

## Hoofdstuk 1: Wel of niet vertellen over je reuma op de werkvloer?

Of je je aandoening wel of niet bekendmaakt bij je werkgever, manager of collega's, is uiteindelijk natuurlijk jouw keuze. In dit hoofdstuk worden een aantal overwegingen besproken, waarover je kunt nadenken of die je kunt bespreken met familie, vrienden of iemand anders, die je vertrouwt.

Wanneer je voor het eerst gediagnosticeerd wordt met reuma, is tijd heel belangrijk. Je kunt op dat moment werkaanpassingen doen om gewrichtsschade, vermoeidheid of een burn-out te voorkomen. Als je niet in staat bent om te blijven voldoen aan de eisen van je werk, kan dit eindigen in arbeidsongeschiktheid en de noodzaak om te stoppen met werken vóór je pensioen. Als je het hebben van reuma in een vroeg stadium bekendmaakt, kunnen je werkgevers en collega's je in deze cruciale fase steunen.

Sommige werkgevers zetten zich in om mensen met een handicap in dienst te nemen. Werkgevers die een gelijke-kansen-beleid voeren, laten zien dat zij mensen zonder vooroordelen in dienst nemen.

Iedereen met een chronische ziekte kan in aanmerking komen voor bescherming tegen discriminatie. Er zijn verschillende omschrijvingen van handicaps. Het Verdrag over de Rechten van Personen met een Handicap (Gehandicaptenverdrag) stelt: "Personen met een handicap zijn onder meer personen met langdurige fysieke, mentale, intellectuele of zintuiglijke beperkingen die hen, in wisselwerking met diverse belemmeringen, kunnen beletten volledig en effectief, op voet van gelijkheid met anderen, aan het maatschappelijk leven deel te nemen". Bekijk ook:

<https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html> en [https://wetten.overheid.nl/BWBV0004045/2016-07-14#Verdrag\\_2](https://wetten.overheid.nl/BWBV0004045/2016-07-14#Verdrag_2)

Het Nederlandse Ministerie van Buitenlandse Zaken definieert een handicap als "een langdurige beperking als gevolg van lichamelijke, geestelijke of psychische aandoeningen die iemand verhinderen volledig, daadwerkelijk en op voet van gelijkheid met andere werknemers aan het beroepsleven deel te nemen". (Ministerie van Buitenlandse Zaken, 2013). Bekijk ook: <https://ecer.minbuza.nl/-/eu-hof-legt-begrip-handicap-in-eu-richtlijn-gelijke-behandeling-uit>

Afhankelijk van de ernst van je aandoening en handicap, kun je fysieke klachten ervaren van je reuma. Deze klachten kunnen het onmogelijk maken om je aandoening te verbergen. In dit geval kan het zijn, dat je je werkgever moet informeren over je aandoening en wat dit betekent voor jouw inzet en mogelijkheden op de werkvloer. Dit geeft je de gelegenheid om te bespreken hoe je je werk zou kunnen blijven uitvoeren. Mogelijk zal je je werk moeten aanpassen aan je aandoening, bijvoorbeeld door flexibel te werken of door je werkplek aan te passen (zie het hoofdstuk 'Je werkplek aanpassen' voor meer informatie).

Als je aandoening niet duidelijk zichtbaar is en je symptomen niet ernstig en/of goed onder controle zijn, zal je moeten beslissen of je je werkgever en/of collega's wel of niet over je aandoening moet vertellen. Veel andere mensen met reuma komen voor hetzelfde dilemma te staan. In een ideale wereld zou je je op je gemak moeten voelen om te zeggen dat je reuma hebt, waardoor je je werk misschien moet aanpassen.



Je zou dan moeten kunnen uitleggen dat je af en toe vrij moet nemen van je werk voor een afspraak in het ziekenhuis of voor een behandeling, of dat je flexibel moet werken wanneer je veel last hebt van je aandoening. Het kan ook zo zijn dat je zou moeten aangeven dat je misschien wat aanpassingen van je werkplek nodig hebt. De realiteit kan helaas heel anders zijn. Veel mensen met reuma willen hun aandoening niet bekend maken als dat niet nodig is, omdat ze zich net als ieder ander willen voelen en niet gediscrimineerd willen worden vanwege hun aandoening.

Sommige mensen die reuma hebben, doen zoveel moeite om de schijn op het werk op te houden, dat ze geen energie over hebben voor hun sociale leven. Hoewel werk belangrijk is om meerdere redenen, niet in het minst om financiële redenen, is het ook belangrijk om aan de kwaliteit van je leven in het algemeen te blijven denken. Door genoeg bruikbare informatie te verzamelen, kun je misschien onderhandelen over een mogelijkheid om je werk en privéleven in evenwicht te houden op een manier, die zowel voor jou als je werkgever aanvaardbaar is.

Denk ook aan het op je werk aanwezig zijn, terwijl je lichamelijk of emotioneel niet helemaal in orde bent. Je vermogen om lichamelijk te functioneren kan ook invloed hebben op je stemming, motivatie en vertrouwen in je werk en je productiviteit. Dat zou kunnen leiden tot absentisme - het moeten opnemen van verlof. Langdurig absentisme kan leiden tot verlies van werk. Je kunt ook te maken krijgen met andere factoren die invloed hebben op je werkprestaties, zoals omgevingsfactoren. Denk hierbij aan problemen met het gebruik van het openbaar vervoer of mobiliteitsproblemen. Daarnaast kunnen ook persoonlijke factoren, zoals het vermogen om kinderopvang te regelen, je werkprestaties beïnvloeden.

Het bekendmaken van je ziekte kan ook nuttig zijn bij het aanpakken van deze kwesties. Als je om 'redelijke aanpassingen' moet vragen en je hebt niets gezegd over je reuma, dan kan een werkgever het recht hebben om geen aanpassingen voor je te doen.

### **Redelijke aanpassingen**

Redelijke aanpassingen omvatten aspecten van je werkregelingen, zoals de plaats van je werk of je werktijden, die je in een aanzienlijk nadelige positie kunnen brengen ten opzichte van een niet-gehandicapt persoon, die hetzelfde werk doet. Er is niet concreet vastgelegd wat redelijk is of niet, maar er zal rekening worden gehouden met de kosten en de moeilijkheidsgraad van de aanpassingen en met de omvang van de organisatie van de werkgever. Redelijke, maar over het algemeen niet dure aanpassingen kunnen zijn:

- Het toestaan van tijd voor medische afspraken of behandeling.
- Flexibele werktijden, bijvoorbeeld later beginnen om rekening te houden met ochtendstijfheid.
- Thuiswerken.
- Parkeergelegenheid in de buurt van het werk.
- Aanpassingen van de werkplek enz.

Zie ook het hoofdstuk '*Je werkplek aanpassen*'.

### **Moet je je reuma bekendmaken?**

De wetgeving, het beleid en de beschikbare diensten verschillen sterk van land tot land. Het is belangrijk, dat je weet welke wetgeving, beleidsregels en diensten beschikbaar zijn op jouw werkplek om je te helpen aan het werk te blijven.



Je bent niet wettelijk verplicht om *vrijwillig* informatie te geven over je aandoening, tenzij:

- het vereist is in je arbeidsovereenkomst.
- je reuma invloed kan hebben op je gezondheid en veiligheid of die van je collega's.

Een sollicitatieformulier of medische vragenlijst kan je een directe vraag stellen over je medische status. Als je hierover onjuiste informatie geeft en een werkgever later de waarheid achterhaalt, loop je het risico je baan te verliezen.

Je zal veel meer vertrouwen krijgen als je je werkgever of manager details over je ziekte geeft. Als je mensen niet op de hoogte stelt van je aandoening, kunnen zij je ook niet helpen. Zie ook '*Praten met werkgevers en managers*'.

Een ander voordeel van het vertellen van je werkgever of manager over je reuma is dat het een grote opluchting kan zijn, aangezien het belastend voor je kan zijn om je klachten te verbergen.

### **Ervoor kiezen om over je reuma te vertellen**

Mensen met reuma voelen zich meestal meer op hun gemak bij het bekend maken van hun ziekte, als ze het gevoel hebben dat hun werkgever, manager of collega's hen zullen steunen. Als zij je steunen, zal je ook minder stress ervaren op het werk. Hun houding kan op zijn beurt afhangen van de houding van de persoon met reuma. Mensen zullen altijd meer bereid zijn om iemand te helpen, die probeert zich in te zetten. Dit geldt voor iedereen, niet alleen voor mensen met reuma! Werkgevers, managers en collega's zullen over het algemeen niet zo goed reageren op iemand die voortdurend klaagt of van wie ze denken dat hij meer vrije tijd neemt, dan nodig is.

Dit is waarom goede communicatie heel belangrijk is. Hoewel het misschien niet gemakkelijk is, moet je je gezondheidsproblemen zo rationeel en feitelijk mogelijk kunnen uitleggen. Dat maakt het makkelijker om positieve oplossingen voor je situatie te bedenken. Zie ook '*Praten met werkgevers en managers*' en '*Praten met collega's*'.

### **Algemene richtlijnen voor het bespreken van je gezondheid met werkgevers, managers en collega's**

Wanneer je op de werkvloer over je reuma praat, zijn er een paar dingen om te overwegen:

- Ga niet te diep in op je ziekte en gebruik geen ingewikkelde medische taal. Vertel alleen wat de ander moet weten. Veel mensen willen geen medische details, dus bespreek alleen de aspecten van je reuma, die invloed kunnen hebben op je werk. Probeer ook mogelijke oplossingen en/of aanpassingen te bespreken.
- Probeer positief te zijn over je ziekte, ook al is dat soms moeilijk. Probeer oplossingen aan te bieden. Als je je werk echt niet meer kunt uitvoeren, moet je misschien naar andere oplossingen zoeken of alternatieven overwegen. Hieronder vind je een aantal nuttige ideeën.

Eenvoudige dingen die je zou kunnen zeggen om je reuma, en de invloed ervan op je werk, uit te leggen:

- Er zijn veel verschillende soorten reuma. Bij veel soorten gaat het om ontstekingen in de gewrichten. Andere soorten reuma zijn systemische ziekten, wat betekent dat ze ook andere organen kunnen aantasten.



- De meeste mensen met reuma hebben regelmatig pijn en kunnen moeite hebben met bewegen. Pijn kan ook in andere delen van het lichaam gevoeld worden, niet alleen in het aangetaste gewricht.
- Reuma kan ook verlies van kracht en grip, stijfheid en vermoeidheid veroorzaken. Dit kan sommige dagelijkse taken moeilijk maken.
- De meeste mensen met reuma hebben goede en slechte dagen.
- De meeste mensen met reuma hebben 's ochtends vroeg last van stijfheid in hun gewrichten. Daarom kan het voor hen moeilijker zijn om dan goed te functioneren. Het kan voor hen dus fijn zijn om flexibele werktijden te hebben, waardoor ze wat later aan het werk kunnen gaan

### **Denk goed na over wat je zegt en vermeld alleen de dingen, die op jou van toepassing zijn**

Je hoeft je aandoening niet altijd met je werkgevers of collega's te bespreken. Maar als je vermogen om te werken en de gezondheid en veiligheid van anderen door je reuma kan worden beïnvloed, is het wel nodig dat je dit met je werkgevers of collega's bespreekt. Als je het bespreekt, wees dan positief en probeer oplossingen aan te dragen!

Als je werkgever of collega's vragen blijven stellen en steeds meer willen weten over je reuma, kun je beleefd zeggen dat je liever geen details over je aandoening wilt bespreken. Als je dit wat verder wilt toelichten, kun je ook zeggen dat je denkt dat het niet relevant is voor je werk of dat het geen invloed heeft op je werk. Je kunt daarbij ook aangeven dat je niet wilt dat je reuma invloed heeft op hoe mensen op het werk je behandelen of dat je er geen groot probleem of aandachtspunt van wilt maken.

Als ze echt meer informatie willen, kun je ze het beste wijzen op de website van de Nationale Vereniging ReumaZorg Nederland <https://reumazorgnederland.nl> of andere informatieve websites over reuma. Zo kunnen je werkgever en collega's meer te weten komen over hoe ze ondersteuning kunnen bieden!

### **Gebruikte literatuur**

Hammond, A., O'Brien, R., Woodbridge, S., Bradshaw, L., Prior, Y., Radford, K., Culley, J., Whitham, D., Pilikottil-Jacob, R. (2017). Job retention vocational rehabilitation for employed people with inflammatory arthritis (WORK-IA): a feasibility randomized controlled trial. BMC Musculoskeletal Disorders. <https://doi.org/10.1186/s12891-017-1671-5>. Beschikbaar op: <https://bmcmsculoskeletdisord.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12891-017-1671-5>

Prior, Y., Amanna, A., Bodell, S., Hammond, A. (2016). A qualitative evaluation of occupational therapy-led work rehabilitation for people with inflammatory arthritis: Patients' views. British Journal of Occupational Therapy, 1-10. DOI: 10.1177/0308022616672666