

Kanker en werk

Kanker is een ingrijpende levensgebeurtenis en heeft grote invloed op iemands leven. Ook op het werk. Welke rol heb je hier als leidinggevende in? Wat kun je doen om een medewerker met de diagnose kanker zo goed en zo prettig mogelijk te begeleiden? In deze notitie lees je hier meer over.² Veel hiervan is ook van toepassing bij andere vormen van langdurig ziekteverzuim.

BEGELEIDING VAN MEDEWERKER MET KANKER

Wanneer je medewerker de diagnose kanker krijgt, betekent dit dat je als leidinggevende onder andere moet denken aan hoe je het beste samen verder wilt en kunt. Voor mensen die behandeld worden/zijn tegen kanker kan werkhervatting een gunstig effect hebben, zowel voor de gezondheid als het welzijn. Werk biedt, naast inkomen, ook invulling en structuur aan de dag. Dit kan een gunstig effect hebben op het zelfvertrouwen en het kan leiden tot een afname van zogenoemde ervaren restverschijnselen (uiteenlopende gevolgen van een behandeling tegen kanker). Hoe kun je er samen voor zorgen dat je medewerker aan het werk blijft, of later weer aan het werk kan gaan?

VIJF TIPS VOOR GOEDE (VERZUIM)-BEGELEIDING

Goede begeleiding door de leidinggevende en/of een HR-professional kan van grote meerwaarde zijn om te voorkomen dat de medewerker langer thuis blijft dan nodig. Hieronder vijf tips voor een goede begeleiding bij kanker.

TIP 1 Blijf met elkaar in gesprek

Kanker is heel ingrijpend, dus blijf met elkaar in gesprek. Houd rekening met de ziektefase, voer geen druk uit maar bied begeleiding en ondersteuning om betrokken te blijven bij elkaar.

Overleg met elkaar hoe vaak je elkaar spreekt en in welke vorm het contact zal zijn. Probeer minimaal driewekelijks contact te hebben. Evalueer verder in het traject of er aanpassingen nodig zijn.

Realiseer je dat de medewerker zich vaak in de steek gelaten voelt door zijn/haar lijf. Dat zorgt voor onzekerheid. Naast een fysieke component,

CIJFERS OVER KANKER, WERK EN VERZUIM¹

- Ongeveer 50.000 mensen in de werkende leeftijd krijgen jaarlijks de diagnose kanker.
- Tussen de 60% en 90% van de medewerkers keert binnen een periode van 1,5 jaar terug naar het eigen werk of een andere baan.
- Vooral vermoeidheid en concentratie- en geheugenproblemen spelen parten bij het op een goede manier hervatten van het werk.
- Naast moeizame werkhervatting hebben mensen met kanker 40% meer kans om werkloos te worden.

is er meestal ook een mentale component.

De medewerker kan zich dus soms heel anders opstellen dan je gewend bent. Een medewerker is vooral gericht op de behandeling en behoud van het leven, en dit kan effect hebben op het contact met jou als leidinggevende.

In het algemeen zal de medewerker zijn/haar energie dus vooral willen gebruiken voor herstel, en in een later stadium voor het verlengen van een kwalitatief goed leven. Door als leidinggevende zoveel mogelijk te ontzorgen in de bureaucratische processen kun je voor wat rust zorgen op het gebied van werk. Bij veel organisaties bijvoorbeeld wordt na drie maanden inactiviteit op het e-mailaccount van het werk, het account geblokkeerd. Dat betekent dat de medewerker zelf niet meer bij het e-mailaccount kan, afspraak-verzoeken niet ontvangt en geen mutaties meer kan doen in self-servicedienstverlening (bijvoorbeeld personeelssysteem etc.). Wijs je medewerker hier op en bespreek samen hoe dit kan worden ondervangen.

Vertrek je als leidinggevende? Informeer je medewerker daar dan op tijd over en zorg voor een goede en menselijke overdracht.



TIP 2 Oprechte belangstelling

Oprechte belangstelling voor de persoon zelf helpt bij het opbouwen van een vertrouwensband. Deze basis is nodig om over en weer te kunnen vertellen waar men tegenaan loopt, zodat mogelijke problemen samen opgelost kunnen worden.

TIP 3 Doorbreek het taboe op de werkvloer

Informatie geven en delen voorkomt dat anderen zelf invulling geven aan het ziektebeeld van je medewerker. Daarnaast kan het ziektebeeld in de loop der tijd sterk veranderen. Een medewerker kan bijvoorbeeld ongeneeslijk ziek zijn, maar dit betekent niet altijd dat hij/zij niet kan werken. Omgekeerd kan het beeld zijn dat de ziekte van een medewerker goed behandelbaar lijkt te zijn, maar dat een behandeling niet aanslaat. Hierover wel of niet transparant zijn op de werkvloer, hangt uiteraard af van de wensen van de medewerker. Voer hier een duidelijk gesprek over, zodat de grenzen van de medewerker worden gerespecteerd en jij als leidinggevende precies weet wat je wel en wat je niet kunt communiceren richting anderen.

Wees als leidinggevende ook transparant over hoe je de functie van de medewerker (tijdelijk) al dan niet invult. Onderbouw dit goed en geef zowel de medewerker als diens collega's dezelfde informatie.

TIP 4 De juiste expertise

De meeste leidinggevendenden hebben gelukkig niet regelmatig te maken met ernstig zieke medewerkers. Dat betekent ook dat je niet altijd op de hoogte bent van actuele wet- en regelgeving en het specifieke inzetbaarheidsbeleid bij ernstig zieken. Vraag rond naar en bij collega-leidinggevendenden die hier ervaring mee hebben. Vraag je HR-adviseur of verzuimadviseur om informatie die je kunt delen met de medewerker. Voorkom zoveel mogelijk dat je op bepaalde zaken geen antwoord hebt, of moet terugkomen op iets dat je eerder hebt (toe)gezegd.

Vaar niet alléén op de wet- en regelgeving bij ziekte, maar laat je bijstaan door goede partijen. De wet- en regelgeving is niet altijd goed toegesneden op de individuele situatie. Ga na wat je van je HR-afdeling en/of de arbodienstverlener kunt verwachten.

Wees niet te terughoudend met contact met een bedrijfsarts. Ondanks dat deze een medisch beroepsgeheim heeft, kan deze je vaak goed adviseren. Ook bedrijfsmaatschappelijk werk kan goede tips en suggesties geven.

Bij 'spannende' gesprekken zal een medewerker vaak een partner, familielid of vertrouwenspersoon mee willen nemen. Voor de medewerker kan het bijvoorbeeld belangrijk zijn om het gesprek met jou nog eens na te kunnen bespreken met een ander (twee horen meer dan een) en te laten bezinken. Dit is dus zeker geen motie van wantrouwen naar jou, en juist heel fijn als je deze mogelijkheid zelf al voorstelt bij het inplannen van gesprekken.

TIP 5 Stuur op benutbare mogelijkheden

Laat de medewerker zelf meedenken en oplossingen aandragen. Faciliteer en stuur zo nodig bij. Een kleine aanpassing in de werkomgeving kan al een grote verandering zijn om de medewerker duurzaam aan het werk te laten gaan. Maar ook tijdens de ziekteperiode kun je het gesprek voeren over wat de medewerker tijdens de ziekte toch nog aan werk of taken kan doen. Vraag de bedrijfsarts ook om gericht advies hierover. Het is lang niet altijd zo dat iemand helemaal niets kan doen, en het kan de medewerker helpen om zich juist betrokken en nuttig te blijven voelen.

WERKHERVATTING & RE-INTEGRATIE NA KANKER

Werkgever en medewerker bepalen samen het moment van terugkeer naar werk. Dit op basis van wat de medewerker aangeeft te kunnen. Bij mogelijke gevolgen van de behandeling voor het werk of eventuele aanpassingen, kan de input van de bedrijfsarts gevraagd worden. Deze kan ook informatie over de behandeling en behandelduur opvragen bij de behandelend arts of (oncologie) verpleegkundige. Dit kan natuurlijk alleen na toestemming van de medewerker.

OPBOUWSCHEMA BIJ KANKER

Er is nog weinig tot geen onderzoek gedaan naar welke methode van werkherleving bij kanker het beste werkt. Een goede methode lijkt het stapsgewijs opbouwen van werk met concrete doelen. Hierbij stellen werkgever en werknemer samen een opbouwschema op (n.a.v. het advies van de bedrijfsarts) dat bestaat uit een plan A en een plan B:

- Plan A is ambitieus, waarin de uren redelijk snel worden opgebouwd. Plan B kent een lager tempo.
- Beide plannen zijn ook opbouwend qua werkinhoud.
- Het uitgangspunt is dat de daadwerkelijke urenopbouw niet sneller gaat dan in plan A, maar ook niet langzamer dan in plan B.
- Dit voorkomt dat er te hard van stapel wordt gelopen of biedt juist een steun in de rug.

LATE GEVOLGEN VAN KANKER OP DE WERKVLOER

Sommige gevolgen van kanker (behandelingen) zijn direct merkbaar en gaan na verloop van tijd weer over. Andere worden pas jaren later merkbaar. Deze gevolgen noemen we de 'late gevolgen' van kanker. Er zijn verschillende soorten late gevolgen. In eerste instantie denk je misschien aan de fysieke consequenties, maar kanker heeft vaak net zo goed psychische, sociale en maatschappelijke gevolgen. Deze late gevolgen kunnen ook van invloed zijn op het werk.

- Vermoeidheid
- Verminderde lichamelijke conditie
- Concentratieproblemen
- Geheugenproblemen
- Neuropathie (zenuwpijn)

Vaak zoek je de persoon bij de functie en/of werkzaamheden, maar na kanker is het soms nodig om dit juist andersom te doen: zoek de functie en/of werkzaamheden bij de persoon. In dat geval is het goed om de situatie op een andere manier te bekijken: wat kan je waardevolle medewerker betekenen in en voor de organisatie? Wanneer je dit op het niveau van werkzaamheden insteekt, is dit flexibeler dan op functieniveau.

VERDERE INFORMATIE

In de '[Roadmap Werkracht bij kanker](#)' staan de stappen die werkgever en werknemer (moeten) zetten, om de werknemer aan het werk te houden en te helpen.

Meer relevante informatie voor leidinggevend is ook te vinden op de [website van de Nederlandse Federatie van Kankerpatiëntenorganisaties](#), het NFK.

Wil je begeleiding als leidinggevende en meer leren over hoe je het goede gesprek hierover voert? Bekijk dan bijvoorbeeld eens het aanbod van [STERKTE MET](#).

Een gesprekshulp kun je vinden op de website van het [Kenniscentrum Werk & Kanker](#).

Sylvia Bastiaan is schrijver van het boek '[Kanker! Ik heb er mijn buik vol van!](#)'. In haar boek beschrijft zij haar eigen ziekteperiode en benoemt zij wat van essentieel belang is om als werkgever en werknemer tijdens de verzuimperiode bij elkaar betrokken te blijven.

1 [Informatie voor werkgevers - NFK](#), cijfers geraadpleegd in januari 2024.

2 De informatie in deze notitie is deels gebaseerd op [Informatie voor werkgevers | NFK](#) aangevuld met informatie van ervaringsdeskundigen van binnen de overheid.