

Een werknemer met een hartziekte

praktische tips voor werkgevers

Wat betekent dat ?

- Werkvaardigheden
- Sociaal functioneren
- Fysieke aanpassingen
- Werkomgeving
- Een sollicitant



Dit boekje is er een uit een reeks van, op dit moment dertien boekjes over werknemers met een specifieke beperking.

De boekjes zijn ontwikkeld vanuit twee vragen van de kant van werkgevers.

Eenzijds was er de vraag van werkgevers om concrete informatie over hun werknemer met een specifieke beperking. Het betrof dan vaak werknemers die tijdens het werk een ziekte of aandoening hebben opgelopen.

Anderzijds gaven werkgevers, die de mogelijkheid overwogen om een werknemer met een specifieke beperking aan te nemen, aan dat ze graag over concrete informatie willen beschikken zodat ze 'weten waar ze aan toe zijn'.

Met dit boekje hopen we te beantwoorden aan beide vragen.

De serie:

- 1 Een werknemer met een dwarslaesie, wat betekent dat?*
- 2 Een werknemer met een chronische ziekte, wat betekent dat?
(ondertitel: astma, COPD, epilepsie, diabetes)*
- 3 Een werknemer met een spierziekte, wat betekent dat?*
- 4 Een werknemer met een niet aangeboren hersenletsel, wat betekent dat?*
- 5 Een werknemer met reuma, wat betekent dat?*
- 6 Een werknemer die doof is, wat betekent dat?*
- 7 Een werknemer die slechthorend is, wat betekent dat?*
- 8 Een werknemer die blind is, wat betekent dat?*
- 9 Een werknemer die slechtzind is, wat betekent dat?*
- 10 Een werknemer met ADHD, wat betekent dat?*
- 11 Een werknemer met autisme, wat betekent dat?*
- 12 Een werknemer met dyslexie, wat betekent dat?*
- 13. Een werknemer met een hartziekte, wat betekent dat?*

Niets uit deze uitgave mag worden veelevoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm, geluidsband, elektronisch of op welke andere wijze ook en evenmin in een retrieval systeem worden opgeslagen zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

1^e druk

1^e oplage mei 2006

Copyright © 2006 iRv,
Hoensbroek

Uitgever:

iRv Kenniscentrum voor
Revalidatie en Handicap
Hoensbroek

Auteurs:

Brigitte van Lierop
Enid Reichrath
George van Lieshout
Jeanne Heykers
John Wismans
Sascha Rasquin

Illustraties:

Bert Janssen

Opmaak & Ontwerp:

Tom Bongers

Druk:

Creanza Print, Eindhoven

Samenstelling Klankbordgroep:

BPV&W
Neeltje Huvenaars
CNV Jongeren
Babette Scheelen
Commissie Werkend Perspectief
Jacqueline Kool
Handicap & Studie
Leonard Roubosch
LKNG
Leon Bosch
Nationaal Revalidatie Fonds
Mechteld van den Beld
Platform Gehandicapten BVE
Rosa Saalbrink
REA-College Nederland
Frans Nijhuis
UWV
Martin Zilvermit
UWV Cliëntenraad lid
Jorn Jongma



“Alle kennis berust op waarneming”

Wellicht heeft u het nog nooit aan de hand gehad: een werknemer met een handicap of hartziekte. Hierdoor heeft u mogelijk een onvolledig beeld of zelfs geen beeld over wat u kunt verwachten wanneer iemand met een handicap binnen uw organisatie actief wordt.

Met dit boekje willen we een bijdrage leveren om hierin verandering te brengen.

Doordat u interesse toont in dit boekje heeft u al een aantal vooroordelen die bij veel werkgevers leven, overboord gegooid. Wij willen u inzicht geven in wat het concreet betekent om iemand in dienst te hebben die een handicap of blijvende ziekte heeft.

Wij laten u zien dat ook het arbeidsklimaat zonder al te veel ingrepen ook voor hen te optimaliseren is.

Dit boekje richt zich specifiek op mensen (met name jongeren) met een hartziekte.

Wat kunt u verwachten?

In dit boekje worden praktische handreikingen gegeven om zowel voor u als voor de werknemer met een hartziekte en zijn* collega's de werkomgeving zo goed mogelijk te maken.

We hopen dat u door het lezen van dit boekje bij het werven van nieuwe mensen oog zult hebben voor het gegeven dat er onder de sollicitanten ook (jonge) mensen kunnen zijn die, ondanks hun functiebeperking uitstekend gekwalificeerd kunnen zijn voor de vacature die u heeft!

Leeswijzer

Wij geven u een overzicht van een aantal onderdelen van het werk en de betekenis ervan voor uw werknemer die een hartziekte heeft.

We belichten achtereenvolgens

- **de persoonlijke situatie: wat is een hartziekte?**
- **de werkzaamheden: wat betekent dit voor het werk?**
- **de werkomgeving: welke consequenties heeft dit voor de werkomgeving?**
en tot slot
- **U krijgt te maken met een werknemer met een hartaandoening: wat nu?**

Elk van deze onderwerpen wordt kort beschreven en voorzien van praktische tips en aandachtspunten. Waar dat mogelijk is geven we meteen suggesties voor oplossingen die door anderen worden gebruikt en die daarmee ook wellicht voor u interessant zijn. Sommige van de tips zijn mogelijk van toepassing binnen uw bedrijf, andere wellicht niet.

* In dit boekje is in alle gevallen voor de verhoging van de leesbaarheid gekozen voor 'hij' in plaats van 'hij/zij'.

Wat is een hartziekte?

Dit boekje gaat in op de problematiek van werknemers met een hartziekte. Omdat echter het onderwerp hart en vaataandoeningen in onze samenleving zeer breed aanwezig is en wellicht ook binnen uw bedrijf of organisatie een thema is, wordt in deze paragraaf het onderwerp hart en vaataandoeningen kort uitgewerkt. De Nederlandse Hartstichting maakt onderscheid in twee groepen aandoeningen, als het gaat om hartziekten.

Verworven hartziekten

Ziekten van de kransslagaders, zoals angina pectoris en een hartinfarct, zijn vrijwel altijd het gevolg van een vernauwing of een afsluiting van de kransslagader(s). Dit begint met een kleine beschadiging van de gladde binnenwand van het bloedvat. Het lichaam probeert die beschadiging te herstellen; er klonteren dan bloedplaatjes samen op de beschadigde plaats en witte bloedcellen dringen de vaatwand binnen. Die witte bloedcellen nemen cholesterol op, wat een brijachtige massa geeft waar zich later ook kalk op afzet. Hierdoor worden de kransslagaders steeds nauwer en kan het zuurstofrijke bloed de hartspier moeilijker bereiken. Dit heet slagaderverkalking of arteriosclerose.

Aangeboren hartafwijkingen

Aangeboren of congenitale hartafwijkingen zijn structurele afwijkingen van het hart en de grote vaten die reeds bij de geboorte aanwezig zijn. Jaarlijks worden er in Nederland zo'n 1400 kinderen met een aangeboren hartafwijking geboren. Soms wordt de afwijking pas op latere leeftijd ontdekt. De aandoeningen verschillen sterk in ernst. Sommige afwijkingen geven geen klachten of verdwijnen spontaan terwijl andere afwijkingen niet of nauwelijks met het leven verenigbaar zijn.

Ruw geschat zijn er 20.000 kinderen en jongeren tot 16 jaar en 20.000 tot 25.000 volwassenen met een aangeboren hartafwijking. Dat ruim 85% van de kinderen de volwassen leeftijd bereikt is mede toe te schrijven aan de succesvolle resultaten van de kinderhartchirurgie in Nederland. Behalve hartziekten noemen we in dit boekje tevens een aantal chronische vaataandoeningen. Hart- en vaataandoeningen hebben immers veel met elkaar te maken.

Ten aanzien van vaatziekten noemen we

- **Etalagebenen**
- **Spataders**

Etalagebenen is een vorm van aderverkalking. Signalen zijn kramp bij het lopen op een bepaalde plek in het been. De pijn kan in de spieren van de kuit, het bovenbeen of de billen zitten. De plaats waar de pijn optreedt geeft een aanwijzing waar een afsluiting of vernauwing in de bloedtoevoer kan zitten. Deze klacht kan gepaard gaan met een gevoel van minder fit zijn, emotionaliteit en slecht slapen. De klachten beperken iemand in zijn activiteiten, onder meer dus ook in zijn functioneren op de werkplek.

Een spatader is een plaatselijke uitrekking en verzwakking van een normale ader. Signalen zijn vermoeide en vaak warme benen, jeuk, een gespannen gevoel, krampen, een trekkende of stekende pijn in de kuit, trillingen in de benen en zwellingen. Bij sommige mensen ontstaan na verloop van tijd vochtophopingen in de benen, huiduitslag, een verkleuring of verharding van de huid. Spataders kunnen van invloed zijn op het functioneren op de werkplek.

Belangrijke signalen die duiden op hart of vaatproblemen

Het kan voor u als werkgever van groot belang om hartziekten te onderkennen. Daarom in het kort iets over een aantal signalen die tevoren optreden.

Een typische beklemmende, drukkende pijn achter het borstbeen. De pijn straalt vaak uit naar de linkerarm of naar de kaken en soms naar de rug of de schouderbladen. Soms is er pijn in de rechter- in plaats van de linkerarm. Misselijkheid en zweten kunnen ook signalen zijn. Deze signalen duiden op een hartinfarct.

Hartkloppingen, hartbonzen, overslaan van het hart, duizeligheid, neiging tot flauwvallen en zelfs bewusteloosheid. Bijkomende klachten zijn: transpireren, een onaangenaam gevoel en misselijkheid tijdens een aanval. Deze signalen duiden op ritmestoornissen.

De persoonlijke situatie

Wat is een hartziekte?

Een hartziekte en de betekenis ervan voor het uitvoeren van werkzaamheden

Het hebben van een hartziekte heeft gevolgen voor de uitvoering van werkzaamheden. In het hiernavolgende is een indeling gemaakt in activiteiten die behoren tot de normale werksituatie.

- **Persoonlijk functioneren**
- **Sociaal Functioneren**
- **Communiceren**
- **Uitvoeren van werkzaamheden**
- **Werken op bepaalde tijden**
- **Mobiliteit**

Bij iedere activiteit geven we kort een aantal onderdelen die binnen deze activiteit vallen. Vervolgens geven we aan of deze onderdelen van de werksituatie voor een werknemer met een hartziekte relevant zijn in relatie tot de gevolgen van de beperking voor de werksituatie.

Persoonlijk functioneren

Het persoonlijk functioneren heeft in relatie tot de werksituatie voornamelijk betrekking op de volgende aspecten.

- **Concentratie en aandacht**
- **Herinneren**
- **Inzicht**
- **Tempo**
- **Taakuitvoering**
- **Zelfstandigheid en zelfredzaamheid**

Is het relevant voor uw werknemer?

Ten aanzien van de punten concentratie, aandacht en het vermogen te herinneren is niets mis als je een hartziekte hebt. Het gericht kunnen gebruiken van zintuigen, het aanleren van nieuwe taken, opslaan van nieuwe informatie, het ontwikkelen van vaardigheden en competenties en het nemen van besluiten voor de werknemer met een hartziekte is daarom volledig gelijk aan een werknemer zonder een hartziekte. Ook voor wat betreft zelfstandigheid en zelfredzaamheid gelden geen bijzondere omstandigheden.

Met een hartziekte kun je prima werken!

Wij kennen mensen met een hartziekte die ...

Op kantoor werken

Kapster zijn

Wijnboer zijn

Burgemeester zijn

Cassière zijn

Profvoetballer zijn

President zijn

Leraar zijn

Vertegenwoordiger zijn

Werkgever zijn.

Dit wordt een lang lijstje....



De persoonlijke situatie

Communiceren

Het communiceren in brede zin heeft in relatie tot de werksituatie betrekking op de volgende aspecten.

- **Zien, horen en spreken**
- **Lezen en schrijven**
- **Samenwerken met collega's aan werktaken**
- **Overleg voeren met één collega of in groepsverband**
- **Deelnemen aan bijeenkomsten**

Ook het begrijpen van boodschappen en symbolen en het begrijpen en toepassen van gebruiksaanwijzingen en werkaanduidingen valt hieronder, dit zijn ook vormen van communicatie.

Is het relevant voor uw werknemer?

Zoals reeds aangegeven zijn de intellectuele vermogens van mensen met een hartziekte niet aangedaan. Met horen, zien, spreken is niets mis. Evenmin met hun vermogen tot samenwerking. Toch is het onderwerp wel relevant. Werknemers kunnen namelijk tijdens het dienstverband last krijgen van hun hartziekte of aandoening. In kort is eerder aangegeven welke signalen hierop kunnen duiden. Het is van belang om collega's op de hoogte te stellen dat datgene wat relevant is om te weten. In veel gevallen zal dat, als het gaat om een hartziekte bij een werknemer, niet bijster veel zijn. In zijn algemeenheid is het goed met de betrokken werknemer te bespreken wat collega's wel en niet moeten weten.

Sociaal Functioneren

Het sociaal functioneren heeft in relatie tot de werksituatie betrekking op de volgende aspecten.

- **Omgaan met collega's en leidinggevend**
- **Omgaan met klanten**
- **Sociale omgang tijdens of rondom het werk (bijvoorbeeld bedrijfsuitjes)**

Is het relevant voor uw werknemer?

Geredeneerd vanuit het hebben van een hartziekte zijn hier geen problemen, behalve dan wellicht de eerder genoemde signalen van hartziekten.

Een hartziekte kan beperkingen opleveren in de fysieke inspanning. Diegene die het jaarlijkse uitje regelt moet er zich van bewust zijn dat de actie die wordt ondernomen ook kan worden uitgevoerd door de collega met de hartproblematiek. Alleen de stand bijhouden tijdens het kartracen is toch ook niet echt iets om je op te verheugen.



Wat betekent dit voor het werk?

De werkzaamheden

Uitvoeren van werkzaamheden

Het feitelijk kunnen uitvoeren van de functiegebonden werkzaamheden vormt het hart van deze brochure. Immers, daar staat of valt de aannahme voor een belangrijk deel mee.

Deze brochure is niet te zien als een handboek, waar alle ins en outs voor alle functies en beroepen vermeld zijn. Dit is ondoenlijk. We kozen voor een select aantal aspecten die erg veel voorkomen.

- **Gebruiken van de handen**
- **Computer bedienen**
- **Apparaten bedienen**
- **Telefoon gebruiken**
- **Reiken, duwen en trekken van voorwerpen**
- **Tillen van voorwerpen**
- **Veranderen van een bepaalde lichaamshouding**
- **Langdurig zitten tijdens het werk**
- **Langdurig staan tijdens het werk**

Is het relevant voor uw werknemer?

Een werknemer met een hartziekte heeft geen problemen met de handen en armen. Hij kan dus alle apparaten bedienen, de computer en de telefoon gebruiken. Reiken, duwen, trekken en tillen leveren ook niet meer problemen op dan bij een gemiddelde andere werknemer. De spil waar het bij de uitvoering van werkzaamheden om draait is energieverdeling. Het komt bij harten vaatlijden in belangrijke mate neer op een goede verdeling van belasting en belastbaarheid. Hiervoor bestaan geen algemene regels. Het wordt individueel bepaald. Indien de werknemer onvoldoende in staat is duidelijk aan te geven waar de grenzen van zijn mogelijkheden liggen is inschakeling van bedrijfsarts een mogelijke optie, bijvoorbeeld voor een assessment van de belasting en de belastbaarheid.

Wanneer de werknemer een zeer ernstige hartafwijking heeft, is de kans groot dat zijn feitelijke belastbaarheid uiterst gering is. In dat geval is zelfs lopen of traplopen al een (over)belasting. In deze gevallen is specifiek maatwerk nodig om het werk mogelijk te maken en dus een belangrijk aandachtspunt.

Het is mogelijk dat een van de werknemers die u reeds in dienst heeft geconfronteerd wordt met een hartziekte of de gevolgen ervan. Voor deze groep mensen is het opnieuw leren uitvoeren van taken van groot belang. Mensen durven na een hartaanval gewoonweg niet meer te bewegen. Cardio-revalidatie biedt hier uitkomst.





Werken op bepaalde tijden

Werken op bepaalde tijden heeft betrekking op:

Werken op bepaalde tijden heeft betrekking op:

- Het aantal uren werken per dag
- Het aantal uren werken per week
- Allerlei andere aspecten in relatie tot werktijden

Is het relevant voor uw werknemer?

Binnen de grenzen van de mogelijkheden is in principe alles mogelijk voor de werknemer met een hartziekte.

Voor iedereen met een hartziekte is het belangrijk om enige regelmaat te hebben in belasting en belastbaarheid, dit om de aanwezige energie goed te verdelen. De werknemer heeft daarom een voorkeur voor zo regelmatig mogelijke werktijden, het eten op vaste tijden en zo min mogelijk werkdruk en stress.

Het komt uiteraard voor dat ook iemand met een hartziekte een minder goede dag heeft. Dat zijn dagen waarop hij zich vermoeid en niet zo lekker voelt. Het moet mogelijk zijn om enigszins flexibel met werktijden om te kunnen gaan, zodat wanneer dat nodig is, tussendoor tijdens een werkdag even rust genomen kan worden. Specifieke tips en adviezen inzake werken op bepaalde tijden worden individueel met de werknemer afgesproken.

Wat betekent dit voor het werk?

De werkomgeving

Mobiliteit

Mobiliteit heeft in dit verband betrekking op de volgende activiteiten.

- Zich binnen en buiten verplaatsen
- Lopen tijdens het werk
- Trappenlopen
- Gebruiken van vervoermiddelen

Is het relevant voor uw werknemer?

Werknemers met een van de genoemde vormen van een hartziekte kunnen zich prima verplaatsen, tenzij de aandoening dermate ernstig is dat iemand over een minimale conditie beschikt. In dat geval is zelfs traplopen teveel.

Indien uw werknemer voor het werk regelmatig moet reizen, is dit alleen een aandachtspunt wanneer hij geen auto mag rijden. In principe kan de werknemer reizen met het openbaar vervoer, tenzij de te bezoeken locatie niet met het openbaar vervoer bereikbaar is of wanneer reizen een onredelijke belasting is.

Toegankelijkheid van het gebouw

In een goed aangepaste omgeving wordt een beperking volkomen anders ervaren dan in een slecht aangepaste omgeving. De mate van iemands beperking wordt in sterke mate bepaald door de omstandigheden en dus ook de werkomgeving. Als u een werknemer met een hartziekte in dienst heeft of neemt, kunt u daar op inspelen door met een aantal aspecten rekeningen te houden. We noemen de meest belangrijke.

Is dit aspect relevant voor uw werknemer?

Toegankelijkheidsaspecten zijn niet relevant voor de werknemer met een hartaandoening. Op dit vlak zijn doorgaans geen problemen. Uitgezonderd zijn de mensen met heel ernstige beperkingen. Indien dit speelt zijn fysieke maatregelen nodig. Te denken valt dan aan een lift, beperken van lange afstanden lopen en afwisselend werk in de zin van staan, lopen en zitten.



Hulpmiddelen en technologie

Voor werknemers met de ernstigere vormen van hartziekten kan een rustkamer wenselijk zijn. Dit is een kamer of ruimte op het werk die speciaal bedoeld is om even te rusten. De kamer heeft een bed en kan goed donker worden gemaakt. De kamer ligt liever niet dicht bij ruimtes liggen waar veel lawaai is.

Omgevingsfactoren

Uw werknemers voeren hun werkzaamheden uit in een bepaalde werkomgeving en kunnen door deze omgeving worden beïnvloed in de uitvoering van hun werk. Denk daarbij aan de volgende elementen.

- **Temperatuur**
- **Vochtigheidsgraad**
- **Seizoensinvloeden**
- **Lichtsterkte**
- **Geluidssterkte**
- **Trillingen**

Is het relevant voor uw werknemer?

Voor sommige werknemers met een hartziekte is het belangrijk dat zij in een gunstig binnenklimaat werken. Het is het wenselijk om te werken in een ruimte met een goede ventilatie en luchtcirculatie op de werkplek. Werken in een hete omgeving kan erg belastend zijn. Als u een werknemer heeft die hier last van heeft, houdt u dan rekening met de temperatuurregeling.

Voor een complete checklist: www.werkenmeteenbeperking.nl

Financiën middelen en wettelijke regelingen

In een aantal gevallen heeft u, als werkgever recht op financiële tegemoetkomingen voor werknemers die bij u in dienst zijn en die om de een of andere reden beperkt zijn in de uitvoering van de normale werkzaamheden. Het betreft onder meer loonkostensubsidies, vergoedingen voor verzuim, tegemoetkomingen voor de aanschaf van ondersteunende hulpmiddelen en de toegankelijkheid van het gebouw en de werkplek.

Is het relevant voor uw werknemer?

Wel in financiële zin, doorgaans minder of niet in fysieke zin. Toegankelijksaanpassingen en hulpmiddelen spelen een mindere rol van betekenis. De fysieke werkomgeving speelt wel een rol.

Vanwege het gegeven dat financiële regelingen snel kunnen wijzigingen en dus verouderen zijn deze niet in deze brochure opgenomen. Hiervoor is een apart document opgesteld dat u kunt vinden op www.werkenmeteenbeperking.nl



heeft dit voor de werkomgeving?

U heeft een vacature.

U heeft iemand uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek die een hartziekte blijkt te hebben. Afhankelijk van diegene die solliciteert weet u dit in een vroeg stadium, tijdens de 'brievenronde' of in een laat stadium, op het moment dat de sollicitant de kamer binnenkomt.

Het is in ieder geval van belang dat u de consequenties van de aandoening van uw kandidaat zo goed mogelijk overziet. U kunt geen navraag doen naar de medische aspecten, maar wel naar de functionele aspecten.

We geven u een overzicht van belangrijke aandachtspunten voor een gesprek over de impact van de ziekte op de werksituatie. Het betreft:

- **op het vlak van het uitvoeren van de werkzaamheden**
- **op het vlak van de werkomgeving**
- **aandachtspunten op het persoonlijk vlak**

Een aantal van deze aspecten zullen niet meteen in een eerste gesprek ter sprake komen maar in een tweede gesprek of wellicht pas in het aanstellingsgesprek.

Van belang is dat u dit overzicht ziet als een handvat voor een dialoog tussen u en de - wellicht toekomstige - werknemer.

Zitten er ook positieve kanten aan wanneer ik deze kandidaat aanneem?

De vraag lijkt een vreemde. Toch verdient de beantwoording ervan een plek. Het is immers de ervaring van veel werkgevers dat het in dienst nemen/ hebben van mensen met een functiebeperking een positief effect heeft op de ziens- en handelwijze van het overige personeel en klanten.

Hieraan levert iemand met een hartziekte zeker ook een bijdrage.

Door het hebben van iemand met een hartziekte in hun midden kunnen collega's begrippen als ziekte, gebrek en handicap vaak beter relativeren. Er gaat dus een soort maatschappelijk effect van uit.

Heel positief dus.

Laat u zich vooral positief inspireren door de kandidaat.

De uitvoering van werkzaamheden

De meest belangrijke en relevante vraag is de volgende:

Is het feit dat de sollicitant een hartziekte heeft an sich relevant voor de functie?

Indien dit het geval is, kunnen de volgende punten u wellicht helpen om een beeld te krijgen op welke punten hulpmiddelen, aanpassingen of voorzieningen nodig zijn.

- Maakt de kandidaat zijn aandoening bespreekbaar, voor zover dit betrekking heeft op de functie?
- Welke aspecten spelen een rol?
- Uitvoering taken in relatie tot energieverdeling, belasting en belastbaarheid?
- Werken op bepaalde tijden?
- Hoe vertel ik het of directe leiding of de collega's?
- Heeft het invloed op het omgaan met collega's?
- Reizen voor het werk?
- Kan de kandidaat zelf goed aangeven waar mogelijkheden en beperkingen op het vlak van energieverdeling liggen?
- Ontstaat hierdoor een beeld waaruit u op kunt maken of de beperkingen de uitvoering van de functie hinderen?
- Kan de kandidaat zelf aangeven of er hulpmiddelen, aanpassingen of voorzieningen nodig zijn voor de beoogde functie?

Is het relevant voor de functie?

Werkindeling

Voor wat betreft de werkindeling, gelden de volgende aandachtspunten.

- Is het werk volgens u met planning, werkindeling en flexibele werktijden te organiseren?
- Laat de functie het, indien nodig, toe een aangepaste tijndeling te maken?
- Is het denkbaar om, indien nodig, deels thuis te werken?

De werkomgeving

Voor wat betreft de werkomgeving, gelden de volgende aandachtspunten.

- Zijn er aanpassingen nodig vanwege mogelijke last van warmte of koude of wisselingen daarin?
- Is de beperking zo extreem dat er fysieke aanpassingen op het vlak van bereikbaarheid of toegankelijkheid nodig zijn?

Wilt u uitgebreide checklisten en vragen, ga naar www.werkenmeteenbeperking.nl



Aan het werk !

Aan de slag!

We hopen dat we met dit boekje een bijdrage hebben kunnen leveren aan goed werkgeverschap in relatie tot werknemers met een hart- of vaatziekte. We hebben geprobeerd zo concreet en to the point mogelijk te zijn.

We zijn hierbij van de vooronderstelling uitgegaan dat het verschaffen van duidelijke en transparante informatie helpt bij het verkleinen van de barrière tussen de werkgever en de werknemer met een hartziekte. Aarzelt u niet om waar nodig specialistisch advies in te winnen daar waar u tegen onduidelijkheden of problemen aanloopt.

Voor het overige hopen we dat u bij het invullen van toekomstige vacatures niet wordt afgeschrikt van jonge sollicitanten met een beperking maar dat u hen de gelegenheid zult bieden om hun talenten en mogelijkheden te tonen!

Voor de werknemer is er het boekje



Enkele tips

De Nederlandse hartstichting www.hartstichting.nl

De Hartstichting geeft voorlichting over gezond leven zoals leefregels en eetadviezen bij hart- en vaatziekten. OP de site vind je veel informatie en je kunt brochures downloaden of bestellen. Er staat niet direct informatie over arbeid.

E-mail: info@hartstichting.nl

Informatielijn: 0900 - 3000 300 (lokaal tarief)

Patiëntenvereniging aangeboren hartafwijking vind je op www.aangeborenhartafwijking.nl

Je vind er o.a. informatie over de ziekte maar ook een overzicht van algemene sites over werken met een handicap.

Tel.: 030 -659 46 56 ; e-mail info.pah@shhv.nl

Stichting Berkenschutse Arbeidsonderzoek en – Toeleiding (AOT)

www.berkenschutse.nl/aot.htm

Dit expertisecentrum richt zich op arbeidsonderzoek, - training, - toeleiding, en – bemiddeling voor allerlei mensen die moeilijk toegang krijgen tot de arbeidsmarkt. Dit centrum richt zich op jonge mensen van 16-30 jaar.

Tel.: 040-286 2382; email: postbus@aot-geldrop.demon.nl

Gezond zijn betekent gezond leven.

Weet u hoe gezond u leeft?

De Gezondlevencheck van de Nederlandse Hartstichting is de eerste adviesmodule die u betrouwbaar op weg helpt op alle terreinen van uw leefstijl. Wetenschappelijk onderbouwd en met concrete adviezen waar u wat aan heeft.

<https://www.gezondlevencheck.nl>

Dank

Voor de totstandkoming van deze boekjes is als eerste gebruik gemaakt van de aanwezige kennis en ervaring binnen het iRv, Kenniscentrum voor Revalidatie en Handicap. Vervolgens zijn de conceptversies van de boekjes voorgelegd aan diverse groepen in het veld. Als eerste noemen we de jonge mensen met een specifieke beperking die aan het werk zijn. Zij hebben op allerlei wijzen hun ervaringen en hun kennis aan ons overgebracht. Daarnaast is er een groot aantal professionals uit de reïntegratiewereld, die vanuit hun perspectief input hebben geleverd voor de boekjes. Tenslotte is bij de totstandkoming gebruik gemaakt van de kennis en ervaring van een klankbordgroep, bestaande uit leden van diverse organisaties en werkende met jonge mensen met een specifieke beperking. Aan al deze mensen onze dank voor al hun inspanningen!

We noemen alle inhoudelijke bijdragen aan de boekjes, terwijl het geheel van deze serie zonder de financiële bijdrage van een tweetal partijen nooit had kunnen plaatsvinden.

Bedankt:

Nationaal Revalidatie Fonds
Stichting Chronisch Zieke Kinderen & Jongeren

Zonder deze partijen waren de boekjes er niet geweest!

Namens de auteurs,

Brigitte van Lierop
Projectleider



Nationaal Revalidatie Fonds

iRv

Kenniscentrum
voor
Revalidatie
en
Handicap

