

Inspiratiekit actief blijven op de werkvloer met dementie

Een inspiratiekit over het hoe en wat.
Voor werkgevers, werknemers én
(zorg)professionals.

Dit is een inspiratiekit van
Kenniscentrum Dementie op
Jonge Leeftijd + WerkDEM project

werkendementie.nl

Inspiratiekit actief blijven op de werkvloer met dementie

Nederland telt op dit moment 15.000 mensen met dementie op jonge leeftijd, wat verwijst naar dementie bij personen onder de 65 jaar. Een deel van deze mensen heeft op het moment dat de ziekte ontstaat nog een baan. De diagnose dementie betekent niet direct dat werken niet meer mogelijk is. Met de juiste aanpassingen en ondersteuning kan iemand nog actief blijven op de werkvloer. Dat kan binnen de Wet verbetering Poortwachter, maar ook na(ast) een IVA-uitkering.

Handvatten en tips voor iedereen

In deze inspiratiekit worden handvatten en tips gegeven voor het actief blijven bij de eigen werkgever na de diagnose. Het is een handig hulpmiddel voor werkgevers en werknemers. Maar ook voor familie en naasten, casemanagers dementie, bedrijfsartsen, HR-professionals en arbeidsdeskundigen. Daarbij is het belangrijk om er rekening mee te houden dat iedere situatie anders is, en dat er bij het maken van afspraken rekening gehouden moet worden met de wensen en mogelijkheden van zowel de werknemer als de werkgever.



Met de tips in deze inspiratiekit werk je samen aan een positieve en inclusieve werkomgeving.

Inhoud

- 4 Wel of niet blijven werken

- 7 Manieren om actief te blijven

- 13 Betrek de juiste personen

- 18 Aanpassingen op de werkvloer

- 25 Samen in gesprek over actief blijven op de eigen werkvloer

Wel of niet blijven werken?



Wel of niet blijven werken?

Voor veel mensen vormt werk een belangrijk onderdeel van hun leven. Iets dat veel meer biedt dan financiële zekerheid alleen. Een baan draagt namelijk ook bij aan een gevoel van eigenwaarde, sociale interactie, zingeving en een zinvolle daginvulling. Onderzoek laat zien dat een deel van de mensen met dementie graag willen blijven werken.

Het positieve effect van blijven werken

Voor mensen met dementie op jonge leeftijd kan de mogelijkheid om te blijven werken bijzonder waardevol zijn. Het zorgt voor een zinvolle daginvulling en heeft een mogelijk positief effect op het ziekteverloop. Zeker als de werkzaamheden in een vertrouwde en prettige omgeving plaatsvinden. Een mooie bijkomstigheid is dat dit ook ruimte creëert voor naasten om hun eigen activiteiten (deels) voort te zetten.

Wanneer werken niet meer mogelijk is

Natuurlijk zijn er ook veel situaties denkbaar waarin blijven werken helaas niet (meer) mogelijk is.

Bijvoorbeeld als:

- Het werk veel spanning geeft.
- De dementie te vergevorderd is.
- Je niet open staat voor eenvoudiger werk.
- Je niet ondersteund wil worden bij je taken.
- Je de diagnose niet wil delen met je leidinggevende en/of collega's.

Dat laatste is niet verplicht en blijft dus een eigen keuze.

Manieren om actief te blijven



Drie situaties waarin deze
inspiratiekit relevant kan zijn.

Manieren om actief te blijven

Met de juiste aanpassingen en ondersteuning is het voor mensen met dementie op jonge leeftijd mogelijk om actief te blijven bij de eigen werkgever. Bijvoorbeeld binnen de Wet verbetering Poortwachter. In veel gevallen wordt echter een (vervroegde) IVA-uitkering toegekend. Ook dan zijn er opties om samen te zorgen voor een zinvolle daginvulling.

Situatie 1
**Werknemer binnen Wet
verbetering Poortwachter**

Situatie 2
**Werknemer na(ast)
een IVA-uitkering**

Situatie 3
**Vrijwilliger na(ast)
een IVA-uitkering**

Situatie 1

Werknemer binnen Wet verbetering Poortwachter

Bij vroege signalering kun je als werknemer nog enige tijd (gedeeltelijk) in dienst blijven bij je eigen werkgever. Dit met behulp van goede begeleiding en aanpassingen. Je blijft dan als werknemer aan het werk binnen de Wet verbetering Poortwachter.



Je vind meer tips voor deze mogelijkheid in de Informatiebrochure *Regelwerk rondom werk en dementie*.

[Klik hier](#)



Wet verbetering Poortwachter
Meer informatie over de aanpak en toetsing van re-integratie binnen de Wet verbetering Poortwachter is te vinden in de Werkwijzer Poortwachter van het UWV.

[uwv.nl/nl/ziek/werkwijzer-poortwachter](https://www.uwv.nl/nl/ziek/werkwijzer-poortwachter)

Situatie 2

Werknemer na(ast) een IVA-uitkering

Als je een IVA-uitkering ontvangt mag je in dienstverband tot 20% van je oude loon verdienen. Dat betekent dat je als werknemer met een IVA-uitkering nog een (beperkt) aantal uur mag werken als je dat wil. Als werkgever kun je diegene dan in (deeltijd)dienst houden en een no-riskpolis aanvragen. Als de werknemer ziek(er) wordt krijgt deze een (aanvullende) Ziektewetuitkering. Dat geldt tot vijf jaar na het ontvangen van een IVA-uitkering. De werkgever loopt dus geen financieel risico.



Wat is een IVA-uitkering?

Lukt het niet om tijdens de Wet verbetering Poortwachter weer structureel aan het werk te gaan? Dan wordt vanaf de 87^e week na ziekmelding een WIA-aanvraag gestart. WIA betekent 'Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen'. Er zijn 2 soorten WIA-uitkeringen: IVA (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten) en WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten). Bij jonge mensen met dementie is vaak sprake van een IVA-uitkering.



Bel voor meer informatie over regelingen voor mensen met een IVA-uitkering met de UWV Telefoon Werknemers via 088-8989294



Tip: licht het UWV in

Je hoeft geen toestemming te vragen aan het UWV om tot 20% van je oude loon te blijven verdienen. Wél is het aan te raden om dit tijdig (het liefst vooraf) door te geven. Zo voorkom je dat je later een deel van je uitkering moet terugbetalen. Het verdiende inkomen wordt namelijk in mindering gebracht op je uitkering.

• Loondispensatie

Als werkgever betaal je tijdelijk minder loon aan een werknemer die minder werk aankan, dan aan werknemers die volledig meedraaien. Het verschil wordt aangevuld met een uitkering van het UWV.

• Re-integratieondersteuning (tot 1 april 2028)

Als je naast je IVA-uitkering actief blijft bij je eigen werkgever kun je dankzij deze regeling onder andere gebruik maken van een jobcoach via het UWV.

Situatie 3

Vrijwilliger na(ast) een IVA-uitkering

Wie een IVA-uitkering ontvangt heeft geen re-integratieplicht. Dat betekent dat je zonder toestemming van het UWV vrijwilligerswerk kunt doen.



Een goede taakomschrijving

Wanneer iemand vrijwilligerswerk doet bij de eigen werkgever ontstaat er een soort grijs gebied. Het is daarom belangrijk dat de werkgever – in overleg met een ervaren en geregistreerd bedrijfsarts – zorgt voor een goede omschrijving van de taken. Hieruit moet blijken waarom er geen sprake meer is van arbeidsvermogen (verdiencapaciteit) of participatiemogelijkheid. Dan kan de uitkering van de werknemer in principe niet in het geding komen. Ook register arbeidsdeskundigen kunnen hier bij helpen.



Tip: Wel graag actief blijven maar liever niet bij je eigen werkgever?

Sommige zorgorganisaties bieden dagbesteding aan specifiek voor mensen met dementie op jonge leeftijd. Daarnaast maakt Stichting DementTalent het specifiek voor mensen met dementie mogelijk om op allerlei manieren vrijwilligerswerk te doen. Ze besteden daarbij óók speciale aandacht aan mensen met dementie op jonge leeftijd. Kijk eens op dementalent.nl voor meer informatie.

[Klik hier](#)

Betrek de juiste personen



Betrek de juiste personen

Met dementie actief blijven op de werkvloer vraagt om samenwerking tussen werkgever en werknemer. Iedere situatie is weer anders. Het werkt alleen als iedereen zich kan vinden in de gemaakte afspraken. Voer een open gesprek en verken elkaars wensen. Alleen zo creëer je een situatie die voor iedereen van toegevoegde waarde is.

Wie zijn mogelijke gesprekspartners?

Ga na welke mensen belangrijk zijn en wat hun rol is. Niet alleen de werknemer, ook een (eventuele) partner kan een rol hebben. Net als de leidinggevende en/of collega's. Vergeet ook de geregistreerd bedrijfsarts en de casemanager niet. Wellicht zijn er ook een HR-professional en een arbeidsdeskundige in beeld die mee kunnen denken. Stem samen af wie welke rol pakt in de verschillende fasen van het proces

Mensen die je kunt betrekken en hun rol

1. Bedrijfsarts

Als er sprake is van dreigend langdurig of frequent verzuim is de werkgever wettelijk verplicht een bedrijfsarts in te schakelen. Zowel werkgever als werknemer kunnen bij de bedrijfsarts terecht voor advies. De bedrijfsarts kan het arbeidsvermogen beoordelen en meedenken over de mogelijkheden om te blijven werken.

Open spreekuur

Wist je dat je als werknemer het wettelijke recht hebt om het ‘open spreekuur’ van de bedrijfsarts te bezoeken en om medisch advies te vragen? Handig om te weten is dat hij werkt onder medisch beroepsgeheim.

2. Casemanager dementie

Iedereen met de (vermoedelijke) diagnose dementie heeft recht op een casemanager dementie. Dit is een onafhankelijke en vaste begeleider die gefinancierd wordt vanuit de zorgverzekeringswet. Sommige casemanagers zijn gespecialiseerd in dementie op jonge leeftijd, en de uitdagingen die daarbij komen kijken.

Hulp bij gesprekken en advies

Doordat de casemanager dementie een goed beeld heeft van de unieke (thuis) situatie kun je hem of haar betrekken bij gesprekken op het werk. De casemanager kan bijvoorbeeld advies geven over maatwerkoplossingen en ondersteuning, of de werkgever, leidinggevende en collega’s voorlichten over wat dementie inhoudt en hoe zij kunnen ondersteunen.



Tip: Betrek een geregistreerd bedrijfsarts

Sommige werkgevers bieden alleen een arboarts of casemanager verzuim, maar bij een diagnose dementie is meer kennis nodig. Als de werknemer met dementie om een geregistreerd bedrijfsarts vraagt is de werkgever verplicht om dat verzoek in te willigen.

3. Partner of naaste

Door iemand te betrekken die dicht bij de werknemer staat, ontstaat een compleet beeld van de context. Dit helpt bij het creëren van een situatie waarin rekening gehouden wordt met de (veranderende) behoeften en wensen van de werknemer, zowel op het werk als thuis. Bovendien horen en weten twee mensen meer dan één. Zo kan de partner of naaste ondersteunen in de communicatie en bij het bewaken van afspraken.

4. Arbeidsdeskundige

Als werkgever kun je ook een arbeidsdeskundige inschakelen. Arbeidsdeskundigen zijn gespecialiseerd in het verkennen van mogelijkheden om aan het werk te blijven of de draad opnieuw op te pakken. Mogelijk schakelt de verzekeringsarts ook een arbeidsdeskundige in als bij de beoordeling van de uitkeringsaanvraag blijkt dat er nog sprake is van arbeidsvermogen.

Aanpassingen op de werkvloer



Aanpassingen op de werkvloer

Dementie kan op de werkvloer verschillende uitdagingen met zich meebrengen, zoals verminderde concentratie, moeite met het behouden van overzicht en het structureren van taken. Ook kunnen problemen met timemanagement optreden, maar ook moeilijkheden bij het aanleren van nieuwe vaardigheden. Daarnaast kunnen geheugenverlies en gedragsveranderingen de werkprestaties beïnvloeden. Toch kunnen zelfs kleine aanpassingen – bijvoorbeeld in werkuren, taken of de werkomgeving – al helpen om een werkomgeving te creëren die beter aansluit op de mogelijkheden van de werknemer. Hier volgen enkele praktische tips ter inspiratie.



Meer weten over de symptomen van dementie op jonge leeftijd? Bekijk dan ook eens onze Signaalkaart *Hoe herken je dementie op de werkvloer?*.

[Klik hier](#)

Tips voor mogelijke aanpassingen op de werkvloer

1. Taken en verantwoordelijkheden

Evalueer de rol

Bekijk samen of er aangepaste taken zijn die voortbouwen op bestaande verantwoordelijkheden, of dat er misschien een andere, meer geschikte rol is binnen het bedrijf die aansluit bij de wensen en mogelijkheden.

Verlaag de werklust

Identificeer taken en verantwoordelijkheden die complex of stressvol zijn. Kijk of het mogelijk is om deze taken anders te verdelen binnen het team, zodat de werklust beter te hanteren is.

Zoek routinetaken

Onderzoek of er werkzaamheden beschikbaar zijn met een voorspelbaar en herhalend karakter, die kunnen bijdragen aan meer overzicht en minder stress, of splits taken op om duidelijkheid te creëren.

Vermijd vernieuwing

Het introduceren van nieuwe werkzaamheden en werkwijzen kan zorgen voor stress. Probeer dit zoveel mogelijk te vermijden.

Tips voor mogelijke aanpassingen op de werkvloer

2. Werktijden en dagindeling

Bespreek werktijden

Voor werknemers met dementie op jonge leeftijd is het waardevol om te werken op momenten waarop zij zich het beste voelen. Door te kiezen voor deeltijdwerk en/of een flexibele werkstructuur ontstaat ruimte voor optimale prestatie.

Creëer structuur

Structuur en routine dragen bij aan stabiliteit. Een duidelijke dagindeling met voorspelbare taken bevordert effectiviteit. Onverwachte wijzigingen in het werk kunnen leiden tot stress.

Faciliteer pauzes

Plan voldoende rustmomenten in om vermoeidheid te voorkomen.

Gebruik takenlijsten

Een gedetailleerde to-do-lijst helpt werknemers om hun taken te volgen en te voltooien.

Tips voor mogelijke aanpassingen op de werkvloer

3. Werkomgeving

Creëer rust

Een prikkelarme en rustige werkruimte is cruciaal voor de concentratie.

Overweeg thuiswerken

Als de aard van het werk het toelaat, en de werknemer dat graag wil, kan thuiswerken zorgen voor een vertrouwde werkomgeving.

Stimuleer sociaal contact

Contact en samenwerking met collega's draagt bij aan een positieve werkomgeving.

Blijf monitoren

Houd de vinger aan de pols door middel van regelmatige evaluaties. Zo worden uitdagingen tijdig opgemerkt, besproken en opgelost.

Gebruik slimme technologie

Digitale agenda's, alarmen en herinneringen kunnen de werknemer helpen om belangrijke taken en afspraken te onthouden.

Zorg voor een veilige werkomgeving

Sommige vormen van dementie kunnen een vertraagd reactievermogen veroorzaken. Dit kan tot gevaarlijke situaties leiden bij het gebruik van machines of gereedschappen.

Tips voor mogelijke aanpassingen op de werkvloer

4. Begeleiding

Maak eenvoudige instructies

Een duidelijke, stapsgewijze uitleg en herhaling van belangrijke informatie zorgen ervoor dat iedereen op dezelfde lijn zit.

Vraag om bevestiging

Door belangrijke informatie te laten bevestigen is de kans dat een boodschap goed aankomt groter en begrijpt iedereen wat er verwacht wordt.

Zoek een buddy

Inventariseer of er een collega is die kan helpen bij dagelijkse werkzaamheden of begeleiding kan bieden waar nodig. Zo'n buddy op de werkvloer kan erg waardevol zijn.

Regel juridische en HR-ondersteuning

Zorg ervoor dat de werknemer op ieder moment goed op de hoogte is van zijn of haar rechten volgens de arbeidswetgeving en interne beleidsregels.

Toon waardering

Geef regelmatig positieve feedback en erkenning voor de bijdragen van de werknemer met dementie. Betrek hem of haar ook bij teamactiviteiten en beslissingen om een gevoel van betrokkenheid te bevorderen.

Samen in gesprek over actief blijven op de werkvloer

Samen in gesprek over actief blijven op de werkvloer

Omgaan met dementie op de werkvloer vraagt om een flexibele aanpak. Het is belangrijk dat zowel de werkgever als de werknemer goed ondersteund worden.

Evalueer periodiek

Het is belangrijk dat iedereen zich er bewust van is dat het ziekteverloop bij dementie lastig te voorspellen is. Wat nu goed gaat, kan op een later moment niet meer werken. Bespreek daarom regelmatig hoe het gaat, en of er nog aanpassingen nodig zijn. Niet alleen vanuit het oogpunt van de werknemer, maar ook vanuit dat van zijn buddy, collega's en/of leidinggevende. Door samen een werkomgeving te creëren die ondersteunend is, kan de werknemer zo lang en goed mogelijk actief blijven op de eigen werkvloer.

In 6 stappen naar een nieuwe werksituatie

In de basis doorloop je als werknemer en werkgever/leidinggevende (samen met een partner of naaste, geregistreerd bedrijfsarts, casemanager dementie, HR-professional en arbeidsdeskundige) zes stappen om te komen tot een nieuwe en passende werksituatie. Het doel is dat de werknemer met dementie zo lang mogelijk op een veilige en prettige manier kan blijven bijdragen aan de organisatie. Dit vraagt om maatwerk, samenwerking en regelmatige evaluaties.

Stap 1 Kennismaken



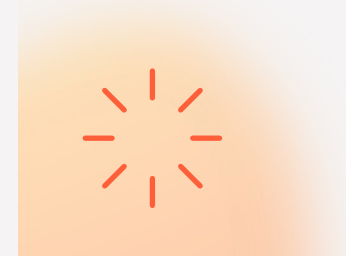
Besprek wie welke rol speelt tijdens het proces. Dankzij deze duidelijke afspraken kent iedereen zijn verantwoordelijkheden. Als werknemer is het prettig om vooraf na te denken over wat je wil delen over de situatie, waarbij naasten en de casemanager dementie waardevolle ondersteuning bieden.

Stap 2 Uitgangspunten bepalen



Kijk naar de huidige werksituatie en bespreek thema's die belangrijk zijn voor de werknemer met dementie. Denk aan veiligheid, vertrouwen of zelfstandigheid. Neem ook de wensen en prioriteiten van collega's, leidinggevenden en naasten mee, zodat iedereen zijn kennis en ervaring kan inbrengen.

Stap 3 Nieuwe werksituatie vormgeven



Bedenk samen in wat voor werksituatie de werknemer met dementie goed kan blijven functioneren. Bepaal wat er nodig is en hoe het team hierin kan ondersteunen. Breng in kaart welke aanpassingen of voorzieningen nodig zijn en wie welke acties onderneemt. Feedback van alle betrokkenen helpt om de nieuwe werksituatie te verfijnen.

Stap 4 Collega's informereren



Breng directe collega's op de hoogte van de situatie om een ondersteunende en begripvolle werkomgeving te creëren. Bied trainingen en informatie aan voor het team over wat dementie is en hoe zij hun collega kunnen ondersteunen. Vraag de casemanager om een informatieve sessie te verzorgen of kijk voor informatie op samendementievriendelijk.nl. Het inzetten van een buddy kan ook leiden tot meer contact met en begrip onder collega's.

Stap 5 De nieuwe werksituatie uitvoeren



Zorg dat iedereen zijn of haar rol kent en voer de benodigde aanpassingen door, zodat alles geregeld is voor de nieuwe werksituatie. Blijf in deze fase in contact met alle betrokkenen om eventuele problemen snel te signaleren en op te lossen.

Stap 6 Blijven evalueren, aanpassen en samenwerken



Plan regelmatig korte evaluaties om de voortgang te bespreken en waar nodig bij te sturen. De werkomgeving kan zo blijven aansluiten op de behoeften en mogelijkheden van de werknemer met dementie. Houd contact met naasten, de geregistreerd bedrijfsarts, de casemanager dementie en andere betrokkenen om gezamenlijk te blijven werken aan een goed verloop. Door bellen of videobellen mogelijk te maken is er een grotere kans dat de verschillende betrokkenen kunnen deelnemen aan de overleggen.

Dit is een product van
Kenniscentrum Dementie op Jonge Leeftijd + WerkDEM project
Kijk voor meer informatie op werkendementie.nl