

HELP UW WERKNEMER ZIJN AMBITIES REALISEREN

# Doorwerken met kanker kan!

**Kanker op het werk krijgt steeds meer aandacht. Misschien heeft u als arboprofessional wel eens een medewerker met deze ziekte na een behandeling begeleidt bij terugkeer naar de werkvloer. Naast re-integratie is het belangrijk om stil te staan bij doorwerken tijdens de behandeling. Want werknemers met kanker willen desondanks graag blijven werken. U kunt ze daarbij helpen.**

Kanker is volksziekte nummer één. Jaarlijks horen ongeveer 90.000 mensen in Nederland dat ze een vorm van deze ziekte hebben. Ongeveer 40% daarvan is tussen de 20 en 65 jaar. Velen van hen hebben op het moment van de diagnose een baan. Uit deze cijfers kunt u concluderen dat u vroeg of laat geconfronteerd zult worden met werknemers die uitvallen door kanker.

## Doorwerken

De diagnose kanker betekent echter niet meer automatisch dat een werknemer meteen de Ziektewet in gaat. Steeds meer werknemers met kanker willen blijven doorwerken nadat ze hebben gehoord dat ze kanker hebben. Ze willen hun eigen functie blijven uitoefenen of aangepaste werkzaamheden verrichten. Het is in ieders belang als u er als arboprofessional in slaagt de zieke werknemer te helpen om aan de slag te blijven. Er zijn gespecialiseerde partijen die u daarvoor praktische handreikingen kunnen doen. Een werknemer die kanker heeft, moet keuzes maken over de plek die werken krijgt gedurende en na de behandeling.

Wilt u uw medewerker daarbij goed begeleiden, dan moet u als arboprofessional meer weten over kanker. Hoewel een medewerker niet hoeft te vertellen dat hij kanker heeft, kan het wel in zijn voordeel zijn als u zich in zijn ziekte kunt verdiepen. Ook de mogelijkheden voor behandeling zijn van wezenlijk belang om te bepalen hoe lang een werknemer met kanker nog op de werkvloer actief kan zijn.

## Care for cancer

Heeft u vragen over de begeleiding van een werknemer met kanker, dan kunt u advies inwinnen bij Care for cancer. Deze stichting biedt individuele ondersteuning aan mensen met kanker die wordt vergoed door zorgverzekeraars. Het onderdeel Care in company biedt tegen betaling ondersteuning aan werkgevers als één van hun medewerkers kanker krijgt. De aanpak 'Stay at work' is daar een voorbeeld van. De website van de stichting is [www.careforcancer.nl](http://www.careforcancer.nl).

Kanker heeft een enorme impact op het leven van uw medewerker. Hij lijdt immers aan een levensbedreigende ziekte. Veel mensen krijgen het slechte nieuws, nadat ze een lang onderzoekstraject hebben doorlopen. Waarschijnlijk zal uw medewerker vervolgens u en uw werkgever als één van de eersten van het nieuws op de hoogte brengen. Mogelijk overvalt dit uw werkgever. Veel werkgevers weten niet direct hoe zij met een dergelijke situatie moeten omgaan. De kans is groot dat uw werkgever zijn werknemer naar huis stuurt en hem voortstelt zich ziek te melden. Dit is een begrijpelijke reactie, want niemand wil een ernstig zieke werknemer onnodig met werkdruk opzadelen. Voor sommige werknemers is dit ook werkelijk een hele opluchting. Zij zijn blij met een begripvolle werkgever die hen de tijd geeft om het nieuws een plek te geven en daarna de behandelingen te doorstaan. Toch blijkt dat dit lang niet voor alle werknemers een passende aanpak is.

## Poort

U zult misschien denken dat een werknemer die bijvoorbeeld een chemotherapie krijgt, doodziek wordt door die behandeling. En dat hij als gevolg daarvan weken tot maanden uit de roulatie is. Dit beeld blijkt steeds minder vaak te kloppen. De medische behandeling van kanker wordt steeds beter. De bijwerkingen van behandelingen zijn in een aantal gevallen sterk verminderd. Er zijn dan ook steeds meer voorbeelden van

werknemers die de chemokuren goed doorstaan. Deze mensen kunnen op onderdelen hun normale leven weer oppakken. En dat kan ook betekenen dat een werknemer met kanker in staat is tijdens de behandeling van zijn ziekte te blijven werken. Dat is uiteraard enorme winst voor uw medewerker, maar ook voor uw organisatie.

Werken tijdens de behandeling kan voor een medewerker met kanker heel belangrijk zijn. Een baan geeft hem een gevoel van eigenwaarde, een sociale omgeving en ontwikkelingsmogelijkheden. Werknemers met kanker beschouwen werk daarom vaak als de poort naar het normale leven. Het werk houdt ze scherp en zij hoeven niet voortdurend aan hun ziekte te denken. Kan een werknemer met kanker blijven werken, dan stimuleert dat hem om zijn normale leven door te zetten. Met de juiste begeleiding kunt u ervoor zorgen dat uw medewerker een positieve stimulans krijgt om het gevecht met de ziekte aan te gaan.

### Maatwerk

Veel werkgevers gaan ervan uit dat zij door kanker een medewerker lange tijd moeten missen. Maar dat hoeft niet zo te

**“Wil uw medewerker werken, geef hem dan die kans”**

zijn. U kunt uw werkgever vertellen dat de periode van ziek melden niet onnodig lang hoeft te duren. Ook de start van het re-integratietraject van een werknemer met kanker hoeft niet onnodig lang op zich te laten wachten. Wat u onder andere nodig heeft, is kennis van het ziektebeeld van uw werknemer. Beschikt u daarover, dan kunt u uw medewerker beter begeleiden. U hoeft niet blind te varen op het advies van uw bedrijfsarts. Leg uw oor te luisteren bij uw medewerker. Geef hij aan dat hij wil en kan werken, dan moet u hem zeker die kans geven.

## Zo kunt u een werknemer met kanker helpen

Wilt u een werknemer met kanker aan het werk houden, dan kunt u daar als arbo-professional een belangrijke rol bij spelen. U doet dat op de volgende manier.

- Adviseer uw werkgever een medewerker die vertelt dat hij kanker heeft niet direct ziek te laten melden.
- Organiseer een overleg tussen u, uw medewerker en uw werkgever zodra bekend is dat deze werknemer kanker heeft.
- Verzamel informatie over de vorm van kanker waaraan uw medewerker lijdt.
- Bereid met uw werkgever een gesprek met de zieke medewerker voor waarin u bespreekt of uw medewerker aan het werk wil blijven. Sta stil bij de kankersoort, de behandeling, de prognose en de ambities van uw werknemer.

- Maak samen met uw werkgever en medewerker een communicatieplan. Hierin legt u vast wie bijvoorbeeld collega's en klanten op de hoogte brengt van het feit dat uw medewerker kanker heeft. Ook bepaalt u de manier waarop u dat doet. Als hij dat wenst, kan de werknemer hierin zelf een rol spelen.
- Inventariseer samen met uw werkgever of er collega's zijn die extra aandacht moeten krijgen gezien de lading van de boodschap dat een werknemer kanker heeft.
- Maak een plan over de manier waarop de zieke medewerker aan het werk blijft. Evalueer dit regelmatig, want de inhoud kan wijzigen. Stem de evaluatie af met uw werknemer en de werkgever.

Dit betekent dat u het gesprek moet aangaan met uw werknemer. Bespreek met hem de wensen die hij heeft en de mogelijkheden voor werk die uw organisatie kan bieden. Omdat elke medewerker anders is, is maatwerk hier het devies. Probeer met uw zieke medewerker een passende manier van samenwerking te vinden. Dit werkt beter dan onafhankelijk van de werknemer een analyse maken van zijn arbeidsmogelijkheden op basis van een behandel- en ziekteproces.

### Ondersteuning

Mogelijk heeft u weleens gehoord van de 'Blauwdruk kanker en werk'. Dit is een handreiking voor bedrijfsartsen en arbo-professionals om werknemers met kanker na hun behandeling te begeleiden bij hun terugkeer naar de werkvloer. Deze return to work-aanpak raakt steeds meer ingeburgerd en dat is een goede zaak. Maar bij doorwerken met kanker is nog veel terrein te winnen. Een goede aanpak kan u veel opleveren. U zult uw verzuimkosten in de hand kunnen houden. Maar belangrijk is ook dat u een gemotiveerde werknemer tegenover u zult vinden. Daar kunt u aan bijdragen door in het welzijn

van deze medewerker te investeren. Zo geeft u hem een prikkel om het normale leven niet op te geven. U kunt actief bijdragen aan een voorspoedig herstel van een medewerker met kanker en ervoor zorgen dat de diagnose kanker niet het einde of een onnodige

**“Prikkel werknemer het leven niet op te geven”**

lange onderbreking betekent van zijn loopbaan. Steeds meer mensen overleven hun ziekte en komen terug op de werkvloer. Daarnaast blijft een groeiend aantal kankerpatiënten aan het werk. Biedt u goede ondersteuning, dan kunnen zij dit op een goede en verantwoorde manier doen. Dit zal de uitval van medewerkers met kanker tot een minimum beperken. En als het meezit, kunt u bijdragen aan een langdurig en voorspoedig herstel.

*Machteld de Bont-de Jongh, stichting Care for cancer, [machteld@careforcancer.nl](mailto:machteld@careforcancer.nl)*