Werk en reuma

Gesprekshulp voor medewerker en werkgever

‘Ik ben niet reuma, ik heb reuma.
Mijn werk is belangrijk voor me
en dat wil ik graag blijven doen.’

Het gesprek aangaan

Wanneer je reuma hebt, kan dat invloed hebben op je werk. Misschien worstel je met onvoorspelbare vermoeidheid en pijn of zijn de kleinste bewegingen lastig. Hoe ga je hierover in gesprek met je werkgever? Wat wil je wel vertellen en wat niet? En hoe zorg je dat anderen rekening met je kunnen houden?

Ook als werkgever heb je hierin een belangrijke rol. Wanneer een medewerker je vertelt dat hij of zij reuma heeft, weet jij dan wat dat betekent? En wat jij kunt doen? Het is belangrijk om hierover een open gesprek te hebben. Misschien zijn er aanpassingen nodig; in werktijden, werkomstandigheden of de inhoud van het werk. Daarmee help je jouw medewerker om het werk zo goed mogelijk te blijven doen. Je bent daar samen verantwoordelijk voor.

Deze brochure helpt de werkgever en werknemer bij het gesprek. We beschrijven verschillende situaties, zoals de tijd rondom de diagnose, het werken met reuma, en verzuim. Per situatie geven we gesprekstips voor de medewerker en de werkgever.
Goed met elkaar overleggen draagt bij aan het werkplezier en kan uitval beperken.

De tips zijn vooral gericht op reuma. In veel gevallen zijn ze ook toepasbaar bij andere chronische aandoeningen.

Inhoud

Diagnose 7

Werken met reuma 11

Verzuim en re-integratie 23

Stoppen met werken 28

Jongeren en reuma 30

Solliciteren met reuma 32

Meer informatie 34

‘Ik vond het best lastig om te vertellen dat ik reuma heb, maar het is fijn dat collega’s nu rekening met me houden.’

Diagnose

Wat een diagnose reuma kan betekenen

Reuma is een verzamelnaam voor aandoeningen van gewrichten, spieren, pezen en botten. Reumatische aandoeningen kunnen leiden tot klachten zoals vermoeidheid en pijn, waardoor werken lastiger wordt.

Juiste behandeling
Reuma is niet altijd aan de buitenkant te zien en het is chronisch, dus niet te genezen. Met een goede behandeling is het wel mogelijk om klachten te verminderen. Vaak heeft iemand al last voordat de diagnose er is. Met een reumatoloog wordt gezocht naar de juiste behandeling. Soms duurt dit best lang. Dat is een periode van onzekerheid en wisselende belastbaarheid door de klachten. Met de juiste medicatie wordt de situatie iets stabieler. Toch zijn er bij reuma altijd dagen dat het goed gaat en dagen dat het minder gaat.

Werk is belangrijk
Werk speelt voor veel mensen een grote rol in hun leven, niet alleen voor inkomen. Ook sociale contacten, een gevoel van erbij horen en iets zinvols doen, maken werk belangrijk. Prettig werk draagt bij aan een lichamelijke en geestelijke gezondheid. Wanneer iemand een chronische aandoening zoals reuma krijgt, is het belangrijk om over werk te praten. Aanpassingen kunnen helpen om op een productieve en prettige manier aan het werk te blijven. Dat vraagt om een open houding en goede communicatie van de werkgever en de werknemer.

Gesprekstips voor de medewerker

Als jouw reumaklachten je hinderen bij je werk, kan het helpen om dit met je werkgever te bespreken. Hoe pak je dat aan?

- Kies een geschikt moment of maak een afspraak. Als het druk is, staat de ander minder open voor wat je te bespreken hebt.
- Bereid je gesprek voor: wat wil je vertellen en wat wil je vragen?
- Schrijf dingen op die je niet wil vergeten. Misschien wil je nog iemand bij het gesprek betrekken, zoals een naaste collega.
- Je hoeft (ook volgens de wet) geen medische details te delen. Je krijgt vaak wel meer begrip als je vertelt wat er speelt en waar je in je werk last van hebt. Doe wat bij je past.
- Als je net de diagnose hebt gehad, weet je misschien nog niet wat je nodig hebt. Dat kun je samen met je manager verkennen. Wacht niet te lang met het gesprek, of totdat de klachten erger worden. Daarmee doe je jezelf tekort.
- Je kunt je arts of verpleegkundige eventueel vragen om advies ter voorbereiding op het gesprek met je werkgever.
- Het is altijd mogelijk om de bedrijfsarts te raadplegen (zie p. 10).
- Geef aan wanneer je behoefte hebt aan overleg. In de loop van de behandeling zullen jouw behoeftes veranderen.
- Bespreek met je leidinggevende wat je wel en niet tegen collega's wil vertellen en hoe jullie dat samen kunnen doen. Je kunt bijvoorbeeld één mail rondsturen, om te voorkomen dat je steeds uitleg moet geven.

Gesprekstips voor de werkgever

Aan de buitenkant zie je meestal niet dat iemand reuma heeft. Toch kan het veel invloed hebben op de medewerker. Pas op dat je de situatie niet onderschat.

- Geef de medewerker de ruimte om te delen wat hij of zij wil en luister aandachtig.
- Je mag niet vragen naar de diagnose en details van de ziekte. Je mag wel vragen aan de medewerker wat er wel en niet lukt, en wat deze nu van jou nodig heeft.
- Informeer geregeld hoe het gaat. Reuma is een grillige aandoening. Wat nu goed gaat, kan volgende week lastig zijn (en andersom). Ook de behandeling kan zorgen voor een verandering in belastbaarheid.
- Begrip en steun van collega's is belangrijk. Bespreek met de medewerker of die collega's wil informeren, en op welke manier jij daar een rol in kunt spelen.
- Het is prettig om achtergrondkennis te hebben. Achterin deze folder vind je meer informatie, ook voor de medewerker.
- Ben je misschien wat overvallen of weet je nog niet zo goed hoe je de medewerker kunt helpen? Dan kun je binnen enkele dagen een vervolggesprek plannen.
- Wijs de medewerker ook op de mogelijkheid om met de bedrijfsarts te praten.
- Het belangrijkste: zorg dat je deur altijd open staat voor de medewerker.

De rol van de bedrijfsarts

Het is goed om de bedrijfsarts vroeg te betrekken. Een medewerker kan altijd een afspraak maken met de bedrijfsarts, om te praten over gezondheid en werk (preventief consult). Daarvoor is geen toestemming van de werkgever nodig en het is een vertrouwelijk gesprek.

De bedrijfsarts kan adviezen geven voor aanpassingen in de werkomstandigheden, taken of werktijden. Soms verwijst de bedrijfsarts naar een ergonomisch specialist die advies geeft over de inrichting van de werkplek.

Wanneer de medewerker te veel klachten heeft om te werken, volgt een ziekmelding. Bij een langere periode van verzuim moet de medewerker binnen zes weken een afspraak krijgen met de bedrijfsarts. Die vertaalt de klachten naar inzetbaarheid en belastbaarheid in de werksituatie. Ook geeft hij of zij een inschatting (prognose) voor het werk en de re-integratie op korte en langere termijn.

De bedrijfsarts heeft een medisch beroepsgeheim en deelt geen persoonlijke of medische gegevens met de werkgever. Medewerkers kunnen een bedrijfsarts altijd vertrouwelijk raadplegen.

Werken met reuma

Hoe reuma invloed kan hebben op werk

Reuma kent veel vormen en de klachten kunnen zeer verschillend zijn. Sommige mensen hebben nauwelijks ergens last van, anderen juist veel. Dit zijn veel voorkomende klachten die het werk kunnen beïnvloeden:

Pijn
Ontstekingen in de gewrichten kunnen pijn en stijfheid veroorzaken. Bepaalde (repeterende) bewegingen, traplopen en lang staan of zitten kunnen die pijn verergeren. Het is goed om bewegingen af te wisselen.

Bewegingsmoeilijkheden
De pijn en de stijfheid zorgen ervoor dat sommige bewegingen niet goed lukken. Denk aan lopen, tillen, bewegingen met de polsen of fijne motoriek. Iemand met reuma heeft door ochtendstijfheid soms ook meer tijd nodig voor bijvoorbeeld ontbijt en zelfzorg.

Vermoeidheid
Vermoeidheid door reuma is anders dan ‘gewoon’ moe zijn door slaaptekort, drukte of inspanning. De vermoeidheid komt door de aandoening zelf en ontstaat vaak plotseling. Slapen of rust nemen is dan niet genoeg. Het kan ook leiden tot concentratieproblemen of somberheid.

Wisselende belastbaarheid
Bij reuma kan de intensiteit van klachten zeer wisselend zijn. Ook bijwerkingen van medicijnen spelen soms een rol. De ene dag gaat het goed, de andere dag helemaal niet. Dat is voor collega’s vaak moeilijk te begrijpen.

Gesprekstips voor de medewerker

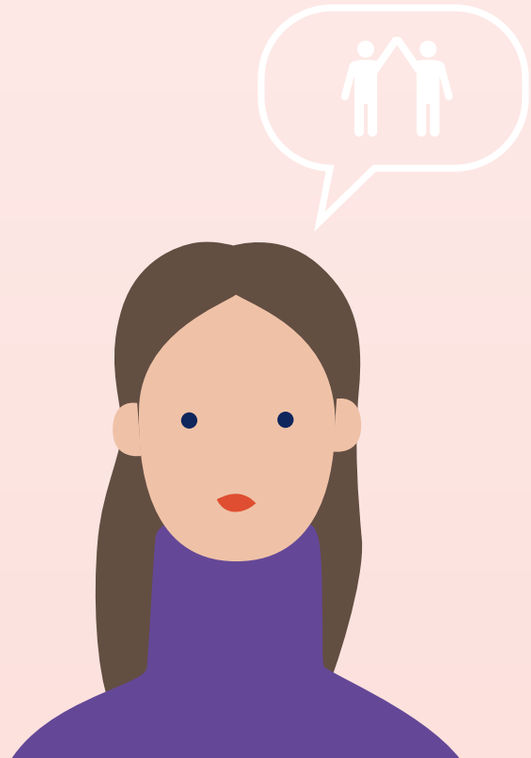
Niemand kan zien waar jij last van hebt. Daarom is het belangrijk open te communiceren over wat je nodig hebt.

- Onthoud: je bent niet je aandoening, je hebt een aandoening. In de eerste plaats ben je op je werk een waardevolle collega.
- Als je aangeeft wat moeilijk gaat, krijg je meer begrip. Vraag collega's bijvoorbeeld om je te helpen bij klussen die voor jou lastig zijn.
- Praat met je leidinggevende over wat je nodig hebt. Samen kun je dat ook communiceren aan de collega's, bijvoorbeeld in een teamvergadering.
- Bespreek je klachten in relatie tot werk ook met je medisch behandelaar. Die kan je ook helpen met tips. En betrek de bedrijfsarts.
- Kom voor jezelf op. Je hoeft je voor niemand groot te houden. Heb je een dag veel pijn, geef het dan aan. Samen met je leidinggevende kan je bespreken wat je wel en niet kunt doen op dat moment.
- Blijf in gesprek met je collega's. Zij kunnen makkelijk vergeten wat er aan de hand is als jij het niet aangeeft.

Gesprekstips voor de werkgever

Reuma is een grillige ziekte. Wat de ene dag goed gaat, kan de andere dag een probleem zijn. Het is belangrijk dat de medewerker zich veilig voelt om dat met jou te bespreken.

- Denk samen na over eventuele aanpassingen op de werkplek, zie ook pagina 15.
- Focus op wat wél lukt en hoe je de medewerker daarbij kunt ondersteunen.
- Geef geen ongevraagd advies over leefstijl of behandelingen, ook al bedoel je het goed. De medewerker is hier zelf al druk mee bezig en wordt begeleid door medische professionals zoals de huisarts, reumatoloog en reumaverpleegkundige.
- Biedt het bedrijf zelf aanvullende ondersteuning of financiering voor zulke hulp? Wijs de medewerker daar dan op.
- Spreek naar elkaar uit wat je van elkaar kunt verwachten (en wat niet).
- Aan de buitenkant is van reuma vaak weinig te zien. Je kunt daardoor onderschatten wat het voor een medewerker betekent. Wees alert op signalen.
- Help de medewerker om de balans werk/privé te bewaken. Juist voor iemand met een aandoening is het belangrijk om energie over te houden voor thuis.



Wat mag je als werkgever vragen? (en wat niet)

Volgens de Nederlandse privacywet (AVG) mag een werkgever geen medische informatie vragen van een medewerker.

De medewerker kan deze informatie delen, en soms is dat ook handig, maar het hoeft niet. En de werkgever mag het ook niet opschrijven. De werkgever mag wel vragen hoe hij of zij rekening kan houden met klachten waar de medewerker last van heeft.

Twijfel je als werkgever wat er aan de hand is, of lukt het niet goed om te bepalen hoe je de medewerker kunt helpen? Dan is het een goed idee om de bedrijfsarts te betrekken. Die mag wel naar medische informatie vragen. De bedrijfsarts geeft advies aan de werknemer en werkgever over aanpassingen in het werk die kunnen helpen. Daarnaast is het mogelijk om een ergonomisch adviseur of gespecialiseerd fysiotherapeut in te schakelen.

Tips voor de werkplek

De werkgever en medewerker bespreken samen wat de medewerker kan helpen. Dit zijn enkele suggesties ter inspiratie:

- Flexibele of aangepaste werktijden. Bijvoorbeeld later beginnen in verband met ochtendstijfheid. Of juist vroeg beginnen en eerder stoppen, zodat de medewerker tijd heeft om bijvoorbeeld te sporten, of voor het gezin.
- Vervoer kan belastend zijn. Is carpool met een collega een mogelijkheid? Of een andere manier van vervoer?
- Fysieke aanpassingen op de werkplek kunnen verlichting geven, zoals een voetenbankje, een ander toetsenbord, andere stoel of een zit-sta-bureau.
- Een rustruimte waar een medewerker zich even kan terugtrekken.
- Mogelijkheid voor meerdere korte pauzes (micropauzes). Die blijken vaak beter te helpen dan één lange pauze.
- Meer thuiswerken scheelt tijd, vervoer en kan comfortabeler zijn. Dan is het wel belangrijk om na te gaan of de werkplek thuis goed is ingericht.
- Taken die fysiek minder belastend zijn of die meer afgewisseld worden. Geen meetings langer dan een uur.
- Mogelijkheid om tussendoor te bewegen.
- Een werkschema met een verschil tussen kerntaken en taken die minder kritisch zijn. Die minder kritische werkzaamheden kunnen blijven liggen als het minder goed gaat.
- De weekagenda van tevoren plannen, om energie te kunnen verdelen.

Ziekteverloop

‘Er zijn altijd goede en slechte dagen’

1.
Diagnose
Wanneer de diagnose reuma wordt gesteld, heeft de persoon vaak al een tijd klachten. Die zijn immers de reden om naar de dokter te gaan.

2.
Zoeken van behandeling
Genezing van reuma is niet mogelijk, maar er zijn wel behandelingen die ervoor zorgen dat de klachten minder worden. Het kan best lang duren voordat de juiste combinatie van medicijnen is gevonden en het effect daarvan te merken is. Soms wel een jaar of langer.

3.
Stabiliteit
Wanneer de juiste behandeling is gevonden, volgt een periode van relatieve stabiliteit. Er kunnen beperkingen zijn, maar die zijn bekend en enigszins berekenbaar. Toch geldt bij reuma bijna altijd dat er ‘goede en slechte dagen’ zijn.

4.
Aanpassing behandelingen
Na een tijdje kan het effect van een behandeling minder worden, ontstaan er meer bijwerkingen of is bepaalde medicatie niet meer beschikbaar. Samen met de reumatoloog wordt dan gezocht naar nieuwe medicijnen. Dit kan leiden tot een tijdelijke teruggang in energie en werkvermogen.

Balans privé/werk
Mensen willen vaak zo graag hun werk goed blijven doen, dat ze misschien minder energie overhouden voor zaken zoals het gezin, sport en rust. Voor een werkgever is het belangrijk hier ook alert op te zijn. Er moet een balans zijn; het leven gaat niet alleen over werk.

Veranderingen
Veranderingen thuis of op het werk kunnen invloed hebben op de klachten. Wordt er bijvoorbeeld in het gezin meer van iemand gevraagd, dan heeft dat effect. Of denk aan een verhuizing of reorganisatie op het werk.

Andere aandoeningen
Reuma gaat soms gepaard met andere aandoeningen, bijvoorbeeld aan de huid, darmen of longen. Ook hart- en vaatziekten kunnen samengaan met reuma.

Individueel
Het ziekteverloop is altijd anders en zeer individueel. Er zijn ook mensen die weinig klachten hebben, of waarbij de behandeling zo goed aanslaat dat ze na een tijdje nauwelijks last meer hebben.

Ondersteuning vanuit het ziekenhuis

Het behandelteam in het ziekenhuis bestaat onder andere uit de reumatoloog, verpleegkundig specialist en/of physician assistant en de reumaverpleegkundige. Zij weten hoe reuma invloed kan hebben op jouw dagelijks leven. Ze kunnen ook adviseren hoe je op je werk met je aandoening kunt omgaan. Dat noemen we: arbeidsgerichte zorg.

- Spreek dus gerust ook met je behandelteam in het ziekenhuis over reuma en werk. Zeker als je in je werk te maken krijgt met uitdagingen.
- De leden van het behandelteam mogen jou niet adviseren over wel of niet blijven werken. Dat mag alleen de bedrijfsarts.
- Het doel van de arbeidsgerichte zorg is jou te helpen om gezond en duurzaam aan het werk te blijven en mee te kunnen doen in de samenleving.
- Als je meer ondersteuning nodig hebt kan de reumatoloog, verpleegkundig specialist of physician assistant je doorverwijzen naar een andere zorgverlener, zoals een klinisch arbeidsgeneeskundige, fysiotherapeut, ergotherapeut of revalidatiearts.
- Met het behandelteam kun je ook overleggen over de behandeling in relatie tot je werk. Soms zijn er aanpassingen in de behandeling mogelijk die jou helpen om beter te functioneren.
- Sommige ziekenhuizen hebben een zorgprofessional in dienst met expertise in werk. Bijvoorbeeld een klinisch arbeidsgeneeskundige. Dat is een bedrijfsarts die in het ziekenhuis werkt en gespecialiseerd is in een bepaald ziektebeeld. Die persoon verbindt jouw medische behandeling aan ondersteuning rondom je werk.

‘Tanja is voor mij vooral een waardevolle IT-specialist die ik niet zou willen missen. We hebben in goed overleg haar werkplek en haar rooster aangepast.’

Wet Verbetering Poortwachter

Zodra een medewerker zich ziek meldt, geldt de Wet Verbetering Poortwachter. Die zegt dat werkgever en medewerker zich, samen met de bedrijfsarts, moeten inspannen om de medewerker snel en verantwoord weer aan het werk te krijgen. De werkgever en medewerker maken samen een plan van aanpak en zijn samen verantwoordelijk voor de re-integratie. De regie ligt bij de werkgever. Het bedrijf moet de medewerker tijdens het verzuim (deels) doorbetalen. Dit hangt onder andere af van de CAO van de sector.

Re-integratie is eerst gericht op terug aan het werk gaan bij de eigen werkgever (spoor 1). Wanneer dat niet lukt, kan er worden gekeken naar mogelijkheden bij een andere werkgever (spoor 2). Dat is meestal na een jaar.

Als een medewerker niet meer (volledig) kan werken, kan die na twee jaar een uitkering aanvragen volgens de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA). Er zijn twee soorten WIA-uitkeringen.

- De WGA-uitkering (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten): als de medewerker nu of in de toekomst nog wel (deels) kan werken.
- De IVA-uitkering (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten): als de medewerker niet meer aan het werk zal gaan.

De uitkeringen worden aangevraagd bij UWV.

Verzuim en re-integratie

Als werken niet lukt

Reumaklachten kunnen toenemen. Soms worden klachten zo sterk, dat het niet meer lukt om te werken.

Een medewerker meldt zich dan geheel of gedeeltelijk ziek. Misschien is dit tijdelijk, bijvoorbeeld omdat een nieuwe behandeling goed aanslaat. Dan kan de medewerker zich weer beter melden. Het is belangrijk om re-integratie zorgvuldig te begeleiden. Zo voorkom je dat iemand zichzelf overbelast en weer uitvalt. Daarbij is het goed om te beseffen dat de medewerker ook thuis weer moet opbouwen.

Bij langdurig verzuim is het verplicht een bedrijfsarts in te schakelen, die advies geeft voor de re-integratie (zie ook p. 10). Werkgever en medewerker zijn samen verantwoordelijk voor verzuim en re-integratie.

Bij gedeeltelijke uitval kan een medewerker besluiten contractueel minder te gaan werken. Dat is niet slim. Mocht hij of zij later (deels) uitvallen, dan heeft dit namelijk gevolgen voor de uitkering en het pensioen. Het is altijd verstandig om zoiets eerst te overleggen met de bedrijfsarts.

Gesprekstips voor de medewerker

Hoe houd je contact tijdens je verzuim en waar let je op bij de re-integratie?

- Als werken niet lukt, meld je je ziek bij je leidinggevende. Dat kan ook voor een deel van je uren.
- Bespreek met je leidinggevende hoe je over je verzuim communiceert naar collega's.
- Maak een plan om je werk over te dragen.
- Als je meer dan zes weken verzuimt, volgt er altijd een gesprek met de bedrijfsarts. Die is er om jou te helpen en kan adviseren over de aanpak van de re-integratie.
- Je mag vragen om begeleiding van een gespecialiseerd bureau bij de re-integratie.
- Blijf tijdens je verzuim in contact met je collega's. Ga bijvoorbeeld een keer koffiedrinken. Dat helpt om later de draad weer op te pakken.
- Ga je re-integreren, pak het dan stap voor stap aan. Soms kan dat ook een stapje terug zijn. Liever iets langzamer en duurzaam opbouwen, dan jezelf voorbij hollen.

Gesprekstips voor de werkgever

Tijdens verzuim blijft goede communicatie belangrijk. Dit draagt ook bij aan een duurzame re-integratie.

- Een ziekmelding kan een drempel zijn voor de medewerker. Neem de ziekmelding serieus.
- Help de medewerker bij communicatie en overdracht aan collega's.
- Als te verwachten is dat het verzuim lang duurt, is het verplicht om binnen zes weken een bedrijfsarts te betrekken.
- Blijf belangstelling tonen en neem geregeld contact op met de medewerker.
- Zorgvuldige communicatie is belangrijk. Vraag liever niet 'wanneer ben je beter' maar 'hoe gaat het vandaag?'.
- Door de ziekte en het verzuim kan de rol van werk veranderen. Vraag wat het werk voor de medewerker betekent in deze fase. Dat geeft richting aan de re-integratie.
- Je bent samen met de medewerker verantwoordelijk voor de re-integratie, maar de regie ligt bij jou als werkgever.

Deskundige ondersteuning bij re-integratie

Voor de meeste leidinggevenden is het begeleiden van verzuim en re-integratie geen dagelijkse kost. Bij langdurig verzuim kan het lonend zijn om professionele re-integratiebegeleiding in te schakelen.

Zulke professionele coaches zijn gespecialiseerd in re-integratiebegeleiding en weten wat er wettelijk moet en mag. Ze bespreken de informatie van de bedrijfsarts met de medewerker en houden er rekening mee bij de re-integratie. Ze begeleiden een werknemer bij het opbouwen van uren, stap voor stap. Bovendien zijn ze gewend om mensen te coachen bij lichamelijke en geestelijke vraagstukken rondom werk en ziekte. Een re-integratieproces is zeer persoonlijk en voor elk persoon zijn er andere uitdagingen.

Bij het kiezen van een bureau is het belangrijk om erop te letten dat ze aan al deze zaken aandacht besteden. Soms kan een arbodienst of bedrijfsarts een suggestie doen, of heeft de werkgever al goede ervaringen met een bureau.
Online zoeken is natuurlijk altijd mogelijk.

De werkgever en de medewerker blijven samen eindverantwoordelijk voor de re-integratie.

‘Ik vond het belangrijk dat mijn medewerker niet alleen weer aan het werk kon gaan, maar ook aan het werk zou kunnen blijven. We hebben het samen stap voor stap opgebouwd. Nu werkt hij iets minder uren maar naar volle tevredenheid van iedereen.’

Stoppen met werken

Voor sommige mensen worden de reumaklachten zo erg, dat werken niet meer (volledig) lukt. Een werknemer die door de klachten niet meer (volledig) kan werken, mag na twee jaar ziekteverzuim een aanvraag doen voor een WIA-uitkering.

Gesprekstips voor de medewerker

Ook als je niet meer kunt werken, is werk een belangrijk deel van je leven geweest. Bespreek met je leidinggevende hoe je je werk wilt afsluiten. Naast de ‘gewone’ overdracht is er ook een persoonlijke kant aan je afscheid. Misschien wil je nog een afrondend gesprek, een afscheidsborrel of iets anders. Wil je ook relaties zoals klanten of leveranciers inlichten? Denk er goed over na en durf te vragen om wat je nodig hebt.

Gesprekstips voor de werkgever

Afscheid nemen van een carrière kan een emotionele gebeurtenis zijn. Bespreek samen met de medewerker hoe die dat het liefste zou willen.

‘Ik was leerkracht, maar ik moest door mijn klachten stoppen met werken. Dat was moeilijk. Ik houd van mijn werk. En thuis heb ik ook pijn. Het werk bood afleiding en voldoening.’

Jongeren en reuma

Ook als je jong bent, kun je te maken krijgen met reuma. Je bent misschien nog bezig met een studie, of staat op het punt om een baan te zoeken. Hoe ga je daarmee om?

Gesprekstips voor jongeren

Lotgenotencontact
Misschien voelt het alsof je er alleen voor staat maar er zijn velen die jouw ervaringen herkennen. Met lotgenoten kun je ervaringen en advies delen. Zo steun je elkaar.

Studeer je of wil je gaan studeren?
Hindert jouw reuma je soms bij je studie? Misschien ben je erg vermoeid of lukt het niet altijd om naar school te komen. Bespreek dit dan met je studiebegeleider of decaan. Je kunt samen oplossingen zoeken. Andere zaken om rekening mee te houden zijn huisvesting die bij je past, reistijd en de energie die je bijvoorbeeld nodig hebt voor het huishouden.

Wil je gaan werken?
Laat je niet tegenhouden door je reuma. Werk is belangrijk. Je bent iemand die dingen kan en die de wereld iets te bieden heeft. Bovendien vormt je werk jou ook. Er zijn altijd mogelijkheden, ook als sommige dingen lastig gaan.

Ga je solliciteren?
Je bent in de eerste plaats iemand die graag wil en kan werken. Je hoeft je aandoening niet op je cv te melden. Ook in een sollicitatiegesprek hoeft dat niet, tenzij je de functie echt niet zou kunnen uitvoeren door je reuma. Kom je verder in de gespreksrondes, dan is het wel verstandig om aan te geven wat je wel en niet kan.

Youth-R-Well is hét platform voor jongeren die reuma hebben. Daar vind je goede en gerichte informatie over werken en studeren met reuma.

Solliciteren met reuma

Het kan voorkomen dat je gaat solliciteren op een nieuwe baan. Misschien wil je gewoon iets anders gaan doen of ben je toe aan een meer verantwoordelijke functie. Of kun je niet meer verder in je huidige functie, waardoor je op zoek moet naar ander werk. Als je jong bent, begin je misschien net met werken. Waar moet je rekening mee houden als je gaat solliciteren?

Gesprekstips bij solliciteren

- Een werkgever mag nooit naar jouw medische situatie vragen en je hoeft er niets over te vertellen.
- Zet niet in de sollicitatiebrief of op je cv dat je reuma hebt. Je hoeft het wettelijk niet te zeggen en het zou je kansen kunnen schaden.
- Als jouw reuma je niet direct hindert in je werk, hoef je het in de sollicitatieprocedure niet te melden. Je kunt het dan bijvoorbeeld ter sprake brengen na je proeftijd.
- Als je aandoening het jou onmogelijk zou maken om (een deel van) de functie uit te voeren, moet je dit wel op tijd melden. Dat kan bijvoorbeeld in het sollicitatiegesprek. Bereid dat goed voor. Het helpt als je zelf kunt uitleggen hoe je eventuele uitdagingen kunt oplossen.

Houd altijd voor ogen dat je in de eerste plaats een waardevolle medewerker bent. Toevallig heb je ook een aandoening waar je rekening mee moet houden. Maar dat staat jouw professionele kwaliteiten niet in de weg.

Meer informatie

Nationale Vereniging ReumaZorg Nederland (RZN)
De landelijke onafhankelijke patiëntenorganisatie voor alle mensen met reuma. RZN zorgt voor lotgenotencontact, belangenbehartiging en informatievoorziening en geeft veel informatie over leven en werken met reuma.

reumazorgnederland.nl

reumazorgnederland.nl/werk-inkomen-uitkering

Reuma Nederland
Voorheen Reumafonds. Dit gezondheidsfonds brengt mensen met reuma, de zorg, politiek en het bedrijfsleven in beweging voor een betere kwaliteit van leven met reuma.

reumanederland.nl/reuma

Reuma.nl
Het informatieplatform van Reuma Nederland. Een ontmoetingsplek met informatie, kennis en verhalen over leven met reuma.

reuma.nl

reuma.nl/leven-met-reuma/werk

Youth-R-Well
Youth-R-Well is een platform voor jongeren vanaf 18 jaar met reuma. Biedt praktische informatie en de mogelijkheid om in contact komen met andere jongeren in dezelfde situatie.

youth-r-well.com

Target@Work
Platform gericht op werkbehoud bij chronische aandoeningen. Met praktische ondersteuning en tools.

targetatwork.nl/reuma

Emma at Work
Biedt begeleiding, coaching & vacatures voor jongeren met een fysieke aandoening.

emma-at-work.nl

Arboportaal
Website van ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid met informatie over onder andere arbeidsomstandigheden, verzuim en de Wet verbetering poortwachter.

arboportaal.nl

arboportaal.nl/onderwerpen/re-integratie-en-wet-verbetering-poortwachter

UWV
Informatie over verzuim en WIA-uitkeringen. Voor particulieren en werknemers is er een chatfunctie.

uwv.nl/nl/ziek

Stap Nu
Biedt gespecialiseerde re-integratiebegeleiding aan mensen met een chronische of progressieve aandoening.

stap.nu

Re-turn
Biedt gespecialiseerde re-integratiebegeleiding aan mensen met een chronische of progressieve aandoening.

fittowork.nl

oktober 2025
© Deze folder is een gezamenlijke productie van

ReumaZorg Nederland is de landelijke onafhankelijke patiënten-organisatie voor alle mensen met reuma.

Stichting Nationale Groep Werk en kanker zet zich in voor werkbehoud bij kanker en andere ernstige aandoeningen.

Pfizer houdt zich bezig met het ontwikkelen van geneesmiddelen en draagt bij aan initiatieven die de kwaliteit van leven verbeteren.

In samenwerking met

Met dank aan de experts van de klankbordgroep (alfabetisch):
Sophie Benoy-De Keuster - Regionaal Reumacentrum Maxima MC; Annelies Boonen – Maastricht UMC; Margit van Rijsingen – bedrijfsarts; Carine Vogel – Bernhoven

Wil je deze brochure delen?

Je kunt hem digitaal bekijken en downloaden via reumazorgnederland.nl/werken-met-reuma en www.ngwk.nl/gesprekshulp-werk-en-reuma