

Kanker op het werk

‘BEGIN MET VRAGEN STELLEN EN BLÍJF VRAGEN STELLEN’

Onnodig leed voorkomen bij mensen met kanker. Met dit doel schreef Paula Bakhuis het boek *Sterkte met je tumor!*. En Machteld de Bont begon om die reden de stichting Care for cancer, met als onderdeel daarvan Care in company. Hun ervaring wordt nu dankbaar ingezet bij ‘Kanker op het Werk’ bij Pfizer.

Waarom is een boek nodig om mensen met kanker en hun omgeving te begeleiden?

Paula Bakhuis: ‘Omdat iedereen het zo moeilijk vindt om er mee om te gaan en erover te praten. Zowel degene met kanker als de naasten en de omgeving: iedereen schiet in een kramp. Dat is logisch in zo’n ernstig en emotioneel proces, maar ook zonde. Want die krampachtigheid verstoort de communicatie. Als je dat kunt voorkomen, begrijpen mensen elkaar beter en kunnen ze ook meer voor elkaar betekenen. Ik hoop met mijn boek daarin een stuk onnodig leed weg te nemen. En ervoor te zorgen dat mensen in ieder geval blijven communiceren.’

Dient Stichting Care for cancer een vergelijkbaar doel?

Machteld de Bont: ‘Doelstelling is om mensen – al dan niet daags na de diagnose – te helpen bij het vinden van antwoorden op vragen die ze tijdens behandeling en ziekte hebben. En dat dan te doen daar waar de vragen ontstaan: thuis. Care for cancer is in 2005 opgericht, door oncologieverpleegkundige Sietske van der Veldt en mijzelf als ervaringsdeskundige. Onze care-consulenten zijn ervaren oncologieverpleegkundigen. Zij bezoeken cliënten thuis, beantwoorden vragen over de gevolgen van diagnose en behandeling en geven praktische tips voor de thuis- en werksituatie. Zij helpen kankerpatiënten en hun omgeving verder.’

Een belangrijke omgeving is de werkvloer. Kanker op het werk blijkt nog een moeilijk onderwerp te zijn.

Machteld: ‘Kanker is niet één ziekte; er zijn honderden soorten, stadia, behandelingen en prognoses, wat het voor werkgevers bijna ondoenlijk maakt om daar één aanpak voor te hanteren. Daarbij komt dat iedereen verschillend is en zijn eigen “copingstijl” heeft; zowel de zieke werknemer als de begeleidende leidinggevende. Voor de werkgever zit de uitdaging in het vinden van balans tussen zakelijk en zorgzaam: je wilt de werknemer zo goed mogelijk begeleiden, maar moet ook rekening houden met de kosten en dat de zaak gewoon blijft draaien. Er bleek steeds meer behoefte te zijn om



Machteld de Bont (links)
en Paula Bakhuis.

werkgevers te begeleiden in een ziekte-traject, zo is Care in company ontstaan.'

Wat is de belangrijkste tip voor werkgevers die een medewerker met kanker hebben?

Machteld: 'Communicatie! Op basis van de Wet Verbetering Poortwachter zijn werkgevers en zieke werknemers de eerste twee ziektejaren samen verantwoordelijk voor reïntegratie. Het maken van afspraken daarover gaat makkelijker als je met elkaar in gesprek blijft. Dus begin met praten en vragen en blijf vragen. Werkgevers vinden

dat vaak moeilijk, want wat mag je eigenlijk vragen? Ik durf te stellen dat je alles mag vragen als een antwoord je helpt om samen verder te komen. Alles zoveel mogelijk bespreekbaar houden, dat is gewoon nodig om het hele traject van ziek zijn gezamenlijk goed te kunnen doorlopen.'

Paula: 'De leidinggevende is ook de schakel naar de collega's. Die willen vaak helpen, maar vinden het ook lastig. Dus ook hier geldt dat je vooral veel moet vragen. Dat helpt echt. Ik hoorde een verhaal van iemand die bij terugkomst op het werk heel

'DE UITDAGING
IS HET VINDEN
VAN BALANS
TUSSEN
ZAKELIJK EN
ZORGZAAM'



Machteld de Bont is directeur algemene zaken van Care for cancer. Een landelijk netwerk van oncologie-verpleegkundigen dat mensen ondersteunt na de diagnose kanker. Care in company is onderdeel van Care for cancer en begeleidt werkgevers met het thema kanker & werk. *Kijk voor meer informatie op de websites www.careincompany.nl en www.careforcancer.nl.*



Paula Bakhuis schrijft over voeding, gezondheid en alles waar een mens beter van wordt. Haar laatste boek *Sterkte met je tumor!* is een praktisch en toegankelijk boek met tips voor communicatie tussen de kankerpatiënt en zijn omgeving. *Zie pagina 18 voor meer informatie.*

duidelijk had laten weten; ik wil er best over praten maar alleen op mijn kamer. Niet op de gang of bij de koffieautomaat. Dat gaf de collega's rust; die waren niet meer bang dat ze zich geen houding wisten te geven op de gang. En de collega zelf durfde ook gerust een bakje koffie te halen zonder zich zorgen te maken geconfronteerd te worden met moeilijke vragen.'

Zijn er zakelijk gezien nog aandachtspunten voor de werkgever?

Machteld: 'De werkgever zou goed moeten kijken naar het verzuimmanagement van de eigen organisatie. Hoe wordt er met (langdurig) verzuim omgegaan? Hoe houd je de werknemer betrokken? Wat voor het ene bedrijf geldt, is voor een andere organisatie niet van toepassing of haalbaar. Heb je bijvoorbeeld een bouwbedrijf en kan iemand niet meer op een steiger staan, dan moet je bedenken of je andere werkzaamheden aan kunt bieden. Wat is de rol van de bedrijfsarts, de HR-manager? Dat soort zaken moet je in je verzuimprotocol opnemen, en dan ook het liefst specifiek voor de ziekte kanker. Onze ervaring is, als je het voor een dergelijk divers en complex ziektebeeld goed hebt georganiseerd, dan ben je ook voorbereid op andere ernstige ziektes of life events van werknemers.'

Op reïntegratie op de werkvloer moet ook meer regie zijn?

Machteld: 'Zeker, want terugkeer na een behandeling voor kanker wil helemaal niet zeggen dat je je oude zelf weer bent. Misschien word je dat ook wel nooit meer, vaak veranderen mensen door de ziekte. Je kunt ook nog heel veel last hebben van restverschijnselen zoals concentratiestoornissen of vermoeidheid. Of zelfs, al dan niet blijvend, fysiek beperkt zijn. Ook dat moeten collega's en werkgever weten. Dit soort klachten blijft vaak verborgen, met als gevolg dat niemand rekening met je houdt: je bent er toch weer? Dan zal het wel goed zijn...'

'VAAK VERANDEREN MENSEN DOOR DE ZIEKTE'

Paula: 'Ook hier is het weer maatwerk. Je hebt mensen die je moet stimuleren om weer te gaan werken, maar ook mensen die hun laatste restje energie in het werk steken. Dat zijn types waar je op het werk niets aan merkt, maar die vervolgens thuis uitgeteld op de bank liggen en geen puf meer hebben voor een leuk leven. Die moet je juist eerder naar huis sturen en bijvoorbeeld eens uitnodigen voor een avondje theater. Je komt er pas achter waar de behoefte ligt, als je het bespreekbaar hebt gemaakt.'

Machteld: 'We zijn de afgelopen tien jaar anders gaan kijken naar kanker en werk. Vroeger was het: als iemand kanker heeft, stuur hem dan maar naar huis, zodat hij zich geen zorgen hoeft te maken over werk. Dan was je niet alleen je gezondheid kwijt, maar ook je baan, zo voelde dat althans. We wijzen mensen erop dat het juist veel meer om maatwerk gaat: veel mensen willen en kunnen blijven werken tijdens de behandeling. Zij het met aanpassingen, die steeds moeten worden herzien en besproken. Werk zien als onderdeel van herstel. Daar gaat het nu veel meer om. We zien dit ook in de tweedelijns zorg: werd er voorheen nazorg ingezet nadat alle behandelingen achter de rug waren, nu is het protocol dat mensen direct na de diagnose starten met revalideren, om fit te blijven en zo veel mogelijk het "normale" leven te houden. Daar moeten werkgevers samen met hun zieke collega ook naar kijken. Zonder dat je te veel van iemand vraagt.' ●