



Nationale Vereniging Sjögrenpatiënten

Informatie voor werkgevers over Sjögren of non Sjögren sicca

Inleiding

De ziekte van Sjögren of Non-Sjögren Sicca zijn aandoeningen die niet alleen de gezondheid van uw medewerkers beïnvloeden, maar ook hun functioneren binnen de organisatie. Het is essentieel dat werkgevers zich bewust zijn van deze aandoeningen en de bijbehorende verantwoordelijkheden, zodat zij een ondersteunende werkomgeving kunnen creëren.

Dit artikel biedt belangrijke informatie over Sjögren en Non-Sjögren Sicca, de wettelijke verplichtingen van werkgevers, en praktische strategieën voor ondersteuning.

Wetgeving en verantwoordelijkheden

Werkgevers hebben wettelijke verplichtingen ten aanzien van de ondersteuning van medewerkers met gezondheidsproblemen. Volgens de Arbowet zijn werkgevers verplicht om een veilige en gezonde werkomgeving te waarborgen. Dit houdt in dat zij:

- Een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uitvoeren om gezondheidsrisico's in de werkomgeving te identificeren en aan te pakken.
- Medewerkers de mogelijkheid bieden om hun werkplek aan te passen, indien nodig, om hun productiviteit te waarborgen.
- Een zorgplicht hebben om medewerkers te ondersteunen bij re-integratie na ziekte en hen te helpen hun werk zo goed mogelijk uit te voeren.
- Medewerkers kunnen ondersteunen bij de kosten van noodzakelijke behandelingen en werk gerelateerde aanpassingen.

Een goed begrip van deze verplichtingen is cruciaal om juridische complicaties te voorkomen en een inclusieve werkcultuur te bevorderen.

Wat is Sjögren?

Sjögren is een systemisch reuma-gerelateerde auto-immuunaandoening, waarbij een ontregeling van het eigen afweersysteem is opgetreden. De ziekte wordt onder andere gekenmerkt door een afname van de speeksel- en traanklieren. Dit leidt tot:

- Droge ogen en droge mond
- Tandheelkundige problemen
- Ernstige, soms invaliderende moeheid
- Aantasting van huid, gewrichten en organen
- Het fenomeen van Raynaud: tijdelijke verkramping van kleine slagaders met gevoelsstoornissen en pijn

Wat is Non-Sjögren Sicca?

Non-Sjögren Sicca, ook bekend als het Siccasyndroom, heeft dezelfde droogheidsklachten als Sjögren, maar zonder de aanwezigheid van specifieke auto-immuun markers. Er zijn geen afwijkingen in bloedwaarden of speekselklierbiopsieën te vinden.

Voor zowel de ziekte van Sjögren als Non-Sjögren Sicca is symptomatische behandeling van groot belang.

Langetermijnbeleid

Sjögren is een progressieve aandoening, wat betekent dat de symptomen en hun impact op het arbeidsvermogen in de loop der tijd kunnen toenemen.

Symptomen en impact

Veelvoorkomende symptomen:

- Droge ogen en mond
- Ernstige (invaliderende) vermoeidheid
- Gewrichts- en spierpijnen
- Droge huid en slijmvliezen
- Tandheelkundige problemen
- Orgaanbetrokkenheid
- Psychologische impact

Aandachtspunten voor werkgevers

De impact van deze aandoeningen op de werkprestaties kan aanzienlijk zijn. Uw werknemer hoeft niet te vertellen wat er aan de hand is en om privacy redenen mag u hier ook niet naar vragen. Wel kunt u vragen wanneer de werknemer denkt weer te kunnen werken en of ander werk mogelijk is tijdens de ziekteperiode.

Als uw werknemer zich ziekmeldt, moet dit binnen vier werkdagen worden doorgegeven aan de bedrijfsarts of arbodienst. Bij herstel meldt u dit eveneens.



Nationale Vereniging Sjögrenpatiënten

Wetgeving en re-integratiebeleid

Werkgevers zijn verplicht om bij langdurige ziekte:

- De werknemer twee jaar lang loon door te betalen (max. 104 weken).
- Ziekte en verzuim goed vast te leggen in een verzuimprotocol.
- Ziekmelding binnen twee dagen door te geven aan de bedrijfsarts.
- Na zes weken een probleemanalyse op te stellen.
- Na acht weken een plan van aanpak op te stellen.
- Regelmatig re-integratiegesprekken te voeren.

Sporenbeleid (Re-integratie)

Wanneer een werknemer zijn functie niet meer (volledig) kan uitvoeren, zijn er twee trajecten:

- **Spoor 1:** Re-integratie binnen het eigen bedrijf met aanpassingen en begeleiding.
- **Spoor 2:** Zoeken naar passend werk bij een andere werkgever als Spoor 1 niet mogelijk is.

Reintegratiebedrijven kunnen hierbij ondersteunen. **Overzicht wettelijke termijnen**

- **Week 6:** Probleemanalyse opstellen
- **Week 8:** Plan van aanpak opstellen
- **Week 42:** 42e-weeksmelding bij UWV
- **Week 52:** Eerstejaarsevaluatie en inzet Spoor 2 (uiterlijk)
- **Week 88:** WIA-aanvraag en re-integratieverslag
- **Week 91:** Eindevaluatie
- **Week 104:** Einde wachttijd

Sancties en compensaties

Indien de werkgever niet voldoet aan de re-integratieverplichtingen, kan het UWV een loonsanctie opleggen, waardoor de loondoorbetalingsverplichting met maximaal 52 weken wordt verlengd. De werkgever mag de werknemer in deze periode niet ontslaan.

Daarnaast hebben werknemers die (gedeeltelijk) worden ontslagen recht op een transitievergoeding. Werkgevers kunnen onder bepaalde voorwaarden compensatie voor deze vergoeding aanvragen.



Nationale Vereniging Sjögrenpatiënten

Wat kunt u verder doen?

Naast het voldoen aan wettelijke verplichtingen kunt u het herstel bevorderen door:

- Regelmatig contact te houden met de zieke werknemer, vooral in de eerste weken.
- De werkplek en taken indien nodig flexibel aan te passen.
- Open communicatie en ondersteuning te bieden.

Samenvatting

Sjögren en Non-Sjögren Sicca zijn complexe aandoeningen met een significante impact op medewerkers en hun werkprestaties. Door proactief ondersteuning te bieden en een inclusieve werkomgeving te creëren, kunnen werkgevers het welzijn van hun medewerkers bevorderen en tegelijkertijd de productiviteit van hun organisatie waarborgen.

Contactgegevens NVSP:

✉ info@nvsp.nl / belangenbehartiging@nvsp.nl ☎

+31 346 556 376

Door deze informatie te gebruiken, kunt u uw medewerkers helpen de juiste ondersteuning te vinden en hun welzijn op de werkvloer te bevorderen.