeveel tijd, en welke taken je kunt verrichten. Om je goed te kunnen begeleiden en een juiste werkplek te zoeken of aan te passen, kan het belangrijk zijn dat de werkgever meer weet van de ziekteoorzaak, en eventueel ook of er andere omstandigheden zijn die je ziekte verergeren.

Een goede arbo-arts overlegt met je wat er wel of niet wordt doorgegeven aan je werkgever. Wil je dat je werkgever bepaalde dingen niet te weten krijgt, dan kun je de arbo-arts hier nog eens extra op wijzen en dan kun je van hem of haar verwachten dat dit dan ook niet gebeurt.

### ***Kan de arbodienst je helpen weer aan het werk te gaan?***

Naast controle en begeleiding van zieke werknemers, kan de arbodienst adviseren over een goede werkplekinrichting, hoe de belasting in het werk verminderd kan worden, over een betere organisatie van het werk en over de vraag welke behandeling gestart kan worden in verband met de klachten. Daarnaast heeft de arbo-arts een belangrijke rol als adviseur van de werkgever en werknemer over de mogelijkheden en het tijdstip van terugkeer naar het werk.

Zo moet de arbo-arts in het kader van de nieuwe Wet Verbetering Poortwachter – deze geldt voor alle nieuwe ziekmeldingen vanaf 1 april 2002 – uiterlijk de 6<sup>e</sup> week na de ziekmelding een probleemanalyse opstellen die naar de werkgever gaat. De werknemer heeft het recht om een kopie van het complete verhaal te ontvangen! Als de ziekte langer dreigt te duren moet uiterlijk in de 8<sup>e</sup> week op basis van deze probleemanalyse een plan van aanpak opgesteld worden. Ook hier heeft de arbodienst een adviserende rol.

De werkgever moet dit plan overigens opstellen in goed overleg en in overeenstemming met de werknemer. *De werknemer moet akkoord gaan met het plan van aanpak, anders is het niet geldig!* Grijp dus de besprekingen hierover aan om je mening en je eigen ideeën duidelijk naar voren te brengen!

### ***Je hoort maar niets van de arbodienst...***

Soms duurt het, na een eerste gesprek, erg lang voordat je weer door de arbodienst wordt opgeroepen, terwijl dat wel de afspraak is of je zelf vindt dat dat noodzakelijk is.

Dat kan komen door het soort afspraken van je werkgever met de arbodienst. Sommige organisaties vinden dat verzuimbegeleiding vooral een taak is van de leidinggevende, en dat de arbodienst alleen moet worden ingeschakeld als dat echt nodig is. Maar het kan ook liggen aan de arbodienst zelf. Ze hebben het te druk, of vinden andere dingen belangrijker.

Je hebt altijd het recht om zélf een gesprek met de arbodienst aan te gaan. Vind je het belangrijk om weer een afspraak met je arbo-arts te hebben, bijvoorbeeld omdat je zaken wilt bespreken met je arbo-arts, die je niet wilt bespreken met je leidinggevende, neem dan het initiatief en bel zelf voor een afspraak.

### ***Kan de arbodienst een behandelplan voor jou maken?***

De arbo-arts is niet je behandelend arts, dat is je eigen (huis)arts. Voor de behandeling van je klachten ga je daarom in de eerste plaats af op je huisarts of je specialist. Je moet de arbo-arts op verzoek informeren over de behandeling die je ondergaat.

Omdat niet alle huisartsen en specialisten even goed op de hoogte zijn van alle beroepsziekten – en zeker niet van de wijze waarop een werkplek kan worden aangepast om met een bepaalde beroepsziekte te kunnen functioneren – kan een goede arbo-arts een hele zinvolle aanvullende rol hebben om er voor te zorgen dat je zo snel mogelijk weer (gedeeltelijk) je werk kunt hervatten. Soms biedt bijvoorbeeld de verzekering van de werkgever de mogelijkheid om sneller dan via jouw eigen artsen een bepaalde behandeling te ondergaan, ook door gespecialiseerde behandelaars. De huisarts is daar niet van op de hoogte, de arbo-arts wel en kan je daar mee helpen.

Zelf kun je ook het initiatief nemen om bij de arbo-arts te vragen naar mogelijkheden om verder geholpen te worden.

### ***Verskil van mening tussen arbodienst en huisarts***

Soms is er sprake van tegenstrijdige adviezen tussen arboarts en huisarts. Jouw huisarts vindt bijvoorbeeld dat je wel gedeeltelijk aan het werk kunt, dat dat juist goed voor je is, de arboarts vindt dat je thuis moet blijven om 'uit te zieken'. Je wilt zelf graag een paar uur aan het werk. Of omgekeerd.

Het is in die gevallen raadzaam om in de eerste plaats na te gaan wat je eigen leidinggevende hiervan vindt. Vindt die het goed dat je op het werk komt (of juist dat je nog even thuis blijft), dan kun je dat doen. Jouw werkgever heeft dan een verschil van mening met de arbodienst en moet dat zien op te lossen.

Onderschrijft je werkgever de mening van de arbodienst, dan mag je je niet zomaar beroepen op de mening van de huisarts. Dat is al gebleken uit een rechtszaak die daarover gevoerd is. In dat geval kun je overwegen om een 'second opinion' bij de UWV aan te vragen (zie kader verderop).

### ***Welke aanwijzingen van de arbodienst moet ik wel en niet opvolgen?***

Adviezen en aanwijzingen van de arbodienst moeten heel serieus genomen worden. De huidige wetgeving gaat er van uit dat je alles moet doen om weer beter te worden, en alles moet laten wat jouw genezing in de weg staat. Het oordeel van de arbodienst weegt daarbij zwaar. Dat betekent echter niet dat je alles voor zoete koek hoeft te slikken.

Arbo-artsen kunnen soms met suggesties komen waar je twijfels over hebt: suggesties om bepaalde onderzoeken te ondergaan, waar je het nut niet van ziet (bijvoorbeeld naar je belastbaarheid of je stressbestendigheid). Je bent niet verplicht <sup>(6)</sup> al dat soort onderzoeken te ondergaan, maar dan moet je goede argumenten hebben.

Je mag bovendien verwachten dat je heel duidelijk wordt gemaakt waar dit soort onderzoeken toe dienen. Bovendien moet duidelijk zijn wat er gebeurt met de uitkomsten. Je mag verwachten dat deze eerst met jou besproken worden. Je mag zelfs eisen dat uitkomsten niet worden doorgegeven aan je werkgever: zonder je toestemming mag het niet.

### ***En als er echt een meningsverschil ontstaat tussen jou en de arbo-arts?***

Vindt de arbo-arts dat je te ziek bent om te werken, en ben je het daar echt niet mee eens, dan kun je bij de UWV een 'second opinion' aanvragen. Dit geldt overigens ook:

- als de arbo-arts vindt dat je wél kan werken, terwijl je dat zelf niet vindt
- als de arbo-arts vindt dat je een onderzoek of behandeling moet ondergaan, die je echt onnodig vindt
- als er verschil van mening is over wat voor jou passend werk is en wat niet.

Bij dergelijke meningsverschillen is het verstandig daar eerst even 'een nachtje over te slapen'. Het kan ook helpen om zelf iemand mee te nemen tijdens het gesprek met je arbo-arts, die je kan ondersteunen.

---

(6) Soms is die verplichting er wel. Dat blijkt dan uit bijvoorbeeld de CAO, bepalingen in het personeelshandboek, of het protocol ziekteverzuim en reïntegratie. Maar zelfs dan mag men niet alles van je verwachten.

Je kunt bovendien je huisarts of specialist inschakelen en deze vragen een gesprek aan te gaan met de arbo-arts. Komen jullie dan nog niet tot elkaar, dan kun je het 'hogerop' spelen. Overigens is het in ieder geval verstandig om adviezen van de arbo-arts met betrekking tot reïntegratieactiviteiten schriftelijk vast te laten leggen. Voor alle partijen is dan duidelijk welke activiteiten of werkzaamheden je wel of niet moet doen.

### **Een second opinion aanvragen**

Je kunt een zogeheten 'second opinion' aanvragen bij de UWV.

Dit kost overigens zo'n € 25,-. Er zijn speciale formulieren voor bij de UWV. De behandeling van een aanvraag duurt een paar dagen tot een paar weken.

Er zijn drie situaties waarin een werknemer een second opinion kan aanvragen:

- bij verschillen van mening tussen jou en de arbodienst/werkgever over je (on)mogelijkheden om te werken
- bij verschillen van mening over de vraag wat voor jou geschikt passend werk is
- en als je vindt dat je werkgever zich onvoldoende inspant om je weer aan het werk te krijgen.

Bij het geven van een second opinion moet de deskundige van de UWV alle relevante verklaringen (bijv. van huisarts, specialist, arbodienst of werkgever) meewegen. Daarom doe je er verstandig aan om je mening, als die afwijkt van de mening van je werkgever en/of arbodienst, schriftelijk vast te laten leggen in je dossier, en ook relevante verklaringen van huisarts en/of specialist of verzoeken van jou in je dossier bij laten te voegen.

Sluit de deskundige van de UWV zich aan bij de mening van de arbodienst of je werkgever, dan is deze uitspraak doorslaggevend en moet je deze opvolgen.

Ben je het echt niet eens met de beslissing van de UWV, dan kun je dit alsnog aanvechten bij de kantonrechter. Deze zal echter – als de deskundige van de UWV alle informatie zorgvuldig heeft meegevoerd – vrijwel altijd het oordeel van deze deskundige volgen.

Je hebt overigens recht op inzage in je medisch/reïntegratiedossier. Dit kan helderheid verschaffen over de vraag of de arbo-arts en/of UWV-deskundige op een zorgvuldige wijze tot hun oordeel gekomen zijn. Als gegevens niet correct zijn weergegeven, heb je het recht deze gegevens te laten corrigeren.

Als het meningsverschil zich toespitst op de vraag of je wel of niet aan het werk moet/mag, moet je terwijl de procedure rond de second opinion loopt, wel intussen de aanwijzingen opvolgen van de arbo-arts. Je moet dus op het werk verschijnen (als de arbo-arts van mening was dat je wél moest werken), of juist niet (als dat de mening van de arbo-arts was). Doe je dit niet dan kan de werkgever sancties treffen (bijvoorbeeld overgaan tot ontslag of uitbetaling van je loon staken).

Het kan zijn dat je echt vindt dat je de aanwijzingen niet kunt opvolgen. Laat je werkgever dit dan schriftelijk en gemotiveerd (dus: met redenen omkleed) weten.

### **Loondoorbetaling tijdens aanvraag second opinion**

Zoek overigens direct, voordat je besluit tot het aanvragen van een second opinion, uit hoe het zit met de loondoorbetaling tijdens de procedure. Een goed werkgever betaalt gewoon door in afwachting van de uitslag. Mocht dit niet zo zijn, dan kan de OR hierin bemiddelen en ervoor pleiten dat de werkgever deze kosten voor zijn rekening neemt. Want laten we wel wezen: het recht van de werknemer op een onafhankelijk oordeel van de UWV bij onenigheid met de werkgever of de arbodienst, wordt behoorlijk aangetast, als een werkgever kan besluiten geen loon te betalen.

Het is ook mogelijk dat de UWV een voorschot geeft, anders is er de bijstand. De kosten van de second opinion zijn in principe voor de aanvrager (lid zijn van een vakbond, die je gratis kan helpen bij dit soort procedures, is dus handig!).

***Kan je van arbo-arts wisselen als je niet tevreden bent?***

Je kunt niet zonder meer van arbo-arts wisselen, ook niet wanneer deze naar jouw oordeel geen goed werk levert. Soms, wanneer de arbodienst van het bedrijf met meerdere arbo-artsen werkt, kun je vragen om een andere arts. Een arbodienst doet er goed aan dit verzoek in te willigen, maar hoeft dit niet. Het kan helpen om rustig uit te leggen waarom je er om vraagt. Wanneer niet gewisseld kan worden kun je dit bij de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging aankaarten. Informeer de werkgever eventueel ook hierover (of laat de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging dit doen). De werkgever heeft niets aan een slecht functionerende arbo-arts. Hij kan er op aandringen dat er een andere arts wordt aangewezen, of in het uiterste geval zelfs dreigen met het nemen van een andere arbodienst.

**Indienen van een klacht over de arbo-arts**

Heel soms maken arbo-artsen het erg bont. De arts is erg partijdig in het voordeel van de werkgever, weigert je serieus te nemen, stelt zich heel bot of beledigend op. Je kunt in die gevallen een klacht indienen over de arbo-arts bij de arbodienst. Alle arbodiensten moeten beschikken over een klachtenregeling, waarbij een onafhankelijke commissie de klacht beoordeelt. Mocht je dan nog niet tevreden zijn over hoe met de klacht wordt omgegaan, dan kun je daarover weer terecht bij de Branche Organisatie Arbodiensten (BOA).



## 5. RSI en reïntegratie

Goed reïntegratiebeleid begint feitelijk al voordat ziekte optreedt: goed reïntegratiebeleid start met het voorkómen van ziekte.

Reïntegratiebeleid speelt dus al vóór het moment dat je niet meer in staat bent je normale werk uit te voeren. In dit hoofdstuk wordt met reïntegratie bedoeld het terugkeren naar de werkplek van zieke of arbeidsongeschikte werknemers.

Op basis van de wet moet de werkgever:

- al het mogelijke doen om te voorkomen dat werknemers arbeidsongeschikt worden
- de werkplek aanpassen aan de persoonlijke eigenschappen van de werknemer, dus ook aan eventuele lichamelijke beperkingen
- al het mogelijke doen om een arbeidsongeschikte werknemer weer aan het werk te krijgen
- zich inspannen om de arbeidsongeschikte werknemer weer in de onderneming in te passen. Alleen als dat echt niet kan – en dat moet hij kunnen aantonen –, dan kan hij werk voor je zoeken bij een andere werkgever.

### ***Je wilt graag weer langzaam aan het werk: kan dat zomaar?***

Er bestaat veel onzekerheid over het weer gaan werken na of met RSI-klachten.

Het is wettelijk geregeld dat je niet op eigen houtje kunt beslissen om weer te gaan werken.

Tijdens de ziekteperiode mag je namelijk als werknemer geen activiteiten ondernemen die je gezondheid in gevaar brengen. Doe je dit wel, dan breng je je uitkeringsrechten in gevaar.

Bespreek daarom terugkeer met je leidinggevende en/of de arbo-arts.

Afhankelijk van de situatie wordt bekeken of je weer kunt terugkeren in je huidige functie. Bij RSI is het vaak zo dat meteen volledig terugkeren niet mogelijk of niet verstandig is. Vaak wordt gekozen voor een geleidelijke opbouw van het aantal werkzame uren, en naar mogelijkheden voor vervangende werkzaamheden, werk waarbij geen werkdruk is, of werk dat gemakkelijk kortdurend onderbroken kan worden.

### ***Waar moet je op letten bij het werken op arbeidstherapeutische basis?***

Als je door de RSI-klachten niet volledig kan werken, bestaat de mogelijkheid om op arbeidstherapeutische basis te werken. Tijdens deze uren sta je eigenlijk nog als 'ziek' te boek. Je bent 'boventallig'. Worden de klachten tijdens het werk heviger, dan kun je stoppen met werken zonder dat dit ingewikkelde consequenties heeft voor het werkproces. Zo kan de overgang naar het volledig werken geleidelijk aan ingezet worden.

Een werkplek of het werkpakket waar je op arbeidstherapeutische basis aan het werk gezet wordt, mag het proces van herstel niet belemmeren. Dit veronderstelt dat duidelijk moet zijn wat je wel en niet aankunt. Zo staat dit in de wet, en dit mag je dan ook van de werkgever verwachten. Dus een plekje waar je klachten juist erger worden, of niet beter, is geen goede arbeidstherapeutische werkplek. Maar een werkpakket, waarin je helemaal verpietert, ook niet! Toch is juist met RSI vaak niet duidelijk wat wel en niet mogelijk is. In grote lijnen kan de arbo-arts of een andere medische deskundige dat wel aangeven, maar dan nog is het een kwestie van uitproberen, en een nieuwe balans zoeken. Eigenlijk moet je voorzichtig beginnen en telkens een klein stapje verder uitproberen. Dát is wat je in overleg met je arbo-arts en je leidinggevende moet zien af te spreken, want dat is het meest reëel. Ga je terug naar dezelfde situatie zonder dat er iets verandert, dan heb je een vergrote kans op een snelle terugkeer van de klachten.

### *Is je eigen werkplek weer passend te maken?*

*Peter (consultant, 32 jaar) lukt het niet meer om zijn eigen werk te doen. Door zijn RSI-klachten kan hij niet meer autorijden, kan hij geen typewerkzaamheden meer uitvoeren en geven weken waarin hij meer dan 40 uur werkt een toename van de klachten. Toch is het hem in overleg met zijn leidinggevende en de arbodienst gelukt om zijn eigen werk weer passend te maken. Beide partijen hebben hiervoor moeten 'inleveren'. Peter heeft zijn lease-auto ingeruild voor een OV-kaart met taxivergoeding. Autorijden is bij RSI vaak extra belastend, en de regeling met de OV-kaart bood een goed alternatief. De werkgever heeft een werkplek voor hem opgesteld waar hij ongestoord met zijn spraakherkenningssoftware kan werken. De werkgever bood hem aan één dag in de week heel ander werk te doen. Peter heeft echter uiteindelijk gekozen voor een nieuwe arbeidsovereenkomst van 80%, één dag per week vrij dus. Tot slot is afgesproken dat hij niet meer hoeft over te werken, en is het takenpakket bijgesteld.*

De werkgever moet tijdig alle noodzakelijke maatregelen treffen en voorschriften geven die nodig zijn om je in staat te stellen (op termijn) je eigen werk (weer) te verrichten. Met andere woorden: je eigen werkplek zo in te richten, dat deze voor jou weer 'passend' is. Dit kan door aanpassing van werktijd, samenstellen van een wat ander werkpakket, door aanpassing van het werktempo of door bijvoorbeeld de werkplek letterlijk aan te passen (door betere voorzieningen of (technische) hulpmiddelen te bieden). Overigens – dat schreven we al eerder – kan je werkgever hiervoor allerlei subsidies en tegemoetkomingen krijgen. Je kunt hem daar zelf op wijzen.

### *De arbo-arts dringt aan op een arbeidsongeschiktheidsverklaring. Kan dat zomaar?*

*Mevrouw Peterson (42 jaar) werkt bij een grote financiële instelling en is sinds een paar maanden ziek thuis vanwege RSI-klachten. De arbo-arts stelde voor om haar 'arbeidsgehandicapt' te laten verklaren. Is dit mogelijk en wat zijn de consequenties daarvan?*

Een dergelijke verklaring kan de werkgever gebruiken om vergoeding te krijgen voor het aanbrengen van werkaanpassingen, of voor vergoeding van externe reïntegratie. Je bent arbeidsgehandicapt wanneer je 'langdurige belemmeringen ondervindt bij het verrichten van arbeid'. Om vast te stellen of dat zo is, word je gekeurd door de arbo-arts. De UWV beslist op basis van die keuring.

Wie arbeidsgehandicapt wordt verklaard, zit er (door wettelijke regels) vijf jaar aan vast. Het is daarom belangrijk de voor- en nadelen goed af te wegen. Voordeel kan zijn dat bepaalde voorzieningen of scholing beter beschikbaar voor je zijn. Ook kun je deze zelf aanvragen. Daarnaast kan een werkgever beter op zijn reïntegratieverplichtingen worden aangesproken.

Nadelen zijn er ook: het stempel 'arbeidsgehandicapt' stelt dat je niet geschikt bent voor je werk. Belangrijk is de inschatting of dat lang zal duren, omdat je vijf jaar vastzit aan het stempel. Daarnaast bestaat het vermoeden dat het nadelig kan zijn bij het afsluiten van een particuliere ziektekostenverzekering. Wat de gevolgen zijn voor je privacy hangt af van de manier waarop je werkgever omgaat met dergelijke zaken. Omdat de werkgever de subsidies aanvraagt, ligt het vast in het personeelsdossier.

Je kunt weigeren om arbeidsgehandicapt verklaard te worden, maar dan is het belangrijk dat je in je reïntegratieplan laat opnemen dat je wel degelijk bereid bent om te werken aan je herstel.

### ***Ze willen me ander werk aanbieden, kan dat zomaar?***

Als je eigen werkplek echt niet voor jou geschikt kan worden gemaakt, dan moet er in je eigen bedrijf gekeken worden of er een andere, passende plek voor jou te vinden is. Je hoeft niet zomaar alles aan te nemen: er zijn bepaalde criteria. Volgens de intentie van de wet moet het bij passende arbeid gaan om 'arbeid die in redelijkheid aan de werknemer kan worden opgedragen, gelet op onder meer zijn arbeidsverleden, de opleiding, de gezondheidstoestand, de reisafstand tot het werk, het loon en hetgeen waartoe de werknemer nog in staat is'. Echter: hoe langer het duurt om passend werk voor jou te vinden, hoe ruimer de werkgever het mag uitleggen.

De werknemer is verplicht passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt. Wanneer de werknemer dit weigert, zijn de consequenties niet mis. Je verliest je bijzondere ontslagbescherming en ook verlies je de loonaanspraken op de werkgever!

Zolang je nog in dienst bent bij je werkgever, houd je recht op je 'oude' werk en het 'oude' salarisoniveau. Laat de werkgever weten dat je bereid bent om aangepast werk te doen. Leg dit verzoek ook schriftelijk vast.

*Wat als het aanbod voor passend werk naar je mening echt niet geschikt is?*

*Peter, installateur: "Sinds een tijdje heb ik last van rugpijn, maar vooral van RSI-klachten in mijn schouders. Mijn eigen werk kan ik niet meer doen. In mijn bedrijf – een heel klein bedrijf – is geen andere plek voor me, dat zie ik zelf ook. Mijn werkgever heeft naar werk gezocht bij een andere werkgever. Dat leek eerst wel wat, maar nu blijkt die werkplek behoorlijk stoffig te zijn. Ik ben astmatisch, dus ik zie dat helemaal niet zitten. Ik weet niet of ik gevaar loop als ik deze 'passende arbeid' weiger..."*

Maar wat nu als de werkgever werk aanbiedt dat net binnen de kaders van de definitie van 'passende arbeid' valt, maar waar je als werknemer toch duidelijke bezwaren tegen hebt? Als eerste stap moet dan de arbodienst om een oordeel gevraagd worden (first opinion). Bestaat hierna nog onenigheid dan kun je bij de UWV terecht voor een second opinion. Deze second opinion is een (zwaarwegend) advies. Dit houdt in dat de werkgever niet verplicht is dit advies op te volgen, ook al krijgt de werknemer gelijk. Mocht de werkgever voet bij stuk houden, dan kun je nog naar de rechter gaan. Voordelen van een second opinion door de UWV, die voor jou positief is uitgevallen, kunnen in een latere rechtszaak blijken (zie voor meer informatie over de second opinion ook hoofdstuk 4).

Overigens is deze wetgeving nog zo nieuw, dat er nog weinig rechtszaken over zijn geweest. In de loop van de tijd zal uit dergelijke uitspraken (jurisprudentie) blijken wat de ruimte is die werknemers wordt gegeven om passende arbeid te weigeren.

### **Toch (gedeeltelijk) in de WAO**

WAO staat voor Wet op de ArbeidsOngeschiktheidsverzekering.

De WAO regelt de rechten en plichten van werknemers die langer dan 52 weken wegens ziekte of gebrek niet kunnen werken. Daarbij kan het ook gaan om gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.

Als je arbeidsongeschiktheid langer gaat duren dan 52 weken, maar het duidelijk is dat je binnen afzienbare tijd toch weer aan het werk zult gaan, kunnen je werkgever en jij ook besluiten om de WAO-aanvraag uit te stellen.

Wanneer je langdurig ziek bent, moet je uiterlijk 9 maanden na het begin van de arbeidsongeschiktheid zelf een aanvraag voor de WAO indienen bij de UWV. De beoordeling of je in aanmerking komt voor een WAO-uitkering bestaat uit 2 stappen.

Enerzijds is er de verzekeringsgeneeskundige beoordeling, waarin een verzekeringsarts van de UWV in kaart brengt welke klachten en beperkingen jij hebt. Anderzijds is er de arbeidsdeskundige beoordeling, die tot doel heeft om aan de hand van je klachten en beperkingen te kijken welke beroepen en functies je nog wel kunt uitoefenen.

Het gaat bij de keuring om de vaststelling van de werkelijke beperkingen in de werkzaamheden die zijn ontstaan door de RSI-klachten. Afkeuren gaat dus niet op de ziekte, maar op welke vaardigheden je niet meer kunt doen door de ziekte. Omdat bij RSI harde medische gegevens vaak ontbreken is de arts met betrekking tot de beoordeling van de ernst van het letsel in hoge mate afhankelijk van je verhaal. Je doet er dan ook verstandig aan je goed op de keuring voor te bereiden. Bij de RSI-patiëntenvereniging kun je een brochure RSI en WAO aanvragen. Hierin wordt uitgebreid ingegaan op de keuring.

### *Reïntegratie bij een andere werkgever*

*Jannie, schoonmaakster. "Als schoonmaakster had ik veel klachten in polsen, elleboog en schouder. Dit kwam door het reiken bij het schoonmaken van kasten. In het ziekenhuis kreeg ik te horen dat de klachten en behandeling wel twee tot drie jaar kon duren, ik werd geadviseerd om niet te reiken en niet boven schouderhoogte te werken. Het was belangrijk om een tijdlang echt niets te doen om mijn arm volledig te ontzien. Vaak had ik mijn arm in een mitella en voor het huishouden heb ik mijn dochter moeten inschakelen. Dat niets mogen doen is erg moeilijk, zeker in het begin lukte dat niet. Ik wilde ook graag blijven werken. Het schoonmaakbedrijf waar ik negen jaar heb gewerkt, heeft de klachten altijd serieus genomen. Na één jaar in de ziektewet werk ik nu als productiemedewerker bij een ander bedrijf en dat gaat gelukkig goed."*

Pas als passend werk in de eigen organisatie echt niet mogelijk is, dan moet je werkgever werk voor jou zoeken buiten het eigen bedrijf, bij een andere werkgever (externe reïntegratie). In diverse CAO's zijn of worden inmiddels bepalingen opgenomen (bijvoorbeeld onder welke voorwaarden deze uitplaatsing mag plaatsvinden, hoe het gaat met je loon en andere arbeidsvoorwaarden, en met je pensioenrechten).

Meestal zal de werkgever voor de externe plaatsing een reïntegratiebedrijf inschakelen, die dat werk voor hem gaat doen. Grotere bedrijven hebben vaak verschillende reïntegratiebedrijven in de arm genomen, omdat ieder zo z'n specialisme heeft. Overigens kan dat ook de arbo-dienst zijn, die een reïntegratiebedrijf heeft.

De werkgever mag niet zomaar elk reïntegratiebedrijf inschakelen. Of de vakbond, of de OR moet akkoord zijn gegaan met het betreffende reïntegratiebedrijf, niet specifiek voor je situatie, maar voor externe reïntegratie van alle arbeidsgehandicapte medewerkers. Als het goed is heeft de vakbond of OR daarbij gelet op een aantal kwaliteitseisen. <sup>(7)</sup>

### *Neem zelf het heft in handen!*

*Arina van Dongen: "Via mijn werkgever kwam ik bij een reïntegratiebedrijf. Al meteen werd duidelijk dat mijn contactpersoon helemaal geen verstand had van mijn werk, maar ook niet van mijn aandoening. Alle suggesties die zij deed sloegen dan ook nergens op. En eigenlijk moest zij dat zelf ook wel erkennen. Toen ik tijdens het derde gesprek weer niets opschoot, heb ik daarna de werkgever op de hoogte gesteld en dit uitgelegd. Hij was er eerst niet zo blij mee, maar zei in tweede instantie dat het toch goed was dat ik het meldde, want dat hij ook niet voor niets wilde betalen. Hij heeft vervolgens een ander reïntegratiebureau in de arm genomen."*

Het ene reïntegratiebedrijf is het andere niet. Sommige bemiddelen naar ander werk, andere zijn meer gericht op het coachen van mensen (loopbaantrajecten), met de bedoeling dat je dan zelf actief zoekt naar een andere baan.

Kom je in de situatie terecht dat het verstandig is om de ondersteuning in te schakelen van een reïntegratiebedrijf, vraag je dan af wat je nodig hebt. Stel je actief op, zorg voor goede hulp en advies, laat je informeren en probeer het traject zo veel mogelijk zo in te richten dat het voor jou de goede kant op gaat. Het gaat immers om je leven, je werk en je toekomst!

---

(7) Overigens heeft elk reïntegratiebedrijf als het goed is een klachtenprocedure, waar je een beroep op kunt doen als er dingen gebeuren die volgens jou niet door de beugel kunnen. Vergeet niet dat ook een reïntegratiebureau heel zorgvuldig met je (medische, privé- of andere) gegevens om moet gaan!





## 6. Adressen, verder lezen

### ***Wat kan FNV Bondgenoten voor mij doen?***

Elke werknemer kan lid worden van een vakbond. FNV Bondgenoten adviseert en biedt hulp op het gebied van werk en inkomen. Komt op voor de belangen van werknemers in de industrie, handel, vervoer, diensten, agrarisch groen, facilitaire dienstverlening, metaal & techniek, metalektro en voor uitkeringsgerechtigden en ouderen. Daar komt meer bij kijken dan velen denken. Lonen, arbeidsomstandigheden, medezeggenschap, wetgeving... Allemaal onderwerpen waarmee de bond zich bezighoudt. Een bond moet dus van vele markten thuis zijn. FNV Bondgenoten is zo'n bond. Voor de leden vertaalt dit zich in goede arbeidsvoorwaarden, deskundig advies, rechtskundige bijstand, gedegen scholing en ook regelrechte financiële voordelen.

Meer specifiek voor RSI-patiënten heeft FNV Bondgenoten op het gebied van arbeidsomstandigheden een uitgebreide arbo-website en een telefonische helpdesk, waar kaderleden terecht kunt met alle vragen die te maken hebben met arbeidsomstandigheden. Er is bij de bond veel deskundigheid op het gebied van RSI en alle omstandigheden die met RSI verband houden. FNV Bondgenoten heeft ongeveer een half miljoen leden. Een lidmaatschap is zeker de moeite waard ([www.wordnulid.nl](http://www.wordnulid.nl)).

*Klantenservice FNV Bondgenoten*, voor het stellen van algemene vragen over de bond, lid worden, het *bestellen van brochures*, doorgeven van wijzigingen in je persoonlijke gegevens of andere zaken : **0900-9690** (10 cent/minuut, plus kosten mobiele telefoon).

Kaderleden van FNV Bondgenoten kunnen met vragen over arbeidsomstandigheden terecht bij de *VGWM telefoon* **030-2738738** (ma t/m do van 9.00-13.00 uur).

FNV Bondgenoten heeft een uitgebreide arbo-website met veel informatie en checklists over veilig en gezond werken, **[www.arbobondgenoten.nl](http://www.arbobondgenoten.nl)**

### ***Verdere informatie***

De *RSI-patiëntenvereniging* heeft momenteel zo'n 5000 leden. Zij doen algemeen gezegd de belangenbehartiging voor de RSI-patiënt door onder andere objectieve informatie te verstrekken, of door praten met derden, waaronder FNV Bondgenoten en het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De vereniging heeft inmiddels veel kennis over RSI opgebouwd. Een map met informatie over verschillende therapievormen voor RSI is te bestellen (leden krijgen korting). Verder is er een telefoondienst voor vragen over RSI en wordt er een kwartaalblad uitgegeven welke je op de hoogte houdt van nieuwe onderwerpen, nieuwe therapievormen en succesverhalen. Vanaf 1 maart heeft de RSI-patiëntenvereniging een speciaal telefoonnummer voor vragen over RSI. Via het nummer **0900-7745456 of 0900-RSILIJN** bel je met een ervaringsdeskundige van de vereniging. Je kunt inhoudelijke vragen over RSI stellen, steun krijgen en ervaringen uitwisselen. De kosten zijn slechts 10 cent/minuut. Voor het bestellen van informatie over RSI **033- 4633289**.

*Helpdesk Gezondheid, Werk en Verzekeringen* is het landelijk informatie- en adviespunt voor iedereen met een gezondheidsbeperking of handicap die vragen heeft over werk, verzekeringen en sociale zekerheid. Je kunt deze helpdesk elke werkdag bellen met vragen en klachten. Er worden geen algemene antwoorden gegeven op je specifieke vragen, maar een persoonlijk advies dat je verder helpt **020-4800300** (ma t/m vr 12.00-20.00 uur), e-mail: [helpdesk@bpv.nl](mailto:helpdesk@bpv.nl).

*UWV (Uitvoeringsorgaan WerknemersVerzekeringen)* verzorgt de uitvoering van de sociale verzekeringen voor werknemers en werkgevers, waaronder de Werkloosheidswet (WW) en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO). De website [www.uwv.nl](http://www.uwv.nl) biedt informatie over ziek zijn en arbeidsongeschiktheid. Publieksinformatie UWV: 020 687 51 51.

De *Branche Organisatie Arbodiensten (BOA)* behartigt de belangen van de aangesloten gecertificeerde arbodiensten. Bij de BOA zijn zowel interne als externe arbodiensten aangesloten. Voor meer informatie, zie: [www.boaplein.nl](http://www.boaplein.nl), e-mail: [boa@boaplein.nl](mailto:boa@boaplein.nl) of 070-3499627.

#### *Arbeidsinspectie*

Wanneer de werkgever weigert zijn wettelijke verplichtingen na te komen en overleg met de ondernemingsraad en/of vakbond heeft niets uitgehaald, kan een klacht worden ingediend bij de Arbeidsinspectie: **070-3334444**. De Arbeidsinspectie kan de werkgever verplichten alsnog zijn plichten na te komen, desnoods door hem te beboeten. De Arbeidsinspectie is verplicht om gehoor te geven aan een klacht die is ingediend door een werknemer, een ondernemingsraad of vakbond. De klager kan aangeven dat hij/zij liever anoniem blijft.

#### ***Andere bronnen van informatie***

[www.fnv.nl](http://www.fnv.nl)

[www.minszw.nl](http://www.minszw.nl)



## Bijlage 1: RSI-test

Deze RSI-test geeft je enig inzicht in de risico's die je op je werkplek loopt. De test bestaat uit 10 vragen. Bij iedere vraag kun je kiezen uit twee antwoorden. Ja, als de stelling klopt, nee, als dat niet zo is. Aan de hand van de antwoorden kun je uitrekenen of er sprake is van risico. Deze test geeft niet meer dan een indicatie van het risico!

- 1) Doe je 4 of meer uur per dag hetzelfde werk? (bijvoorbeeld de hele dag typen of dezelfde handelingen aan de lopende band).  
 Ja  Nee
- 2) Is het mogelijk je werk even te onderbreken of een korte rustpauze te nemen wanneer je dat wilt?  
 Ja  Nee
- 3) Doe je al jarenlang hetzelfde werk met steeds dezelfde handelingen?  
 Ja  Nee
- 4) Is je werk sterk repeterend, met andere woorden maak je (bij elkaar opgeteld) meer dan 2 uur per dag dezelfde bewegingen of maak je 1 uur per dag achter elkaar dezelfde beweging?  
 Ja  Nee
- 5) Werk je vaak (meer dan 1/3 van een werkdag) met je handen minimaal 5 cm boven de hoogte van je elleboog? (bijvoorbeeld door een te hoog opgestelde werkband of een hoog bureau).  
 Ja  Nee
- 6) Werk je vaak (meer dan 1/3 van de werkdag) met gebogen polsen?  
 Ja  Nee
- 7) Werk je regelmatig (meer dan 1/3 van de werkdag) met opgetrokken schouders?  
 Ja  Nee
- 8) Werk je vaak (meer dan 1/3 van de werkdag) met je lichaam in een voorovergebogen houding?  
 Ja  Nee
- 9) Is het vaak te koud op je werkplek?  
 Ja  Nee
- 10) Zijn er veel snelheidspieken in het werktempo?  
 Ja  Nee

### **Score op de RSI-test**

Stel nu je score op de RSI-test vast:

Een bevestigend antwoord op de vragen 1, 2 en 4 telt elk voor 5 punten. Bevestigende antwoorden op de overige vragen tellen elk voor 3 punten. Door de scores op alle vragen bij elkaar op te tellen, krijg je je score op de RSI-test.

### **Betekenis van de score**

- *0-15 punten:* Je loopt waarschijnlijk niet al te veel risico op RSI ten gevolge van je werk. De kans is echter ook in jouw geval nog altijd aanwezig. RSI blijft altijd een risico. Ons advies is daarom: blijf alert op werkzaamheden die de kans op RSI vergroten en wijs ook collega's op de risico's.
- *16-23 punten:* Je loopt een aanzienlijk risico met betrekking tot RSI. Wij adviseren je dringend met behulp van deskundigen, bijvoorbeeld een bedrijfsarts of arbodienst je werk nader te onderzoeken. Jouw functie dient aangepast te worden om de kans op RSI te verminderen.
- *24-36 punten:* Je loopt een zeer groot risico op RSI. Wij adviseren je dringend met behulp van deskundigen, bijvoorbeeld een bedrijfsarts of arbodienst je werk nader te onderzoeken. Jouw functie dient aangepast te worden om de kans op RSI te verminderen. In jouw geval is het risico zo groot dat wij adviseren met enige spoed om maatregelen te verzoeken bij je werkgever.



## *Bijlage 2: Oefeningen voor thuis en op de werkplek*

Hieronder wordt een aantal oefeningen beschreven. We willen nadrukkelijk vermelden dat het doen van oefeningen geen oplossing is voor mogelijke problemen. Oefeningen helpen om de doorbloeding van de spieren te verbeteren. Oefeningen zijn een aanvulling op andere belangrijke maatregelen, zoals een afwisselend werkpakket en een goed ingerichte werkplek.

Belangrijke instructies:

1. Zorg voor een goede zithouding als je deze oefeningen doet;
2. Doe de oefeningen altijd in je eigen tempo;
3. Stop altijd direct wanneer je je ongemakkelijk voelt of wanneer het pijn doet;
4. Wanneer je al klachten hebt, overleg dan met je arts welke oefeningen geschikt zijn.



Sluit je ogen, laat je hoofd voorover zakken en rol langzaam en ontspannen van links naar rechts. Doe dit uitsluitend voorlangs (laat je hoofd dus niet langs je nek bewegen). Tijd 20 seconden. Herhaling: continu. Tempo: rustig.



Ga rechtop zitten. Trek je kin in totdat je de spieren bovenin je nek licht voelt trekken. Blijf zo 15 seconden zitten en ontspan daarna. Tijd: 20 seconden. Herhaling 1 keer. Tempo: rustig tot een beginnende rek gevoeld wordt, dan 15 seconden vasthouden.



Draai beide schouders afwisselend naar voren en naar achteren. Probeer de cirkels zo groot mogelijk te maken. Totale tijd: 20 seconden. Herhaling: afwisselend vijf seconden naar voren en vijf seconden naar achteren. Tempo: rustig.



Zit rechtop en laat je armen ontspannen naar beneden hangen. Draai je armen zachtjes heen en weer en schud ze dan los. Tijd: 20 seconden. Herhaling: continu. Tempo: rustig.





## *Colofon*

Dit is een uitgave van de stichting FNV Pers t.b.v. FNV Bondgenoten

Utrecht, juni 2003  
Eerste druk

### **Tekst**

Hester Konijnenberg  
Brenda de Jong

### **Opmaak**

FNV Bondgenoten, Facilitaire dienst,  
afdeling Documentcentrum

### **Foto omslag**

Chris Pennarts

Oplage: 500

h0538927.qxd