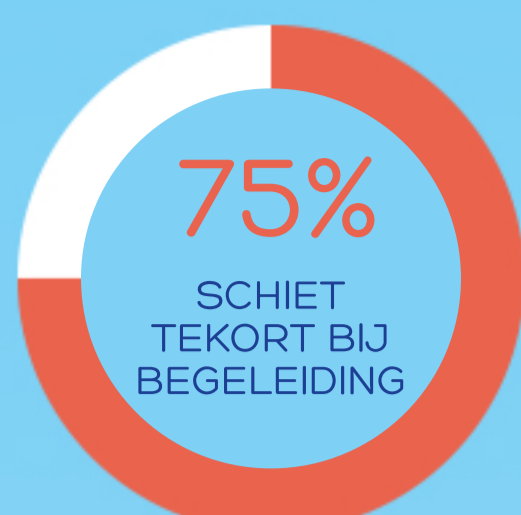


# HOE GAAN ORGANISATIES OM MET CHRONISCH ZIEKE MEDEWERKERS?



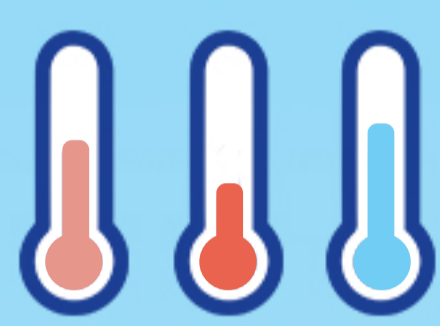
Het aantal mensen met één of meer chronische ziekten zoals kanker, diabetes, astma, reuma of hart- en vaatziekten in Nederland stijgt. In 2030 zal één op de vier werknemers kampen met een chronische ziekte. In hoeverre bereiden organisaties zich hierop voor?

Uit ons onderzoek blijkt dat ruim **driekwart** van de onderzochte bedrijven tekort schiet bij het begeleiden van chronisch zieke medewerkers. Bijna de **helft**, **45% procent**, van de organisaties zegt geen maatregelen te nemen om uitval van chronisch zieke collega's te voorkomen.

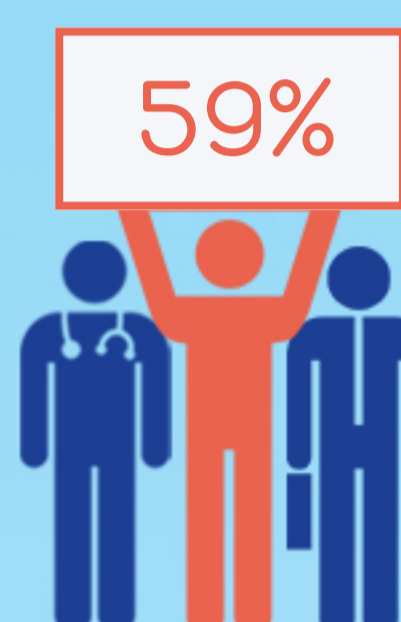
## BELANGRIJKSTE RESULTATEN ONDERZOEK ARBO UNIE

Gehouden onder bijna 200 HR-professionals

### Begeleiding op de werkvloer

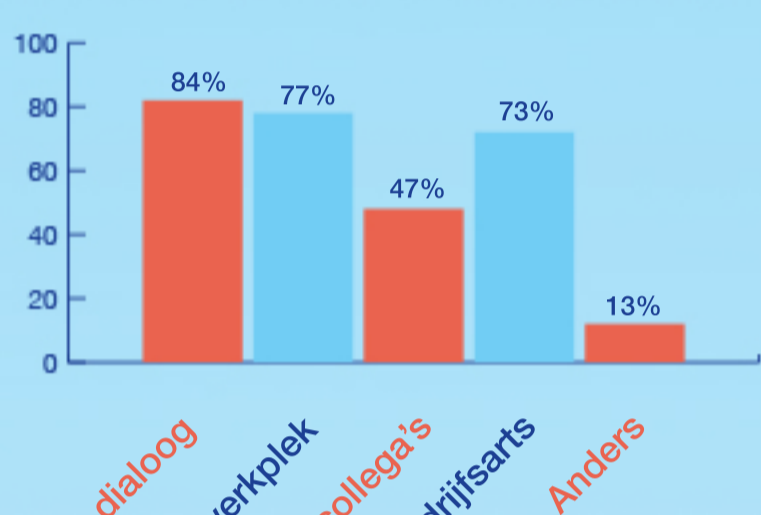


- HR-professionals die medewerkers met een chronische ziekte zelf begeleiden
- Leidinggevenden begeleiden medewerker
- HR-professionals begeleiden leidinggevenden

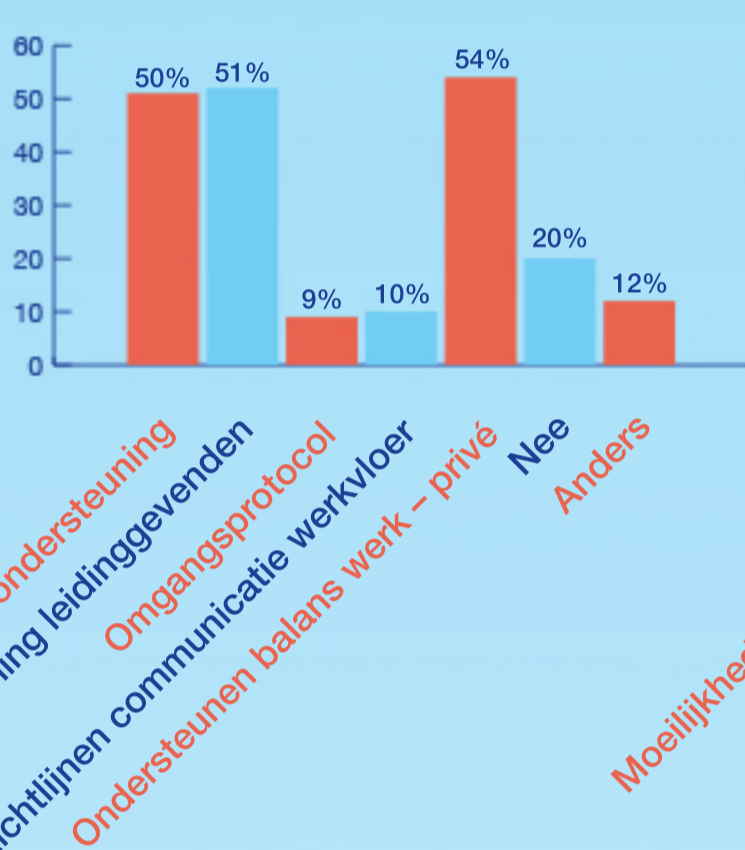


van de HR-professionals heeft behoefte aan meer begeleiding van de medewerker met een chronische aandoening door een bedrijfsarts, psycholoog of coach.

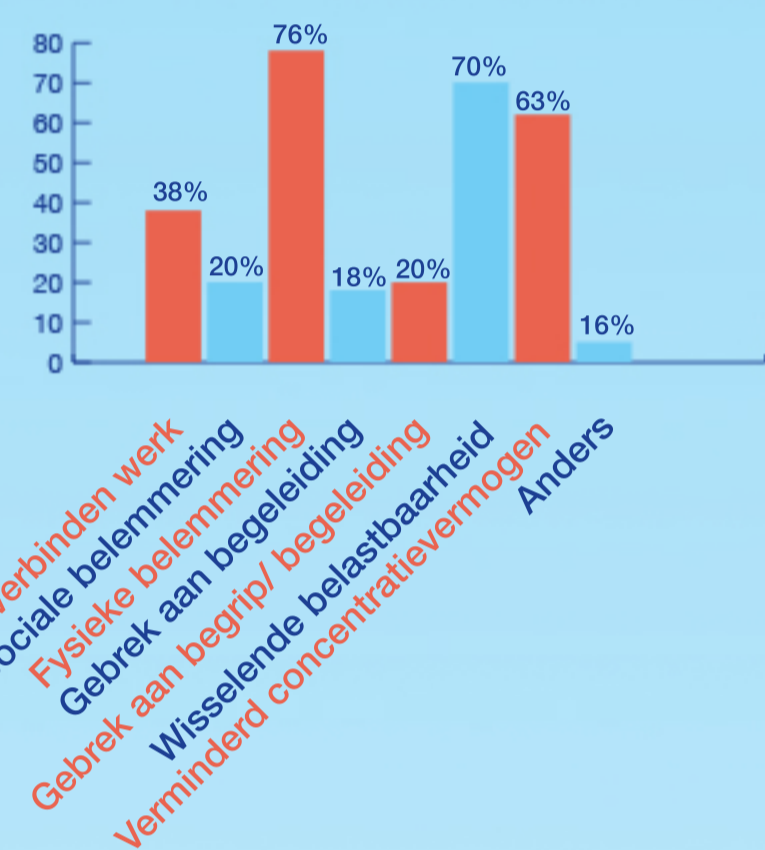
Welke stappen zet u om chronisch zieke medewerkers te begeleiden? Meerdere antwoorden zijn mogelijk.



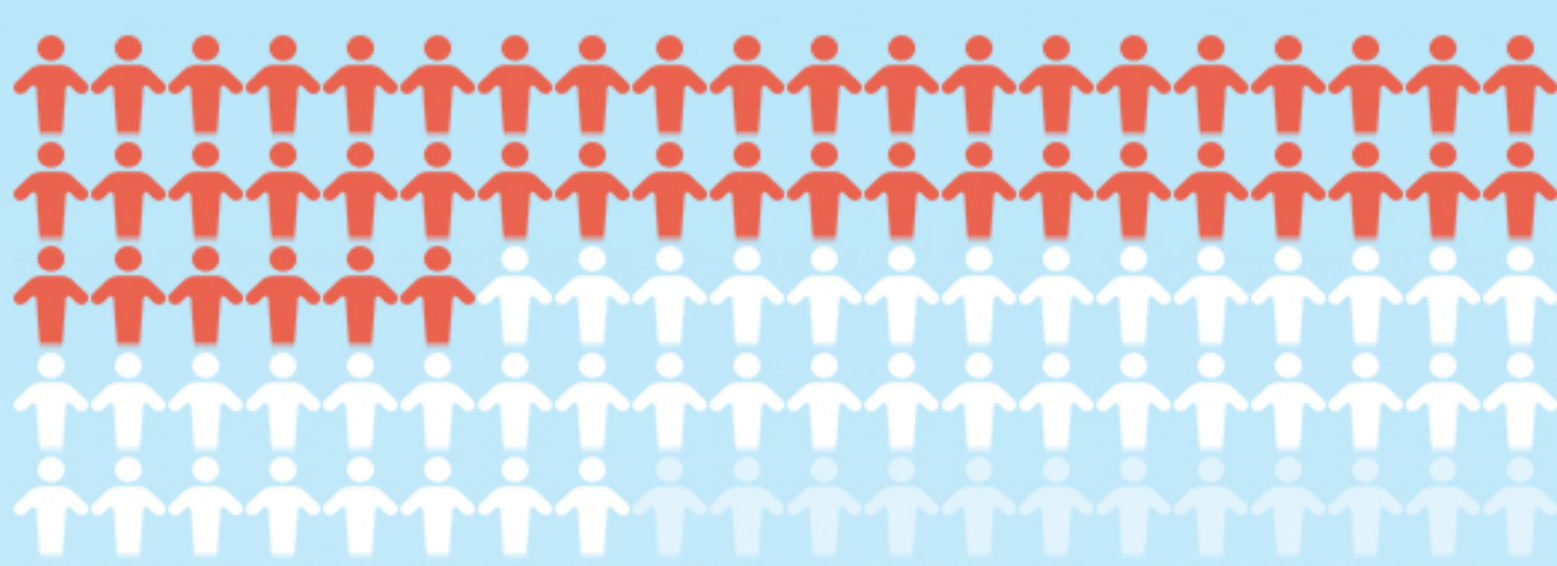
Neemt u maatregelen om het werken met een chronische ziekte te vergemakkelijken in uw organisatie? Meerdere antwoorden zijn mogelijk.



Welke drempels kent u die medewerkers ervaren, wanneer zij bijv. herstellen van kanker, in uw organisatie? Meerdere antwoorden zijn mogelijk.



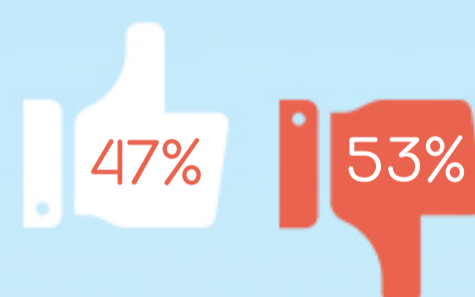
### Bewustzijn en beleid over thema



GEEN BELEID

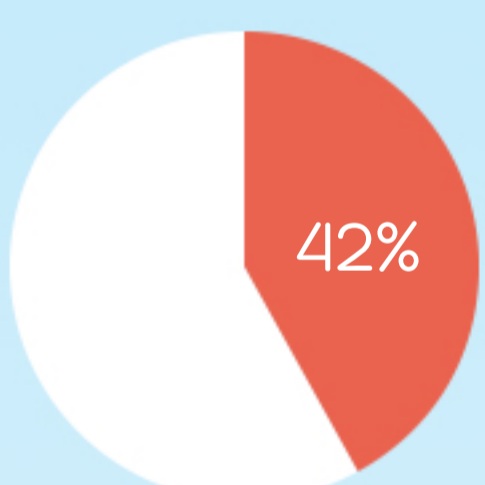
77%

BELEID MAKEN



Redenen geen beleid:

- Meer maatwerk
- Thema heeft geen prioriteit
- Niet willen investeren



van de bedrijven verwacht in eigen organisatie geen toename van chronisch zieke medewerkers

### Kennis over wetgeving



14%

is goed op de hoogte van wetgeving



36%

enigszins op de hoogte



25%

niet goed op de hoogte

Welke van de onderstaande regelingen om bevordering van het aannemen en in dienst houden van medewerkers met een chronische ziekte zijn bij u bekend? Meerdere antwoorden zijn mogelijk.

Antwoorden

Subsidie werkplekaanpassing

Subsidie jobcoaching

No-riskpolis die u compenseert voor loonkosten bij uitval door ziekte

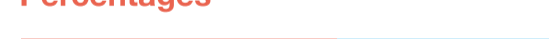
Mobiliteitsbonus voor doelgroep van de banenafpraak uit het Sociaal Akkoord

Loondispensatie Wajong

Premiekorting voor werknemers die vallen onder doelgroep banenafpraak

Geen van allen

Percentages



### Preventieve maatregelen

83%



45%

Zet geen instrument of onderzoek/scan in om belastbaarheid van medewerkers met een chronische ziekte te meten.

Neemt geen preventieve maatregelen om te voorkomen dat werkenden met een chronische ziekte belemmeringen ervaren of mogelijk uitvallen.

### Advies



Ga dialoog aan met chronisch zieke medewerker. Zorg voor goede afstemming tussen HR-professional, leidinggevende, medewerker en specialist (bedrijfsarts). Bied de medewerker een omgeving waarin hij geactiveerd blijft en zich veilig genoeg voelt om wensen en beperkingen te uiten.



Kijk naar wat de chronisch zieke medewerker nog wél kan en focus je niet op wat iemand (niet) meer kan. Pas, eventueel in overleg met de bedrijfsarts, de werkbelasting of bepaalde werkafspraken aan.



Scherp begeleiding van chronisch zieke medewerkers aan. Zorg voor een centrale aanpak en adequate aandacht voor re-integratie. Maak afspraken over rollen en acties en geef de medewerker meer het stuur in handen van zijn eigen re-integratie.