



# WERKEN NA HERSENLETSEL

## Terug aan het werk na een hersenletsel



**Terugkeren naar werk** na een niet-aangeboren hersenletsel (NAH) **is niet evident** en gaat gepaard met **verschillende uitdagingen**. Met het onderzoeksproject 'Werken na hersenletsel' willen we de slaagkansen verhogen voor personen met een hersenletsel om werk (terug) op te pakken en duurzaam vol te houden.

Hieronder vind je vragen **specifiek voor jou, als werkactor**. Op deze website vind je ook antwoorden op vragen meer specifiek voor

- personen met een hersenletsel en hun naasten,
- zorgactoren (zoals de behandelend arts, de ergotherapeut, de psycholoog, de kinesist of de sociaal werker),
- werkactoren (zoals bemiddelaars werk van VDAB en GTB, loopbaanbegeleiders en jobcoaches)

*Neem gerust ook daar een kijkje.*

*Indien gewenst, bieden wij informatiesessies en vormingen op maat aan rond 'Werken na hersenletsel'. Wil je graag een informatiepakket over wanneer je in het herstelproces best aandacht besteedt aan werk? Neem dan contact op met [dorien.vandenborre@thomasmore.be](mailto:dorien.vandenborre@thomasmore.be)*

*We formuleerden de vragen bij 3 onderwerpen. In deze bundel vind je antwoorden bij het tweede onderwerp.*

1. Een hersenletsel
2. **Terug aan het werk gaan met een hersenletsel**
3. Aan het werk blijven met een hersenletsel

## Terug aan het werk na een hersenletsel

1. Wat zijn veelvoorkomende gevolgen van een hersenletsel die een impact kunnen hebben op de werkvloer?
2. Wat leren wetenschappelijke studies ons over terugkeren naar de werkvloer na een hersenletsel?
3. Is er een richtlijn voor arbeidsparticipatie na een hersenletsel?
4. Kan elk hersenletsel als een arbeidsbeperking erkend worden?
5. Heeft de klant met een hersenletsel recht op tewerkstellingsondersteunende maatregelen?
6. Is voltijdse werkhervatting bij personen met een hersenletsel haalbaar?
7. Kan de klant revalidatie combineren met begeleiding richting werk?
8. Wanneer is het juiste moment om iemand te begeleiden richting werk?
9. Hoe kan ik nagaan of er sprake is van een goede werk-privé-balans?
10. Vraagt het begeleiden van een klant met een hersenletsel expertise?
11. Wie betrek ik, naast de klant met een hersenletsel, best bij de begeleiding richting werk?
12. Hoe krijg ik zicht op de belastbaarheid van de klant met een hersenletsel?
13. Hoe kan ik overbelasting bij de klant met een hersenletsel voorkomen?
14. Welke topics vraag ik best na om een inzicht te krijgen in de sterktes en aandachtspunten van de klant?
15. Wat is 'passend' werk voor een klant met een hersenletsel?
16. Wat zijn mogelijke aanpassingen en ondersteuning voor een klant met een hersenletsel?
17. Wat vertel ik aan de werkgever/leidinggevende/collega's over het hersenletsel van de klant?
18. Hoe leg ik de gevolgen van het hersenletsel uit aan een nieuwe werkgever?
19. De klant wil niet dat ik met de (nieuwe) werkgever deel dat die een hersenletsel heeft. Wat zijn de voor- en nadelen?
20. Aandachtspunten en tips bij het begeleiden van een klant met een hersenletsel naar werk
21. Tips bij het begeleiden van een klant met een hersenletsel naar werk: wat doe je zelf
22. Wat geef je mee aan de werkgever/leidinggevende/collega van de klant met een hersenletsel?

### 1. Wat zijn veelvoorkomende gevolgen van een hersenletsel die een impact kunnen hebben op de werkvloer?

#### **Gevolgen** van een hersenletsel op de werkvloer **verschillen**

- afhankelijk van de ernst, de plaats en de grootte van het hersenletsel,
- persoonlijke kenmerken van de persoon,
- de taakhoud, de werkomstandigheden, de collega's, ... .

Veel voorkomende **onzichtbare of minder zichtbare gevolgen** van een hersenletsel die een impact kunnen hebben op de werkhervatting zijn:

- **Cognitieve gevolgen**, bv. de persoon kan moeilijk iets onthouden, kan de aandacht moeilijk bij de taak houden, kan bepaalde handelingen niet meer vlot uitvoeren, kan moeilijker spreken, heeft meer tijd nodig om taken uit te voeren, kan moeilijker zien waar die is, kan moeilijker taken plannen en/of organiseren, kan moeilijker problemen oplossen of is sneller (mentaal) moe.
- **Gevolgen op vlak van persoonlijkheid, emotie en gedrag**, bv. de persoon is minder geïnteresseerd in het werk, neemt weinig initiatief, is sneller prikkelbaar, verandert snel van stemming, is plots boos en/of opvliegend, is minder geremd, blijft eten/drinken/vertellen, zoekt meer risico's op, lijkt minder emotioneel, lacht/huilt meer, denkt vooral aan zichzelf, heeft een ander gevoel voor humor, kan moeilijk relativeren of beseft zelf moeilijk wat die wel of niet kan.

💡 **Tip:** weet dat **elk hersenletsel anders** is en dat niet iedereen al deze gevolgen heeft.

Daarnaast kan de persoon ook **zichtbare gevolgen** hebben van het hersenletsel. Voorbeelden zijn krachtverlies in de armen, coördinatiemoelijkheden of verminderde mobiliteit.

💡 **Tips:**

- **gun de persoon rust.**
  - Personen met een hersenletsel zullen zichzelf sneller overschatten, dan onderschatten.
  - Als ze aangeven dat ze moe zijn, dan zijn ze echt moe.
  - Moe zijn is niet erg. Zo lang de persoon de dag nadien opgeladen kan starten!
- **bekrachtig de persoon in wat goed gaat.**
  - Personen met een licht hersenletsel zullen zichzelf misschien onderschatten.
  - Ze zijn zo gefocust op hun beperkingen dat ze op voorhand al denken dat ze moe gaan worden.
- **bekijk samen met de persoon welke activiteiten die doet, naast het werk.**
  - Waar kunnen ze hulp vragen? Wat kunnen ze eventueel anders of minder doen?
  - Het is belangrijk dat je samen een goed evenwicht vindt tussen werk en ontspanning.
  - De werkhervatting moet haalbaar zijn en blijven (ook op langere termijn).
- **hoor het standpunt van een naaste** . Leg dit naast de informatie van de persoon zelf. Verschillen beide standpunten of zijn ze gelijkaardig?

## Meer weten?

- Bekijk dan deze informatie van een Nederlandse zorginstelling (Hersenz): [Tips over hersenletsel en werk](#)
- Bekijk dan deze informatie van een Nederlandse belangenorganisatie (Hersenletsel-uitleg): [Meer tips over hersenletsel en werk](#)
- Bekijk dan deze informatie van een Nederlandse belangenorganisatie (Hersenstichting): [Voorlichting over werken met hersenletsel](#)
- Lees dan dit artikel over [Werkhervatting na niet-aangeboren hersenletsel](#) uit 2016.

## 2. Wat leren wetenschappelijke studies ons over terugkeren naar de werkvloer na een hersenletsel?

 Terugkeren naar de werkvloer na een hersenletsel gaat gepaard met **verschillende uitdagingen**.

- De persoon met een hersenletsel moet zelf leren omgaan met de veranderingen in het functioneren.
- Ook de omgeving, zoals de leidinggevende en de collega's, moeten leren omgaan met de veranderde belastbaarheid of draagkracht van de werknemer.

Er is veel wetenschappelijke literatuur beschikbaar over terugkeer naar werk. We focussen hier op vier topics:

- **percentage werkhervatting.**
  - **Dat is moeilijk te zeggen.**
  - Er zijn **voor België geen cijfers over terugkeer naar werk** na een hersenletsel.
  - Er zijn **wel** verschillende wetenschappelijke **studies in het buitenland** uitgevoerd waarbij percentages van werkhervatting uiteenlopen.
  - Redenen hiervoor zijn bijvoorbeeld:
    - is het onderzoek gebeurd bij personen met een mild of een ernstig hersenletsel?
    - hoe definiëren de onderzoekers 'terugkeer naar werk'? Als voltijds of deeltijds terugkeer naar de werkvloer?
    - hoeveel tijd na het hersenletsel kijken de onderzoekers of iemand terug aan het werk is?
  - Vaak verwijzen ze naar een **Nederlands onderzoek, waarbij ongeveer 40% van de mensen met een hersenletsel terugkeert** naar de werkvloer twee jaar na het oplopen van het hersenletsel.
  - Of iemand met een hersenletsel al of niet terug aan het werk gaat, hangt af van veel factoren zoals de ernst van het letsel, de persoonlijke betekenis van werk, de

verwachtingen of taakeisen van het werk of de openheid van de werkgever om terug te keren naar de werkvloer.

- **Terugkeren naar de werkvloer kan een doel zijn binnen het revalidatietraject.**
- 🤝 **Samen:** bespreek dit, met toestemming van de persoon, met de **behandelend**

#### arts en/of therapeut

- **belang van werken** voor personen met een hersenletsel.
  - 📈 **Hefboom:** werken na een hersenletsel is een indicator of 'marker' voor herstel.
  - Werken gaat gepaard met een hogere levenstevredenheid en kwaliteit van leven.
- **bepalende factoren voor werkhervatting.**
  - Of iemand met een hersenletsel wel of niet terug aan het werk gaat, hangt af van veel factoren, zoals de ernst van het hersenletsel, de persoonlijke betekenis van werk, de verwachtingen of taakeisen van het werk of de openheid van de werkgever om terug te keren naar de werkvloer.
  - Studies onderlijnen de impact van verschillende uitdagingen op werkhervatting.
- **duurzame werkhervatting.**
  - 🚧 **Uitdaging:** aan het werk blijven blijkt nog een grotere uitdaging.
  - Personen met een hersenletsel hebben een grotere kans op vroegtijdige uitval eens ze het werk hervatten.
  - Gedeeltelijke werkhervatting kan een oplossing zijn.

#### 🧑🏻 **Meer weten?**

- Lees dan deze Engelstalige systematische review uit 2009 [How many people return to work after ABI: a systematic review](#)
- Lees dan deze Engelstalige systematische review uit 2018: [Return to work after young stroke: a systematic review](#)
- Lees dan dit Engelstalig artikel uit 2019: [Return to work among stroke survivors: a systematic review](#)
- Lees dan dit Engelstalig artikel uit 2020: [What is 'a return to work' following traumatic brain injury? Analysis of work outcomes 12 months post TBI](#)
- Lees dan dit Engelstalig artikel uit 2020: [Common challenges in returning to work after brain injury](#)
- Lees dan deze Engelstalige systematische review uit 2021: [Systematic review of the impact of return to work](#)
- Lees dan dit Engelstalig overzicht van systematische reviews uit 2022: [Factors that facilitate or hinder return to work after a stroke: on overview of systematic reviews](#)

### 3. Is er een richtlijn voor arbeidsparticipatie na een hersenletsel?

**Ja, in Nederland.**

In 2021 ontwikkelde de Nederlandse Vereniging van Revalidatieartsen samen met een multidisciplinaire werkgroep de herwerkte richtlijn NAH en arbeidsparticipatie.

De fase van het herstelproces waarin de persoon verkeert, vormt de basis voor de opbouw van de richtlijn.

Volgende onderwerpen komen aan bod:

- aanbevelingen in de acute fase, herstelfase, bijna-aan-het-werk fase en de lange termijnfase
- Voorspellen terugkeer naar werk
- Interventies voor arbeidsparticipatie
- Informatie en aanbevelingen rond Nederlandse sociale zekerheid
- Informatie en adviezen indien de persoon met hersenletsel geen werkgever heeft


 **Meer weten?** Bekijk dan de uitgewerkte [Nederlandse richtlijn NAH en arbeidsparticipatie](#)

### 4. Kan elk hersenletsel als een arbeidsbeperking erkend worden?


**Ja, dat kan.**

Een arbeidsbeperking is een aandoening van mentale, psychische, lichamelijke of zintuigelijke aard, waardoor het moeilijk is om werk te vinden of om werk uit te voeren. Een hersenletsel kan een arbeidsbeperking zijn, maar de **VDAB beslist** over deze erkenning.

De **behandelend arts** van de persoon met een hersenletsel moet hiervoor een [formulier](#) invullen dat terug te vinden is op de website van de VDAB.

 **Samen:** de persoon met een hersenletsel kan ook een **expert van VDAB** dienst tewerkstellingsondersteunende maatregelen contacteren.

- Een mogelijke ondersteunende maatregel is de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP).
- Deze premie kan het 'rendementsverlies' compenseren als de persoon met een hersenletsel bijvoorbeeld trager werkt of sneller hulp moet inschakelen.
- Een aanpassing aan de werkpost of aan werkgereedschap is ook een mogelijkheid.

-  **Wetgeving:** met de komst van Individueel Maatwerk (IMW) verdwijnt de VOP. Individueel maatwerk zal mogelijk zijn vanaf juli 2023.

Bij een mild hersenletsel met weinig invloed op het functioneren wordt meestal geen aanvraag voor erkenning arbeidsbeperking opgestart.

### Meer weten?

- Bekijk dan deze informatie van de Vlaamse overheid over [overgangsmatregelen van VOP naar IMW](#)




## 5. Heeft de klant met een hersenletsel recht op tewerkstellingsondersteunende maatregelen?

**Ja.**

Als het hersenletsel van de persoon zich vertaalt in uitdagingen op de werkvloer (bijvoorbeeld een trager werktempo of minder uur per dag kunnen werken), dan kan de persoon, eventueel met hulp, een aanvraag voor tewerkstellingsondersteunende maatregelen opstarten.

Hiervoor moet het hersenletsel [door VDAB erkend](#) zijn als arbeidsbeperking.

 **Hefboom:** veel toegepaste [tewerkstellingsondersteunende maatregelen](#) bij hersenletsel zijn:

- Vlaamse Ondersteuningspremie VOP: als het hersenletsel een invloed heeft op het werk, dan krijgt de werkgever  een premie van het departement Werk en Sociale Economie om dit 'rendementsverlies' te compenseren.
  - Voorbeelden zijn: de persoon werkt aan een trager werktempo, heeft nood aan extra pauzes, start beter later de werkdag of heeft nood aan een aangepast uurrooster (bv. daguren in plaats van shiften).
  -  **Wetgeving:** met de komst van Individueel Maatwerk (IMW) verdwijnt de VOP. Individueel maatwerk zal mogelijk zijn vanaf juli 2023. Opgelet: Vanaf 1 juli 2023 wordt de VOP vervangen door individueel maatwerk.
- terugbetaling arbeidsgereedschap en -kledij: als de persoon aangepast arbeidsgereedschap en/of -kledij, dat de werkgever  niet voorziet, nodig heeft om het werk goed uit te



voeren, worden de kosten hiervan terugbetaald. Bij personen met een hersenletsel kan dit bijvoorbeeld gaan om een noise-cancelling hoofdtelefoon.

- andere tewerkstellingsondersteunende maatregelen zijn: gratis tolk voor doven en slechthorenden of terugbetaling vervoerskosten.

### Meer weten?

- Bekijk dan deze informatie van VDAB over [tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor werkzoekenden, werknemers en jobstudenten](#)
- Bekijk dan deze informatie van VDAB over [tewerkstellingsondersteunende maatregelen voor zelfstandigen](#)
- Bekijk dan deze informatie van VDAB over de [Vlaamse Ondersteuningspremie \(VOP\)](#)
- Bekijk dan deze informatie van de Vlaamse overheid over de omschakeling [van Vlaamse Ondersteuningspremie \(VOP\) naar Individueel MaatWerk \(IMW\)](#)

## 6. Is voltijdse werkhervatting bij klanten met een hersenletsel haalbaar?

**Dat kan, maar ...**


**🚧 Uitdaging:** veel personen met een hersenletsel hebben een **verminderde duurbelastbaarheid en restbeperkingen**.




- Daardoor is voltijds werken niet altijd mogelijk.
- De persoon kan dan niet meer terugkeren naar het vroegere werkritme.
- Deeltijds werken of onbetaald werken kan een mooie manier zijn om toch actief te blijven op de werkvloer.


Ongeacht of voltijdse [werkhervatting](#) haalbaar is, **start** de persoon met een hersenletsel idealiter **deeltijds**.

- Dit heet **gedeeltelijke tewerkstelling**.
- De arbeidsovereenkomst blijft dan deeltijds opgeschort door ziekte en de persoon kan sommige taken op de werkvloer terug opnemen.
- Deeltijds wil niet noodzakelijk zeggen dat iemand 50% werkt.
  - Iemand met een hersenletsel bouwt het werk best traag op.
  - Zo kan de impact op het functioneren op verschillende domeinen worden nagegaan.

- Denk daarbij aan de combinatie werk, huishoudelijke taken of aan de combinatie rol van werknemer en rol van ouder.
- Indien mogelijk:
  - de persoon start met een **beperkt aantal halve werkdagen**.
  - de persoon **wisselt een werkdag af met een rustdag**.
  - de persoon **start later op de dag**, bv. om 10u i.p.v. om 8u. Zo heeft die meer tijd om zich klaar te maken en heeft die minder last van de file.

 **Tip: vermoeidheid** treedt vaak niet onmiddellijk op. Daarom is het waardevol om de werkhervatting op te volgen.

- Spreek samen met de persoon  af welke taken die wel/niet terug opneemt.
- Laat de keuze mee afhangen van de risico's verbonden aan de uitvoering van de taak, bv. kan de persoon voldoende lang het evenwicht bewaren bij het rechtop staan?
- Evalueer regelmatig, samen met de werkgever , hoe het werk verloopt.
  -  **Let op:** een werkgever durft meer zeggen als je die alleen hoort. Je kan dit dan later samen terugkoppelen aan de persoon
  - Let specifiek op werktempo en zelfstandigheid.


 **Meer weten?** Bekijk dan deze informatie van Handicap en arbeid over [deeltijdse werkhervatting](#)


## 7. Kan de klant revalidatie combineren met begeleiding richting werk?

**Ja, als de combinatie haalbaar is voor de persoon zelf .**

Theoretisch is dat mogelijk, maar het **hangt af van**


- **de intensiteit van het revalidatieprogramma** (frequentie, duur, verplaatsingstijd)
- de **energie** die de persoon nodig heeft om de therapie verder te zetten.

 **Samen:** je overlegt dit best samen met de persoon, de revalidatiearts en het behandelteam. Zij hebben een goed inzicht in de belastbaarheid en het **energieniveau van de persoon** met een hersenletsel.

 **Tip:** Indien nodig, kan de persoon beroep doen op [tewerkstellingsondersteunende maatregelen](#)

## 8. Wanneer is het juiste moment om iemand te begeleiden richting werk?


Er is **geen pasklaar antwoord** op deze vraag.

 **Samen:** het 'juiste' moment ligt niet vast.

- Dit is een beslissing op maat die de persoon steeds samen met het persoonlijk netwerk (naasten, zorgactoren en andere betrokkenen) maakt.


Er is een verschil tussen aandacht hebben voor werk en effectief terug aan het werk gaan.

- **Aandacht hebben voor werk** kan vroeg starten onder de vorm van informeren van de persoon met een hersenletsel en de naasten.
  - Je geeft hen perspectief en gaat aan de slag met hun bezorgdheden, ook al is effectief terugkeer naar werk nog niet aan de orde.
  - aandacht hebben voor werk houdt in dat de persoon
    - zich afvraagt wie toestemming moet geven om terug te keren naar werk.
    - zich afvraagt wat de rechten en plichten zijn.
    - nadenkt over klachten die voor de persoon moeten verbeteren vooraleer die terug wil werken.
    - nadenkt wat die persoon kan helpen om met bepaalde uitdagingen toch terug te werken.
    - nadenkt wat die persoon nog wil en kan doen.
- **Effectief terug aan het werk gaan.**
  - Het moment waarop iemand echt kan **terugkeren naar werk** hangt af van veel factoren. Denk hierbij bijvoorbeeld aan:
    - de **ernst van het hersenletsel**
    - de **gevolgen** van het hersenletsel: gaat het om cognitieve, lichamelijke of psycho-emotionele [gevolgen](#)?
    - hoe de [gevolgen](#) zich kunnen laten voelen **op de werkvloer**:
      - wat verwacht de werkgever van de persoon met hersenletsel?
      - wat zijn de taakeisen?
      - onder welke omstandigheden moet de persoon werken? Alleen op een bureau of met veel collega's en machines in een productieomgeving?
    - de tijdsinvestering die de **revalidatie** vraagt en of dit [combineerbaar](#) is met terugkeren naar werk.
    - de mogelijkheden om het **werk aan te passen**.

 **Tip:** de persoon met een hersenletsel begeleiden richting werk onder de vorm van een terug-naar-werkplan is pas mogelijk als aan een aantal voorwaarden is voldaan: de persoon moet

- **er zelf aan toe zijn** om het werk te hervatten. Dit moet medisch mogelijk zijn.
- **ruimte hebben in de weekplanning** om het werk te hervatten. Als de persoon bijvoorbeeld dagelijks nog vier uren revalideert (zonder verplaatsingstijd), is er misschien te weinig ruimte om stappen te zetten richting werk.
- een **basisniveau van rust en herstel** hebben bereikt.
- een **goede werk-privébalans** kunnen creëren.
- **zich veilig kunnen verplaatsen** (woon-werkverkeer).


De **gevolgen** van het hersenletsel moeten **verenigbaar zijn met** de uitvoering van het vroegere of aangepaste **takenpakket**.

 **Meer weten?** Bekijk dan deze informatie van de federale overheid over [re-integratie voor arbeidsongeschikte werknemers](#)

## 9. Hoe kan ik nagaan of er sprake is van een goede werk-privé-balans?

**Door in gesprek te gaan** met de persoon met een hersenletsel en de naasten .

Peil of er veranderingen zijn in het gedrag of de emoties van de persoon.

 **Uitdaging:** merk je dat het evenwicht tussen werk en privé zoek is, bied de persoon met een hersenletsel dan hulp aan.

 Enkele concrete **hefbomen** die kunnen helpen:

- Maak samen met de persoon een **concreet overzicht van alle taken** die die moet uitvoeren, zowel op het werk als thuis.
- Bekijk samen of je de taken **anders kan organiseren**.
- Bekijk samen hoe de persoon de **belasting kan verlagen**.
- Neem, met goedkeuring van de persoon zelf, **contact op met de behandelend arts/team**.
  - Zij kunnen je helpen als de persoon (terug) aan het werk gaat, maar ook later als de persoon duurzaam aan het werk wil blijven.

## 10. Vraagt het begeleiden van een klant met een hersenletsel expertise?

Ja.

Een gefaseerde terugkeer naar werk na een hersenletsel is **anders dan** terugkeren naar de werkvloer **na een andere gezondheidsaandoening**.

### 🚧 Uitdagingen:

- personen met een hersenletsel hebben vaak zichtbare en **onzichtbare gevolgen**, zoals cognitieve, emotionele of gedragsveranderingen.
  - Soms worden de onzichtbare gevolgen pas zichtbaar als de persoon meerdere rollen opneemt, zoals de rol van ouder en van werknemer.
- ze kunnen **zichzelf fout inschatten** door een beperkt ziekte-inzicht:
  - velen zullen zich overschatten, sommigen zullen zich onderschatten.


👉 **Hefboom:** deze onzichtbare **gevolgen herkennen, erkennen en vertalen naar de werkvloer** vraagt expertise en kennis van (de gevolgen van) een hersenletsel.

### 🧑🏫 Meer weten?

- Lees dan dit Engelstalig artikel uit 2020 over [common challenges in return to work after brain injury](#)
- Surf dan naar de website van de patiëntenvereniging: [Hersenletsel Liga](#)


## 11. Wie betrek ik, naast de klant met een hersenletsel, best bij de begeleiding richting werk?

Met toestemming van de persoon met een hersenletsel is het belangrijk om het **persoonlijk netwerk, zowel privé als op het werk**, van de persoon in kaart te brengen.

 **Samen:** wie maakt deel uit van het netwerk rond de persoon?

- Als je deze mensen, **met toestemming van de persoon**, actief betreft, ondersteun je **als één team** de persoon.
- Je vergroot het **gevoel van eigenaarschap** over het herstelproces en over het terug-naar-werkproces.
- Het creëert **openheid, betrokkenheid en toewijding** over het te volgen parcours.


 **Uitdagingen:**

- sommige personen hebben niet graag dat je naasten actief betreft.
  - Het geeft hen het gevoel dat je hun zelfstandigheid afneemt.
  - Leg uit dat iemand er **niet alleen voorstaat** en dat steun van anderen helpt.
- soms houden partners een werkhervatting tegen uit angst.
  -  **Samen:** als je hen mee kan overtuigen hoe waardevol werkhervatting kan zijn voor de klant, dan heb je **meer kans dat de werkhervatting zal lukken**.

 **Hefboom:** het persoonlijk netwerk betrekken zorgt voor een **perspectiefverschuiving**:

- de focus ligt niet puur op de persoon zelf, maar op de persoon in een sociale context.
- het persoonlijk netwerk vormt immers een vaste waarde in het dagelijks leven van de persoon.
  - Het zijn mensen waarmee de persoon een sociaal en emotionele band heeft, zoals **naasten** (de partner, kinderen, ouders, familie, vrienden, burenen), maar ook **leidinggevende(n), collega's en zorgactoren**.
  - Ze kennen de persoon met een hersenletsel goed.
    - Ze kunnen je waardevolle informatie geven over de onzichtbare gevolgen van het hersenletsel.
    - Ze kunnen veranderingen of dreigende overbelasting signaleren.
- soms zijn de leidinggevende of collega's zich onvoldoende bewust van de veranderingen als gevolg van het hersenletsel.


 Het persoonlijk netwerk kan **verschillende rollen** vervullen, bijvoorbeeld:

- **informatieve rol:**
  - sommige personen met een hersenletsel kunnen moeilijk inschatten wat hun sterktes en uitdagingen zijn.
  - anderen vergeten, door geheugenmoeilijkheden, dat er iets misliep.
  - het persoonlijk netwerk kan je helpen om een juist beeld te krijgen van iemands mogelijkheden in verschillende situaties.
  - andersom kan een naaste ook informatie terugkoppelen aan de persoon met een hersenletsel en erover verder praten.
  
- **signalerende rol:** de persoon zelf of iemand uit het netwerk kan aangeven wat goed gaat en waar drempels een goed functioneren uitdagen.
  -  **Samen** kunnen jullie kijken hoe je die drempels kan verlagen of wegwerken.
  
- **begeleidende rol:** samen met de zorgprofessional en de naasten kan je de persoon ondersteunen in het revalidatieproces.
  - Het geloof en de steun van naasten in de mogelijkheden tot herstel bepalen mee het positieve verloop van het re-integratieproces.
  
- **zorgende rol:** naasten kunnen de persoon met een hersenletsel, als mantelzorger, helpen
  - bij dagelijkse taken (zoals wassen en aankleden) of bij andere taken (zoals boekhouden).
  - Dit kan een impact hebben op het emotionele, sociale, financiële en relationele welzijn van de persoon zelf, maar ook van de naaste.

#### Tips

- de persoon heeft **tijd nodig om de 'nieuwe ik' te aanvaarden, te doorleven en zich eraan aan te passen.**
  - **ook de naasten** hebben tijd nodig om die fasen te doorlopen.
  - het tempo waarop de persoon en de naaste de fasen doorlopen is niet altijd gelijktijdig.
    - Iedereen heeft zijn eigen tempo om met herstel en verlies om te gaan.
    - Zo kan het zijn dat de behoeften van de persoon en de behoeften van de naaste soms botsen.


- **schrijf de inhoud van jullie gesprek op voor de klant** of stuur een samenvatting naar de klant per e-mail.
  - Zo kan de klant de informatie zelf nalezen.
  - Zo kan de klant de informatie laten lezen aan een naaste. Zo is die naaste ook correct geïnformeerd.

 **Meer weten?** Bekijk dit concreet voorbeeld om je op weg te helpen hoe je [het persoonlijk netwerk in kaart kan brengen](#)


## 12. Hoe krijg ik zicht op de belastbaarheid van de klant met een hersenletsel?

Belastbaarheid is een breed begrip.

Heb aandacht voor de **lichamelijke, emotionele, cognitieve en gedragsmatige belastbaarheid** van de persoon met een hersenletsel.

 **Uitdaging:** personen met een hersenletsel zijn vaak sneller en ernstiger (lichamelijk en geestelijk) vermoeid.

- Ze hebben ook meer tijd nodig om te herstellen van de vermoeidheid.
- Dit heet beperkte belastbaarheid en wordt voorgesteld met de **metafoor van een energiebatterij**.
- Een hersenletsel zorgt ervoor dat de batterij niet meer volledig opgeladen raakt zoals vroeger. De batterij raakt sneller leeg, omdat activiteiten meer inspanning vragen en het kost meer tijd om de batterij terug op te laden.

 **Handige materialen:** voor de persoon zelf en voor de naasten is het vaak moeilijk in te schatten welke (werk)mogelijkheden of belasting nog haalbaar zijn. Je kan **zelfrapportage-instrumenten** gebruiken om hier een beter beeld van te krijgen, zoals:

- de [Work Rehabilitation Questionnaire](#) (WORQ: Finger & Escorpizo, 2014): dit is een algemene vragenlijst, niet specifiek voor personen met een hersenletsel. Met de vragenlijst ga je na op welke domeinen er moeilijkheden zijn in het functioneren.



- het [Functioneringsinstrument NAH](#) (FINAH: Houben et al., 2020): deze vragenlijst is wel specifiek voor personen met een hersenletsel. Het peilt naar moeilijkheden in het dagelijks leven van de persoon en in welke mate dit voor de persoon en de naasten hinderlijk is.
- de [Signaleringsvragenlijst](#) (Winkens et al., 2008): dit is een algemene vragenlijst, niet specifiek voor personen met een hersenletsel. Met de lijst breng je klachten van de persoon op cognitief, emotioneel of gedragsmatig vlak in kaart. Zo kan je de erkenning en herkenning van mogelijke gevolgen vergroten, zowel bij de persoon met een hersenletsel als bij de naasten en de zorgverlener.
- de [Impact op Participatie en Autonomie](#) (IPA: Cardol et al., 1999): dit is ook een algemene vragenlijst, niet specifiek voor personen met een hersenletsel. Met de lijst breng je de uitdagingen die de persoon ervaart rond autonomie en participatie in kaart.

**Hefboom:** om de cognitieve gevolgen, de restmogelijkheden en de belastbaarheid van de persoon met een hersenletsel goed in kaart te brengen is een **neuropsychologisch onderzoek** noodzakelijk.

- Informeer bij de persoon of dit al gebeurd is tijdens de revalidatie en of de informatie kan worden gedeeld met jou, als bemiddelaar.
- **Tip: informeer bij de persoon** of er nog andere informatie beschikbaar is over het functioneren.

### Meer weten?

- Bekijk dan de informatie van Zorg-werkportaal: [Kleurenprofiel om de belastbaarheid van een persoon in kaart te brengen](#)
- Bekijk dan de informatiefolder van het Nederlandse Kenniscentrum Revalidatiegeneeskunde: [Niet rennen maar plannen. Vermoeidheid in balans](#)

### 13. Hoe kan ik overbelasting bij de klant met een hersenletsel voorkomen?

#### Samen.

Samenwerken met alle betrokkenen voor arbeids(re-)integratie na een hersenletsel is essentieel om de kans op overbelasting te voorkomen.

#### Hefbomen:

- breng in kaart wat de persoon met een hersenletsel graag wil bereiken en bespreek, [in overleg met alle betrokkenen](#), een plan om dit doel te bereiken.
- werk met tussenstappen en evalueer regelmatig de impact van de gevraagde belasting op het functioneren.
  - Dit helpt om het [inzicht](#) bij de persoon te vergroten.
  - Zo kan je samen kijken of verder opbouwen in aantal werkuren of uitbreiden van takenpakket al aan de orde is.

 **Meer weten?** Bekijk dan de informatiefolder van het Nederlandse Kenniscentrum Revalidatiegeneeskunde: [Niet rennen maar plannen. Vermoeidheid in balans](#)

### 14. Welke topics vraag ik best na om een inzicht te krijgen in de sterktes en aandachtspunten van de klant?

 **Uitdaging:** vraag alles na wat van belang is om een bepaalde functie uit te voeren.

#### Hefbomen:

- breng de wensen, mogelijkheden en beperkingen van de **persoon** zelf breed in kaart:
  - op **lichamelijk** vlak, bv. hoe ziet het met de kracht, conditie of fysieke vermoeidheid van de persoon?
  - op  **sociaal-emotioneel** vlak, bv. hoe voelt de persoon zich? Huilt die sneller?
  - op **cognitief** vlak, bv. hoeveel moeite kost het de persoon om de aandacht bij de taak te houden? Hoe makkelijk kan de persoon nieuwe informatie onthouden? Hoe snel is de persoon mentaal moe?
  - op **gedragmatig** vlak, bv. is de persoon meer ontremd in het spreken/in het eten? Is de persoon angstig? Is de persoon meer rigide? Is de persoon sneller prikkelbaar?


- breng de **taakeisen** breed in kaart:
  - **lichamelijke** taakeisen, bv. hoeveel uren moet de persoon rechtstaand werken per dag?
  - **sociaal-emotionele** taakeisen, bv. hoe vaak komt de persoon rechtstreeks in contact met klanten/patiënten/cliënten?
  - **cognitieve** taakeisen, bv. moet de persoon zelf het werk regelen of stippelt iemand anders dit uit?
  
- breng ook de **werkcontext**, waarin de persoon de functie verricht, breed in kaart:
  - een **fysieke** werkcontext, bv. moet de persoon stappen over een oneffen terrein?
  - een **cognitieve** werkcontext, bv. werkt de persoon op een plaats met veel achtergrondlawaai of in een drukke ruimte?

Denk daarbij ook aan **mogelijkheden om de taakeisen of/en de werkomstandigheden aan te passen**.

- Zo kan je bijvoorbeeld de werkvloer meer prikkelarm maken.
- Concreet kies je bijvoorbeeld voor een aparte, afgesloten werkruimte met weinig posters en een leeg bureau.

#### **Handige materialen:**

- als je niet of minder vertrouwd bent met (de gevolgen van) een hersenletsel, dan kunnen de **core sets van ICF** jou op weg helpen.
  - Een core set is een selectie van categorieën uit ICF die belangrijk zijn om na te vragen en zo een juist beeld te vormen van het functioneren en de beïnvloedende factoren.
  - Specifiek voor een hersenletsel is er een core set traumatisch hersenletsel ([traumatic brain injury](#)) en een core set beroerte ([stroke](#)).
  - Van beide core sets bestaat er een beknopte en een uitgebreide versie.
  
- naast het gebruik van een core set, kan je ook **vragenlijsten** gebruiken die je helpen om een beter inzicht te krijgen in het functioneren van een persoon met een hersenletsel.
  - Zo kan de persoon zichzelf overschatten omdat die de impact van de **onzichtbare** moeilijkheden **op het functioneren** onvoldoende beseft of omdat die geneigd is meer te doen dan die aankan.
  - Daarom is het belangrijk om **informatie** te hebben **over het cognitief functioneren** van de persoon met een hersenletsel en de cognitieve gevolgen van het hersenletsel te kennen (neuropsychologisch onderzoek).

 **Tip:** focus niet alleen op wat moeilijk loopt of wat niet meer lukt, maar heb ook **aandacht voor taken die (terug) mogelijk zijn.**


### **Samen:**

- vraag aan **naasten** waarin de persoon met een hersenletsel goed is.
- je kan ook, met toestemming van de persoon, informeren bij het **behandelteam**, want ook tijdens de revalidatie vallen sterktes op.

## 15. Wat is 'passend' werk voor een klant met een hersenletsel?

Er bestaat niet 'één hersenletsel' net zoals er **niet 'één passend werk'** bestaat.

Afhankelijk van de gevolgen van het hersenletsel, wat de persoon zelf belangrijk vindt op de werkvloer en wat die graag wil doen, kan passend werk er voor de ene persoon totaal anders uitzien dan voor de andere persoon met een hersenletsel.

 Er zijn wel **kenmerken** die erop wijzen dat werk voor die persoon passend is of zal zijn:

- er is een **evenwicht tussen werk en andere domeinen van het leven:**
  - de persoon heeft nog energie voor andere dingen die die belangrijk vindt, zoals het gezin, de hobby of huishoudelijke taken.
- er is een **evenwicht tussen** de wensen, mogelijkheden en noden van de **persoon en de taakeisen en werkomgeving van de functie.**
  - De taakeisen op het werk en in de werkomgeving sluiten aan bij
    - wat voor de persoon (terug) mogelijk is (restcapaciteiten en belastbaarheid),
    - wat voor de persoon belangrijk is
    - en waar die zich goed bij voelt.
- **als werk passend is, kan dit een onderdeel zijn van het herstelproces.**

### 🚧 Uitdagingen:

- een manier om naar werk (takenpakket en werkomstandigheden) te kijken, is om **taakeisen** op te splitsen in
  - **lichamelijke** taakeisen, bv. hoeveel uren moet de persoon rechtstaand werken per dag?
  - **sociaal-emotionele** taakeisen, bv. hoe vaak komt de persoon rechtstreeks in contact met klanten/patiënten/cliënten?
  - **cognitieve** taakeisen, bv. moet de persoon zelf het werk regelen of stippelt iemand anders dit uit?
- naast de taakeisen, is de **werkcontext** ook belangrijk. Ook die kan je opsplitsen in
  - een **fysieke** werkcontext, bv. moet de persoon stappen over een oneffen terrein?
  - een **cognitieve** werkcontext, bv. werkt de persoon op een plaats met veel achtergrondlawaai of in een drukke ruimte?

### 👉 Hefboom:


- het is zeer belangrijk om **werkhervatting progressief aan te pakken**.
  - Zo krijgt iedereen (de klant, de werkomgeving en jij als bemiddelaar) **de tijd om de mogelijkheden en uitdagingen te ondervinden**.
  - Start met halve werkdagen en bouw langzaam op.
  - Wissel een werkdag af met een thuisdag.
  - Bekijk of de persoon later kan starten, bv. om 10u i.p.v. om 8u om de ochtendspits (zowel in het verkeer als thuis) te vermijden
- het is belangrijk om na te gaan of **werk op alle domeinen passend** is voor de persoon en **aansluit bij de (rest)mogelijkheden**.
  - Afhankelijk van de wensen, mogelijkheden en noden van de persoon en afhankelijk van de wensen en mogelijkheden van de werkgever kan passend werk er anders uitzien dan het werk dat de persoon deed voor het hersenletsel.

### 🔄 Er zijn verschillende scenario's mogelijk:

- de persoon neemt de vroegere functie bij de eigen werkgever op.
- de persoon neemt de vroegere functie bij een andere werkgever op.
- de persoon neemt een aangepaste functie bij de eigen werkgever op.
- de persoon gaat op zoek naar een aangepaste functie bij een andere werkgever.

- de persoon start met vrijwilligerswerk. Dit kan helpen om te (her)ontdekken wat de mogelijkheden zijn en wat de draagkracht is.

 **Tip:** wees alert voor een onevenwicht tussen werk en privé en voor overbelasting.

 **Handige materialen:** laat de persoon, de naaste en/of de werkgever een **dagboek of wekschema** bijhouden.

- In zo'n dagboek of wekschema visualiseert de persoon verschillende soorten activiteiten (zoals denk- (bv. presentatie maken) en/of doe- (bv. dozen verplaatsen) activiteiten). Je kan ook werken met tijdblokken (werktijd, persoonlijke tijd, ontspanning, tijd voor huishoudelijke taken, eetmomenten, gezinstijd, therapietijd en rust).
- Per activiteit/tijdblok geeft de persoon aan of het een mentale inspanning, fysieke inspanning, ontspanning of rust is.
- Zo'n dagboek of wekschema is een concreet startpunt om samen te kijken of het werk passend is en passend blijft voor de persoon.

## 16. Wat zijn mogelijke aanpassingen en ondersteuning voor een klant met een hersenletsel?

Aanpassingen die de zichtbare en/of onzichtbare gevolgen van een hersenletsel compenseren, omzeilen of verminderen.

Bij een hersenletsel blijkt dat de meest beperkende aspecten van de werkcontext geluid, licht, achtergrondlawaai en rommel zijn.

Hulpmiddelen moeten niet duur zijn. Sommige hulpmiddelen worden (gedeeltelijk) terugbetaald aan de persoon zelf of aan de werkgever via de VDAB.


- Het zijn de [tewerkstelingsondersteunende maatregelen](#).
- De werkgever is [verplicht](#) om redelijke aanpassingen voor de persoon door te voeren op de werkplek. Welke aanpassingen de persoon precies nodig heeft om zo zelfstandig mogelijk terug te werken, op gelijke voet met anderen, is afhankelijk van persoon tot persoon en van situatie tot situatie.

In de literatuur maakt men een **onderscheid tussen formele en informele aanpassingen**. We lichten het verschil toe aan de hand van enkele voorbeelden:

- formele aanpassingen
  - **materiële aanpassingen**, zoals omgevingsaanpassingen (een lift, een hellend vlak, een hoog-laagbureau, een aangepaste bureaustoel of eenhandig werkmateriaal).
  - **immateriële aanpassingen**, zoals een aangepast arbeidsreglement, een buddy/extra begeleiding op de werkvloer tijdens de werktaken, aansturing door een bepaalde collega/leidinggevende of regelmatige overlegmomenten.
  - **organisatorische aanpassingen**, zoals toestemming om thuis te werken, aangepaste taken (bv. meer afgebakende taken), graduele opbouw van de werkhervatting, aangepast uurrooster, aangepaste werktijden, ander werk, toestemming om medische afspraken tijdens de werktijd te laten doorgaan, langere/meer pauzes, omgevingsaanpassingen (een prikkelarme werkplek, zoals een afgesloten werkruimte met weinig posters, een leeg bureau en weinig achtergrondlawaai).
  
- informele aanpassingen
  - **compenserende strategieën** om om te gaan met de aanhoudende klachten. Zo kan een persoon met geheugen- en/of cognitieve uitdagingen een agenda, notitieblokje of checklist gebruiken. De persoon kan een alarmfunctie inzetten op de smartphone, voorwerpen op een vaste plaats leggen, taken en informatie structureren, te onthouden informatie regelmatig herhalen, informatie in kleine delen opsplitsen of een logboek maken voor informatie die de persoon niet mag vergeten.
  - **steun van collega's**.

 **Tips:**

- zorg ervoor dat hulpmiddelen en aanpassingen steeds **op maat van de persoon en van het werk** zijn.
- het kan waardevol zijn om de hulpmiddelen en aanpassingen **te delen met** de werkgever, leidinggevende en/of collega's, met toestemming van de persoon met een hersenletsel.

 **Samen:** informeer bij het **behandelteam** of zij adviezen hebben om de werkcontext en/of de taakhoud aan te passen.

## Meer weten?

- Bekijk dan deze informatie van Unia over [aan het werk met een handicap](#)
- Bekijk dan deze informatie van de Vlaamse overheid: [Checklijst met redelijke aanpassingen](#)
- Lees dan dit Engelstalig artikel uit 2018 over [workplace accomodation following workrelated mild traumatic brain injury: what works](#)
- Lees dan dit Engelstalig artikel uit 2020 over [common challenges in returning to work after brain injury](#)


## 17. Wat vertel ik aan de werkgever/leidinggevende/collega's over het hersenletsel van de klant?

**Niets**, zonder toestemming van de persoon.

De **persoon** met een hersenletsel is **niet verplicht** om de werkgever **in te lichten over de eigen gezondheid of het eigen ziekteverleden**.

- Zo is de persoon niet verplicht om te vertellen dat die een hersenletsel heeft.
- Deze informatie delen kan er wel voor zorgen dat er op de werkvloer **meer begrip** is voor nodige aanpassingen aan het takenpakket of aan de werkomgeving.
- Informatie delen is een **persoonlijke keuze**.

De persoon met een hersenletsel is **wel verplicht** om alles te vertellen **wat van belang is om het werk uit te voeren**.


 **Samen:** informatie delen met de werkgever, de leidinggevende(n) of collega('s) gebeurt dus steeds in overleg met de persoon.

 **Tip:** bespreek vooraf **aan wie, hoe, wanneer** de persoon welke informatie deelt:

- schriftelijk: de persoon schrijft het verhaal en het traject op dat is afgelegd.
- mondeling: de werkgever, leidinggevende en/of collega's komen samen en de persoon deelt deze informatie bij de start van het overleg.
- Sommige personen stelden, samen met zorgactoren, al een **'breinverhaal'** of ervaringsverhaal op. Dit kan
  - een **algemeen** verhaal zijn waarin de klant beschrijft wie die was voor het hersenletsel, hoe het hersenletsel in het leven kwam, hoe het hersenletsel zich uit in het dagelijks leven en hoe de persoon het leven met een hersenletsel invult.



- o een **specifiek** verhaal zijn waarin de klant beschrijft wie die was op professioneel vlak voor het hersenletsel, wat die typeerde, waar die goed in was, hoe het hersenletsel in het leven kwam, welke gevolgen het heeft voor het professioneel leven, wat helpt om het professioneel leven in te vullen.

 **Uitdaging:** de persoon wil niet steeds open communiceren naar de werkgever, uit angst om de job te verliezen.

- Probeer goed te kaderen naar de klant dat die niet perfect moet zijn en dat die zichzelf tijd moet gunnen.
- Probeer de klant te overtuigen om eerlijk te zijn tegenover zichzelf, tegenover de werkgever en tegenover jou, als bemiddelaar.

### Meer weten?

- Bekijk dan deze informatiebrochure van het Vlaams Patiëntenplatform over [hoe communiceer ik over mijn ziekte op het werk](#)
- Bekijk dan dan  deze video met uitleg over '[Schrijf je eigen breinverhaal](#)'

## 18. Hoe leg ik de gevolgen van het hersenletsel uit aan een (nieuwe) werkgever?

Je kan een (nieuwe) werkgever **enkel** informeren **met toestemming van de persoon** met een hersenletsel.

De **zichtbare gevolgen**, zoals krachtverlies in de arm, een minder functioneel been of een verstoorde spraak, spreken meestal voor zich en herinneren, omdat ze zichtbaar zijn, de werkgever aan het hersenletsel.

Dit is anders voor **onzichtbare (of minder zichtbare) gevolgen**. Deze zijn voor de persoon met een hersenletsel ook niet altijd goed gekend. Ze situeren zich op verschillende vlakken:

- **cognitieve** gevolgen, bv.: trager denken, makkelijker iets vergeten, verward zijn of mentaal moe zijn.
- **sociaal-emotionele** gevolgen, bv.: sociale geïsoleerd zijn door communicatiemoeilijkheden.
- **gedragsmatige** gevolgen, bv.: minder initiatief nemen of ontremd zijn.

🚧 **Uitdaging:** vermoeidheid is vaak één van de onzichtbare gevolgen die zeer hinderlijk kan zijn voor het (werkgerelateerd) functioneren. Je kan het toelichten met de **metafoor van een energiebatterij**. Een hersenletsel zorgt ervoor dat de batterij niet meer volledig opgeladen raakt zoals vroeger. De batterij raakt sneller leeg, omdat activiteiten meer inspanning vragen en het kost meer tijd om de batterij terug op te laden (langere hersteltijd nodig).

🧑 **Meer weten?** Bekijk dan deze informatie van het Nederlandse Kenniscentrum Revalidatiegeneeskunde: [Niet rennen, maar plannen. Vermoeidheid in balans](#)

## 19. De klant wil niet dat ik met de (nieuwe) werkgever deel dat die een hersenletsel heeft. Wat zijn de voor- en nadelen?

**Informatie delen** kan voor- en nadelen hebben. Het is een **persoonlijke keuze** van de persoon met een hersenletsel. Het creëert:

- **meer kennis** bij de werkgever, leidinggevende en/of collega's over een hersenletsel en over de gevolgen op het (werkgerelateerd) functioneren.
- een **groter bewustzijn** ('employer awareness') van de gevolgen op het (werkgerelateerd) functioneren.
- een **beter begrip** voor de noden van de persoon met een hersenletsel, van de gezondheidsaandoening en van de inspanningen die de persoon moet leveren om het takenpakket af te werken.
- een **breder draagvlak** voor hulpmiddelen en aanpassingen voor de persoon.
- meer **realistische verwachtingen** over het hersteltraject na een hersenletsel.

💡 **Hefboom:** het is vaak een **sleutelkenmerk voor een geslaagde en duurzame terugkeer naar werk**.

Als de werkgever, leidinggevende en/of collega's weten dat de persoon een hersenletsel heeft, dan kan je makkelijker bespreken wat voor de persoon moeilijk loopt en hoe zij de persoon daarin kunnen ondersteunen. Kennis over (de impact van) het hersenletsel kan zorgen voor duidelijke afspraken.

### Samen:

- maak, samen **met de persoon met een hersenletsel**, een balans van voor- en nadelen voor informatie delen. Zo kan de persoon de voor hem meest passende keuze maken.
- schrijf, samen met de persoon, een '**breinverhaal**' of ervaringsverhaal op. Dit kan
  - een **algemeen** verhaal zijn waarin de klant beschrijft wie die was voor het hersenletsel, hoe het hersenletsel in het leven kwam, hoe het hersenletsel zich uit in het dagelijks leven en hoe de persoon het leven met een hersenletsel invult.
  - een **specifiek** verhaal zijn waarin de klant beschrijft wie die was op professioneel vlak voor het hersenletsel, wat die typeerde, waar die goed in was, hoe het hersenletsel in het leven kwam, welke gevolgen het heeft voor het professioneel leven, wat helpt om het professioneel leven in te vullen.
- het is belangrijk dat je hier als bemiddelaar werk een zicht op krijgt en dit mee een plaats kan geven in het traject. Bespreek wat de bezorgdheden zijn over het delen van deze informatie.
- adviseer de persoon om dit met de **behandelend arts** (de huisarts of de arts-specialist) te bespreken.

**De wens/keuze om informatie *niet* te delen**, kan verschillende redenen hebben, zoals:

- een verminderd of verstoord ziektebesef: de persoon vindt zelf dat er geen noemenswaardige gevolgen zijn van het hersenletsel voor het functioneren op de werkvloer.
- een verliesverwerkingsproces: de persoon verwacht dat die terug de oude wordt.
- een bezorgdheid dat de werkgever deze informatie zal gebruiken om de persoon te ontslaan.

### Tip:

- bespreek met de persoon dat die **niet verplicht** is om informatie te delen over de gezondheid en/of het ziekteverleden. Zo moet de persoon niet vertellen dat die een hersenletsel heeft. De persoon is **wel verplicht** om alles te vertellen wat van belang is om het werk uit te voeren.
- **maak** samen met de persoon **letterlijk een balans op van de voor- en nadelen** van het delen van informatie. Het visualiseren kan helpen.
- verwijst de persoon naar de informatiebrochure van het Vlaams Patiëntenplatform over '[hoe communiceer ik over mijn ziekte op het werk?](#)'

## 20. 💡 Aandachtspunten bij het begeleiden van een klant met een hersenletsel naar werk: waar let je op?

👉 **Hefboom:** kennis over het hersenletsel en de gevolgen ervan op het werkgerelateerd functioneren zijn belangrijk voor jou, als bemiddelaar werk.

🚧 **Uitdagingen:** We sommen hier een aantal belangrijke zaken op waarop je best let als je een persoon met een hersenletsel begeleidt richting werk:

- **verstoord of beperkt ziekte-inzicht.**
  - Hierdoor kan de persoon met een hersenletsel bijvoorbeeld moeilijkheden minimaliseren, niet toelaten om moeilijkheden te bespreken, geen goed inzicht hebben in eigen zwaktes en sterktes, de eigen mogelijkheden overschatten, minder gemotiveerd zijn om uitdagingen aan te pakken of moeilijk zelf grenzen kunnen aangeven.
  
- **vermoeidheid.**
  - Personen met een hersenletsel zijn vaak sneller fysiek en mentaal vermoeid. Zij hebben vaak ook meer tijd nodig om te herstellen van de vermoeidheid. Routinezaken vragen meer energie en bij veel activiteiten is er sprake van een hogere inspanning. Je kan dit verduidelijken met de **metafoor van een [energiebatterij](#)**. Een hersenletsel zorgt ervoor dat de batterij niet meer volledig opgeladen raakt zoals vroeger. De batterij raakt sneller leeg, omdat activiteiten meer inspanning vragen en het kost meer tijd om de batterij terug op te laden (langere hersteltijd nodig).
  
- **regie over het eigen leven.**
  - Ook bij personen met een hersenletsel streef je dit na, maar, afhankelijk van de ernst en de locatie van het hersenletsel, hebben ze vaak nood aan ondersteuning. Ze hebben het vaak moeilijk om te plannen, rust te nemen, te waken voor overprikkeling en de (werk)week passend in te delen.
  - Heel concrete ondersteuning hierbij is vaak een meerwaarde.

- **verliesverwerking.**
  - Het verlies van gezondheid houdt een verliesverwerkingsproces in.
  - Er is een leven voor en een leven na het hersenletsel.
  - De persoon moet de verlieservaringen, die zich ook laten voelen op het werk, verwerken.
  - Dit vraagt tijd zowel van de persoon zelf, als van de naasten.
  
- **disharmonisch profiel.**
  - Personen met een hersenletsel kunnen in verschillende situaties anders functioneren.
  - Zo kan het zijn dat ze in een gestructureerde, voorspelbare werkcontext taken kunnen uitvoeren, maar in een nieuwe werkcontext met veel afleiding (zoals een volgestapeld bureau, pratende collega's en/of achtergrondmuziek) een gelijkaardige taak veel moeilijker kunnen uitvoeren.
  - Het is waardevol om het takenpakket en de werkcontext samen met de persoon grondig te bekijken en te evalueren: wat lukt wel/moeilijk en welke hulpmiddelen/aanpassingen/afspraken kunnen de taak vergemakkelijken?
  
- **moeilijk verstaanbaar gedrag.**
  - Personen met een hersenletsel kunnen zich soms ongepast gedragen.
  - Ze vertellen bijvoorbeeld zaken die minder passend zijn bij de situatie (zoals een familiair gesprek voeren met een onbekende klant).
  - Het kan ook zijn dat ze zich moeilijker kunnen inleven in de gevoelens/ideeën van anderen.
  - Een metafoor die hier wordt gebruikt is deze van het gas- en het rempedaal die niet meer of anders werken. Zo worden emoties niet onderdrukt door cognitieve afwegingen.

## 21. 💡 Concrete tips bij het begeleiden van een klant met een hersenletsel naar werk: wat doe je zelf, als werkactor?

🔨 **Uitdaging:** Omdat de gevolgen van een hersenletsel voor een groot deel onzichtbaar zijn, is het moeilijk om bij de terugkeer naar werk juist in te schatten wat de persoon met een hersenletsel wel en (nog) niet aankan. Vaak neemt de persoon bij de start (te) veel hooi op zijn vork, omdat die nog niet goed kan inschatten welke taken, in welke volgorde en hoe lang per dag er per week die het werk kan uitoefenen.

👉 **Hefboom:** wat kan jij, als bemiddelaar werk, doen?

- **Tip 1. Stimuleer de persoon om de werkhervatting geleidelijk op te bouwen.**
  - De persoon met een hersenletsel start best met minder taken en/of minder uren en bouwt dat langzaam op.
  - Zo is de kans op succeservaringen groter.
  - 🤝 Bouw de werkhervatting op **in overleg met** de behandelende arts en/of het behandelteam .
  
- **Tip 2. Schep realistische verwachtingen** en hou rekening met de gevolgen van het hersenletsel.
  - Focus op wat de persoon nog wel kan en kijk niet alleen naar wat de persoon (nog) niet kan.
  - Moedig de persoon aan om mild te zijn voor zichzelf.
  - Zeg dus niet dat het wel zal lukken, als dit heel onwaarschijnlijk is.
  - Laat de persoon **vrij om fouten te maken** en tot het besef te komen dat bepaalde taken (nog) niet lukken.
  - **Weet dat de persoon** zichzelf niet altijd of niet volledig [bewust](#) is van de (on)zichtbare gevolgen van het hersenletsel.
  - Hou rekening met het feit dat de persoon de eigen mogelijkheden kan **overschatten**.
  
- **Tip 3. 🤝 Zit samen en streef naar een goede informatieoverdracht met verschillende actoren**, zoals de persoon zelf, de naasten, de behandelend arts, de bemiddelaar werk en de arbeidsarts .
  - **Stel samen een plan van aanpak op.**

- **Structureer opdrachten** voor de persoon en bepaal soms zelf de richting.
    - Geef bijvoorbeeld geen vijf taken door elkaar, maar orden de taken logisch en laat de persoon ze één voor één uitvoeren.
    - Zorg voor een vaste structuur en **maak dagen voorspelbaar**, bijvoorbeeld de lunchpauze is altijd tussen 12u en 13u.
  - Je kan ook samen bekijken hoe je de persoon en/of de collega's kan ondersteunen zodat de terugkeer zo vlot mogelijk verloopt.
  - Zo kan je de werkdruk (bv. minder taken), de tijdsdruk of de werkcontext (bv. minder afleiding) aanpassen zodat de persoon beter kan presteren.
- 
- **Tip 4.** 🤝 **Bespreek, met toestemming van de persoon,** het hersenletsel en de gevolgen ervan op het werkgerelateerd functioneren **samen met de werkgever**. Veranderingen in sociaal gedrag (bijvoorbeeld niet meer deelnemen aan koffiepauzes) en moeite met plannen en organiseren geven vaak meer uitdagingen op de werkvloer. Ze kunnen zelfs tot verlies van werk leiden.
    - Gebruik **concrete voorbeelden** in de bespreking en maak afspraken, bijvoorbeeld
      - 'de persoon kan zich moeilijk concentreren, daarom werkt die best in een prikkelarme omgeving'.
      - 'de persoon vergeet makkelijk afspraken, daarom noteer je afspraken best zodat de persoon er naar kan teruggrijpen'.
      - 'de persoon kan moeilijker zaken plannen, daarom geef je best heldere deelinstructions zodat je de taak samen plant'.
      - Geef ook concrete voorbeelden van hulpmiddelen en aanpassingen die je kan inzetten, zoals een apart bureau, een notitieblok of een checklijst met taken.
  
    - **Neem een woede-uitbarsting niet persoonlijk**, maar zie het als een emotionele uiting waarover de persoon onvoldoende controle heeft.
  
    - **Verbeter sociaal ongepast gedrag op een rustige, duidelijke en concrete manier.**
      - Een subtiele of algemene aanwijzing, zoals 'doe normaal', begrijpt de persoon niet altijd of de persoon kan er zich weinig bij voorstellen.
      - Vertel de persoon bijvoorbeeld dat die formeler moet praten met een klant dan met een vriend.
  
    - **Vraag de persoon niet naar een verklaring** waarom die anders reageert.
      - **Ga zelf op zoek naar triggers en probeer die te vermijden.**
      - Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat een lawaaierige omgeving zo veel van de persoon vraagt dat die snel geïrriteerd is.

- Laat dezelfde persoon dezelfde taak uitvoeren in een rustige omgeving en evalueer of de kans op irritatie daalt.
  
- **Tip 5. Krijg inzicht in de noden van de persoon en zoek samen (compensatie)strategieën.**
  - Formuleer gerichte vragen.
    - Geef een aantal keuzeopties in plaats van een open vraag te stellen.
    - Vermijd bijvoorbeeld 'hoe pakken we dit aan?', maar vraag liever 'kies je voor een mondelinge presentatie of voor een uitgeschreven document?'.
  - Bekijk hoe je de persoon hierin passend kan ondersteunen.
  - Besteed daarbij ook aandacht aan de (on)zichtbare [gevolgen](#) van het hersenletsel op het functioneren [op de werkvloer](#).
  - Verminder bv. het aantal prikkels in de werkcontext.
    - Dit kan je bijvoorbeeld doen door een rommelig bureau om te bouwen in een 'opslagplaats' en een leeg werkveld, je kan een tikkende klok verwijderen uit de ruimte, je kan ramen en deuren sluiten of je kan veel parfum vermijden.
  - Splits bv. doelen, die de persoon voor zichzelf opstelt, op in kleinere, makkelijker te bereiken deeldoelen.
  
- **Tip 6. Moedig de persoon aan om de eigen mogelijkheden en uitdagingen te kennen.**
  - Bespreek vooraf met de persoon hoe het hersenletsel zich laat voelen in het dagelijks functioneren en wat de verwachtingen zijn over de invloed op het werkgerelateerd functioneren.
  - De persoon kan een 'breinverhaal' delen met de werkgever, de leidinggevende en/of de collega's.
  - In zo'n verhaal schrijft de persoon hoe het hersenletsel het leven heeft veranderd, welke gevolgen het heeft op de werkvloer en wat helpend kan zijn. De persoon kan dit verhaal schriftelijk verspreiden en mondeling toelichten, afhankelijk van wat die zelf graag wil.
  - Hou er rekening mee dat de persoon **mogelijk thuis anders/beter functioneert** (waar de persoon kan werken aan een rustig tempo, zonder druk) **dan op de werkvloer**. Om dit juist in te schatten kan je, met toestemming van de persoon, de naasten actief betrekken.
  
- **Tip 7. Bewaak een goede verdeling van de beschikbare [energie](#).**
  - Vaak vergelijken personen hun energiepeil met dat van een batterij.
  - Een hersenletsel zorgt ervoor dat de batterij niet meer volledig opgeladen raakt zoals vroeger. De batterij raakt sneller leeg, omdat activiteiten meer inspanning vragen en het kost meer tijd om de batterij terug op te laden.
  - 🧡 Bewaak **samen** dat de persoon nog energie heeft om thuis iets te ondernemen.



- **Tip 8. Bespreek of het ICF-schema kan helpen** om de communicatie met de werkgever, de leidinggevende(n) en/of collega's te structureren.
  - Zo kan je de wisselwerking tussen het menselijk functioneren van de persoon met een hersenletsel en externe en persoonlijke factoren toelichten.
  
- **Tip 9. Evalueer op regelmatige basis.**
  - Maak feedback zo concreet mogelijk en onderlijn bij werkgever/leidinggevende/collega dat het helpend is voor de persoon.
  - Het is belangrijk om samen te kijken hoe het werk verloopt.
  - Lukt het voor de persoon om het werk terug op te pakken?
  - Hoe verhoudt het werk zich tot het leven thuis?
  - Hier samen over reflecteren is balanceren tussen confronteren en bewaken van de draagkracht van de persoon.
  
- **Tip 10. Zorg voor een voldoende lange begeleiding.**
  - Het kan zijn dat de duurbelastbaarheid pas later tot uiting komt of het kan zijn dat een verandering (thuis of op het werk) een impact heeft op het functioneren van de persoon.
  - 🤝 **Overleg en afstemming** met alle betrokkenen blijft nodig.

#### Meer weten?

- Bekijk dan deze informatie van het Nederlandse Hersenz: [Tips over hersenletsel en werk](#)
- Bekijk dan deze informatie van het Nederlandse Hersenletsel-uitleg: [Nog meer tips over hersenletsel en werk](#)
- Surf dan naar de [Nederlandse website over werken met een hersenletsel](#)
- Lees dan dit Nederlandstalig artikel uit 2016 over [werkhervatting na een niet-aangeboren hersenletsel](#)

## 22. 💡 Welke tips geef je, als werkactor, mee aan de werkgever/leidinggevende/collega?

- **Tip 1. Stimuleer de persoon om de werkhervatting geleidelijk op te bouwen.**
  - De persoon met een hersenletsel start best met minder taken en/of minder uren en bouwt dat langzaam op.
  - Zo is de kans op succeservaringen groter.
  - 🧡 Bouw de werkhervatting op **in overleg met** de behandelende arts en/of het behandelteam.
  - Hoe doe je dit **concreet**?
    - De klant start bv. met 2 werkdagen waarop die telkens 4u werkt: maandag van 10-15u (met een uur middagpauze) en donderdag van 10-15u (met een uur middagpauze).
    - Zo vermijdt je klant de spitsuren en heeft die ruimte om tussendoor te rusten.
  
- **Tip 2. Schep realistische verwachtingen en hou rekening met de gevolgen van het hersenletsel.**
  - Focus op wat de persoon nog wel kan.
  - Moedig de persoon aan om mild te zijn voor zichzelf.
  - Hoe doe je dit **concreet**?
    - Zeg dus niet dat het wel zal lukken, als dit heel onwaarschijnlijk is.
    - Laat de persoon **vrij om fouten te maken** en tot het besef te komen dat bepaalde taken (nog) niet lukken.
    - **Weet dat de persoon** zichzelf niet altijd of niet volledig **bewust** is van de (on)zichtbare gevolgen van het hersenletsel.
    - Hou rekening met het feit dat de persoon de eigen mogelijkheden kan **overschatten**.
    - Maak samen met je klant een gedetailleerde weekplanning: welke taken neemt je klant op, wanneer, hoe en wie/wat kan daarbij helpen?
  
- **Tip 3. 🤝 Zit samen en streef naar een goede informatieoverdracht met verschillende actoren.**
  - Overleg met de persoon zelf, de naasten, de behandelend arts, de bemiddelaar werk en de arbeidsarts.
  - Hoe doe je dit **concreet**?
    - Breng het sociaal netwerk van de persoon in kaart.
    - Zit samen met relevante actoren.
    - Stel samen een plan van aanpak op.

- **Tip 4.** 🤝 **Bespreek, met toestemming van de persoon, het hersenletsel en de gevolgen ervan op het werkgerelateerd functioneren samen met de werkgever .**
  - Veranderingen in sociaal gedrag (bijvoorbeeld niet meer deelnemen aan koffiepauzes) en moeite met plannen en organiseren geven vaak meer uitdagingen op de werkvloer. Ze kunnen zelfs tot verlies van werk leiden.
  - Hoe doe je dit **concreet**? Gebruik **concrete voorbeelden** in de bespreking en maak afspraken, bijvoorbeeld
    - 'de persoon kan zich moeilijk concentreren, daarom werkt die best in een prikkelarme omgeving'.
    - 'de persoon vergeet makkelijk afspraken, daarom noteer je afspraken best zodat de persoon er naar kan teruggrijpen'.
    - 'de persoon kan moeilijker zaken plannen, daarom geef je best heldere deelinstructions zodat je de taak samen plant'.
    - Geef ook concrete voorbeelden van hulpmiddelen en aanpassingen die je kan inzetten, zoals een apart bureau, een notitieblok of een checklijst met taken.
    - **Neem een woede-uitbarsting niet persoonlijk**, maar zie het als een emotionele uiting waarover de persoon onvoldoende controle heeft.
    - **Verbeter sociaal ongepast gedrag op een rustige, duidelijke en concrete manier.**
      - Een subtiele of algemene aanwijzing, zoals 'doe normaal', begrijpt de persoon niet altijd of de persoon kan er zich weinig bij voorstellen.
      - Vertel de persoon bijvoorbeeld dat die formeler moet praten met een klant dan met een vriend.
    - **Vraag de persoon niet naar een verklaring** waarom die anders reageert.
      - **Ga zelf op zoek naar triggers en probeer die te vermijden.**
      - Zo kan het bijvoorbeeld zijn dat een lawaaierige omgeving zo veel van de persoon vraagt dat die snel geïrriteerd is.
      - Laat dezelfde persoon dezelfde taak uitvoeren in een rustige omgeving en evalueer of de kans op irritatie daalt.
    - **Structureer opdrachten** voor de persoon en bepaal soms zelf de richting.
      - Geef bijvoorbeeld geen vijf taken door elkaar, maar orden de taken logisch en laat de persoon ze één voor één uitvoeren.
      - Zorg voor een vaste structuur en **maak dagen voorspelbaar**, bijvoorbeeld de lunchpauze is altijd tussen 12u en 13u.
      - Je kan ook samen bekijken hoe je de persoon en/of de collega's kan ondersteunen zodat de terugkeer zo vlot mogelijk verloopt.
      - Zo kan je de werkdruk (bv. minder taken), de tijdsdruk of de werkcontext (bv. minder afleiding) aanpassen zodat de persoon beter kan presteren.
- **Tip 5. Krijg inzicht in de noden van de persoon en zoek samen (compensatie)strategieën.**
  - Bekijk samen hoe je de klant passend kan ondersteunen.
  - Besteed daarbij ook aandacht aan de (on)zichtbare [gevolgen](#) van het hersenletsel op het functioneren [op de werkvloer](#).

- Hoe doe je dit **concreet**?
  - Formuleer gerichte vragen.
    - Geef een aantal keuzeopties in plaats van een open vraag te stellen.
    - Vermijd bijvoorbeeld 'hoe pakken we dit aan?', maar vraag liever 'kies je voor een mondelinge presentatie of voor een uitgeschreven document?'.
  - Verminder bv. het aantal prikkels in de werkcontext.
    - Dit kan je bijvoorbeeld doen door een rommelig bureau om te bouwen in een 'opslagplaats' en een leeg werkveld, je kan een tikkende klok verwijderen uit de ruimte, je kan ramen en deuren sluiten of je kan veel parfum vermijden.
  - Splits bv. doelen, die de persoon voor zichzelf opstelt, op in kleinere, makkelijker te bereiken deeldoelen.
  
- **Tip 6. Moedig de persoon aan om de eigen mogelijkheden en uitdagingen te kennen.**
  - Bespreek vooraf met de persoon hoe het hersenletsel zich laat voelen in het dagelijks functioneren en wat de verwachtingen zijn over de invloed op het werkgerelateerd functioneren.
  - Hoe doe je dit **concreet**?
    - De persoon kan een 'breinverhaal' delen met de werkgever, de leidinggevende en/of de collega's.
    - In zo'n verhaal schrijft de persoon hoe het hersenletsel het leven heeft veranderd, welke gevolgen het heeft op de werkvloer en wat helpend kan zijn. De persoon kan dit verhaal schriftelijk verspreiden en mondeling toelichten, afhankelijk van wat die zelf graag wil.
  - Hou er rekening mee dat de persoon **mogelijk thuis anders/beter functioneert** (waar de persoon kan werken aan een rustig tempo, zonder druk) **dan op de werkvloer**. Om dit juist in te schatten kan je, met toestemming van de persoon, de naasten actief betrekken.
  
- **Tip 7. Bewaak een goede verdeling van de beschikbare [energie](#).**
  - Vaak vergelijken personen hun energiepeil met dat van een batterij.
  - Een hersenletsel zorgt ervoor dat de batterij niet meer volledig opgeladen raakt zoals vroeger. De batterij raakt sneller leeg, omdat activiteiten meer inspanning vragen en het kost meer tijd om de batterij terug op te laden.
  - 🧡 Bewaak **samen** dat de persoon nog energie heeft om thuis iets te ondernemen.

- **Tip 8. Bespreek of het ICF-schema kan helpen** om de communicatie met de werkgever, de leidinggevende(n) en/of collega's te structureren.
  - Zo kan je de wisselwerking tussen het menselijk functioneren van de persoon met een hersenletsel en externe en persoonlijke factoren toelichten.
  
- **Tip 9. Evalueer op regelmatige basis.**
  - Maak feedback zo concreet mogelijk en onderlijn bij werkgever/leidinggevende/collega dat het helpend is voor de persoon.
  - Het is belangrijk om samen te kijken hoe het werk verloopt.
  - Hoe doe je dit **concreet**?
    - Lukt het voor de persoon om het werk terug op te pakken?
    - Hoe verhoudt het werk zich tot het leven thuis?
    - Hier samen over reflecteren is balanceren tussen confronteren en bewaken van de draagkracht van de persoon.
  
- **Tip 10. Zorg voor een voldoende lange begeleiding.**
  - Het kan zijn dat de duurbelastbaarheid pas later tot uiting komt of het kan zijn dat een verandering (thuis of op het werk) een impact heeft op het functioneren van de persoon.
  - 🤝 **Overleg en afstemming** met alle betrokkenen blijft nodig.