



# KANKER EN WERK

## informatie voor werkgevers

Deze brochure biedt u als werkgever een handreiking voor het begeleiden van medewerkers met kanker.

Met als doel dat uw medewerker aan het werk kan blijven. De informatie vormt een basis om samen met uw medewerker invulling te geven aan het werk.

Het uitgangspunt is dat uw medewerker u over de ziekte heeft verteld. Wettelijk gezien hoeft dat niet.

In de praktijk blijkt dat openheid en in gesprek zijn bijdragen aan het kunnen blijven werken met kanker.

jaarlijks circa 40.000  
werknemers

kans op overleving  
steeds groter

steeds meer mensen  
met kanker werken

zelden volledige  
arbeidsongeschiktheid

voorwaarden:  
begeleiding op maat

in gesprek blijven

doorlopende aandacht  
voor het werk



## DE DIAGNOSE KANKER, WAT KAN IK ALS WERKGEVER DOEN?

De diagnose kanker is ingrijpend. Het confronteert uw medewerker, uzelf en directe collega's met een levensbedreigende ziekte. Iedereen reageert daar anders op. Ook speelt werk in ieders leven een andere rol. En de kijk op werk kan veranderen door de ervaring met kanker. Dit maakt dat de afstemming over het werk met uw medewerker **maatwerk** is.

### Advies

Blijf in gesprek met uw medewerker, ga het contact niet uit de weg. Zorg voor een vaste contactpersoon, bij voorkeur de direct leidinggevende en stel samen met uw medewerker een vast contactschema op bijvoorbeeld om de 2 weken. Dit vergemakkelijkt het om in contact te blijven, ook over het werk. Bespreek met uw medewerker wie de collega's informeert en op welke wijze contact met hen wordt onderhouden.

### Doen

Benadruk het belang van aan het werk blijven. Werk zorgt voor financiële zekerheid. En het draagt bij aan herstel omdat het structuur, afleiding, sociale contacten en zingeving biedt. Overleg ook met uw medewerker of het opnemen van ziekteverlof in deze fase aan de orde is of dat het werk op een andere manier invulling krijgt. Bij ziekmelding geldt de Wet Verbetering Poortwachter met de verantwoordelijkheid van u beiden zich in te spannen voor werkhervatting. Informeer uw medewerker over deze wet. Maak ook gespreksnotities voor in het dossier. Dit is een vereiste uit de wet en het biedt u beiden houvast. Geef inzicht in de financiële gevolgen van ziekte voor uw medewerker. Zoals minder inkomen en stopzetting van vergoedingen (reiskosten, mobiele telefoon). Denk ook aan de gevolgen voor u als werkgever: loondoorbetaling, kosten van vervanging en re-integratie, eventuele boetes van UWV.

### Niet doen

Uw medewerker aan zijn of haar lot overlaten door het contact en het gesprek over werk uit de weg te gaan. Maar kijk ook uit voor een te rigide invulling van de Wet Verbetering Poortwachter. Zoek balans tussen zorgzaam en zakelijk. Respecteer de ziektebeleving van uw medewerker maar verlies de zakelijke kant niet uit het oog. Werk en herstel kunnen hand in hand gaan.

### Tip

Attendeer uw medewerker op de digitale werknemershandleiding 'Wat en Hoe bij kanker en werk'. Het kan een goede steun in de rug zijn. De handleiding is beschikbaar via [www.kankerenwerk.nl](http://www.kankerenwerk.nl).

## DE BEHANDELING EN HET EFFECT VOOR HET WERK

De duur en de gevolgen van de behandeling van kanker zijn verschillend. Zo heeft chemotherapie veel gevolgen voor het werk door de intensiteit van de behandeling en bijwerkingen als vermoeidheid en concentratieproblemen. Een behandeling in de vorm van een operatie en of bestraling kan tot fysieke beperkingen leiden. **Werken tijdens de behandeling kan, maar is niet voor iedereen een mogelijkheid.** Naast het type behandeling, is dit ook afhankelijk van het soort werk dat uw medewerker verricht.

### Advies

Ook in deze fase geldt: houd contact en stem wederzijdse verwachtingen en mogelijkheden af met uw medewerker. Als werken mogelijk is, stimuleer dat uw medewerker aan het werk blijft. Eventueel met aanpassingen in het werk. Houd ook in deze fase de regie en schakel in een vroeg stadium de bedrijfsarts in om een vertaling te maken van de gevolgen van de behandeling naar het werk en een advies over mogelijkheden om te kunnen (blijven) werken.

### Doen

Bied de mogelijkheid dat uw medewerker in een vroeg stadium met de bedrijfsarts de consequenties voor het werk bespreekt. Stimuleer dat zowel uw medewerker als de bedrijfsarts met de behandelend specialist of de (oncologie)verpleegkundige de gevolgen voor het werk bespreekt of daarover informatie opvraagt. Ook over de duur van de behandeling. Wettelijk gezien heeft de bedrijfsarts toegang tot deze medische informatie. Dit kan alleen met toestemming van uw medewerker.

### Niet doen

Het werk buiten beeld van uw medewerker laten komen. Zorg dat uw medewerker betrokken blijft en contact met het werk onderhoudt. Informeer uw medewerker over ontwikkelingen op het werk en stimuleer dat uw medewerker langsblijft komen. Al is het voor een kort overleg of een kop koffie.

### Tip

Vraag uw bedrijfsarts advies in te winnen bij in kanker gespecialiseerde bedrijfsartsconsulenten. Ook is er een Blauwdruk Kanker en Werk als leidraad voor bedrijfsartsen en andere (medische) professionals. Meer informatie over de bedrijfsartsconsulenten en de blauwdruk kunt u vinden op [www.kankerenwerk.nl](http://www.kankerenwerk.nl).

## HERSTEL EN NAZORG

Mensen met kanker blijven na de behandeling gemiddeld 5 jaar onder controle van het ziekenhuis. Deze periode kan onzekerheid en spanning met zich meebrengen door de mogelijke terugkeer van kanker. Ook kunnen **vermoeidheid, concentratieproblemen en of psychische klachten** optreden.

### Advies

Herstel en werk gaan hand in hand: dat is het uitgangspunt. Uw medewerker hoeft niet volledig hersteld te zijn om weer aan het werk te gaan. Werk kan onderdeel van het herstel zijn, als uw medewerker het werk gefaseerd en met eventuele aanpassingen weer oppakt.

### Doen

Wees helder wat er vanuit het werk mogelijk is of niet. Zoals een financiële bijdrage aan het volgen van herstelprogramma's of de gelegenheid tot het volgen van een revalidatieprogramma onder werktijd. Op [www.kankerenwerk.nl](http://www.kankerenwerk.nl) vindt u een overzicht van mogelijke programma's.

### Niet doen

De aandacht laten verslappen. Juist in deze fase kan het zijn dat uw medewerker weer volledig hersteld 'oogt', terwijl er kans op terugslag is door bijvoorbeeld emoties of vermoeidheid. Ook kan er onzekerheid zijn over een mogelijke terugkeer of uitzaaiing van de kanker.

### Tip

Adviseer uw medewerker om lichamelijk actief te zijn en te werken aan zijn of haar belastbaarheid via (werkgerichte) revalidatie, sport- of beweegprogramma's (onder begeleiding). Steeds vaker is het mogelijk om dit ook tijdens de behandelingen te doen. Bekijk welke programma's door de (collectieve) zorgverzekeraar worden vergoed.

## WEER AAN HET WERK

**Stapsgewijs opbouwen met concrete doelen**, dat lijkt het beste te werken. Waarbij het advies is dat u samen met uw medewerker een plan A en een plan B opstelt. Plan A is ambitieus, waarin de uren redelijk snel worden opgebouwd. Plan B kent een lager tempo. Het uitgangspunt is dat de urenopbouw niet sneller gaat dan plan A, maar ook niet langzamer dan plan B. Dit maakt het mogelijk om uw medewerker die te hard van stapel loopt af te remmen, of juist iemand die terughoudend is om weer aan de slag te gaan een steun in de rug te bieden.

### Advies

Stimuleer dat uw medewerker zo snel mogelijk weer aan het werk gaat. Hoe langer iemand afwezig is, hoe kleiner de kans op een succesvolle terugkeer naar het werk is. Het werkplan stelt u samen met uw medewerker op, rekening houdend met wat uw medewerker aangeeft aan te kunnen en wanneer. De werkhervatting is bij voorkeur gericht op de eigen functie.

### Doen

Bespreek met uw medewerker mogelijkheden voor (tijdelijke) werkaanpassingen, zoals: minder verantwoordelijkheden, afgebakende werkzaamheden zonder tijdsdruk of multitasking, andere werktijden, flexibel werken, meer thuis werken, aanpassing van de werkplek of de werkomgeving.

### Niet doen

Uw medewerker in de fase van werkhervatting werk aanbieden dat niet bij zijn of haar kwaliteiten past. Als de eigen functie op dit moment niet geschikt is, vraag uw medewerker wat hij of zij voor werk wil doen. Als het werk aansluit bij de persoonlijke vaardigheden en interesses, is de kans groter dat uw medewerker aan het werk blijft.

### Tip

Bereid ook de directe collega's voor op terugkeer van hun collega, zowel wat betreft de inhoud van het werk als de manier van verwelkomen. Bespreek de verwachtingen over de terugkerende collega en eventuele gevoeligheden die er zijn. Een goede relatie met collega's bepaalt mede het succes van de werkhervatting.

## ALS HET WERKEN NIET LUKT

### Advies

Ga zo snel mogelijk met uw medewerker in gesprek als u bemerkt dat het werken niet lukt. Ga ook samen met uw medewerker na waar de belemmeringen zitten. En wat u en uw medewerker daar aan kunnen doen.

### Doen

Neem tijdig actie door een (externe) deskundige in te schakelen die u en uw medewerker kan ondersteunen.

### Niet doen

Uw medewerker te snel naar werk buiten de eigen organisatie laten gaan (2e spoor, Wet Verbetering Poortwachter). Terugkeer in de eigen organisatie, bij voorkeur in de eigen functie, heeft zowel voor u als werkgever als voor uw medewerker de beste vooruitzichten. Ook financieel gezien.

### Tip

Er zijn in kanker en werk gespecialiseerde (re-integratie)bureaus. Hun gegevens vindt u op [www.kankerenwerk.nl](http://www.kankerenwerk.nl).

## ALS ER GEEN ZICHT OP GENEZING OF HERSTEL IS

Als er geen zicht op genezing is, is het goed om met uw medewerker te bespreken of het werk een rol krijgt in deze fase en zo ja, op welke manier. Deze zogenaamde palliatieve fase waarin geen zicht op genezing is, heeft geen vaste lengte en kan soms langere tijd duren. Het komt voor dat uw medewerker in deze periode behandelingen krijgt om pijn en klachten te verminderen. Het is mogelijk dat met aanpassingen in het werk en met begeleiding op maat uw medewerker kan en ook wil werken.

In deze fase is er ook de mogelijkheid om vervroegd een IVA-uitkering aan te vragen bij het UWV. Bespreek met uw medewerker deze optie en de (financiële) gevolgen van de aanvraag van deze uitkering.

Bespreek met uw medewerker wie de collega's informeert en op welke wijze. Het bericht dat genezing uitblijft, kan grote impact hebben binnen de organisatie. Dit geldt ook voor de externe contacten van uw medewerker.

Deze folder is een initiatief van NFK, Nederlandse  
Federatie van Kankerpatiëntenorganisaties



**Nederlandse Federatie van  
Kankerpatiëntenorganisaties**

Aan de ontwikkeling werkten mee:  
Mario van Mierlo, VNO-NCW en MKB-Nederland  
Wouter van Ginkel, Werkgeversforum Kroon op het Werk  
Tomas Rejda, bedrijfsartsconsulent - NVAB  
Helen van Dijk, oncologieverpleegkundige - V&VN

De adviezen, tips en suggesties in deze folder zijn afkomstig van werkgevers en werknemers, die ervaring hebben met kanker en werk.

Ook is dankbaar gebruik gemaakt van de expertise van in kanker en werk gespecialiseerde bureaus, bedrijfsartsen, bedrijfsverpleegkundigen, medisch specialisten, oncologieverpleegkundigen en wetenschappelijk onderzoekers.

We streven er naar dat naast werkgevers ook werknemers met kanker kennisnemen van deze folder. En de folder aan hun werkgever of direct leidinggevende overhandigen.

Er zijn ook werkgeversfolders over specifieke kankersoorten en werk. Zie hiervoor de website [www.kankerenwerk.nl](http://www.kankerenwerk.nl).

VNO NCW

**MKB**  
Nederland



Nederlands  
Vereniging voor  
Arbeids- en Bedrijfsgezondheid

**v&vn**

Beroepsvereniging van zorgprofessionals

Oncologie

Met dank aan subsidie van Stichting Instituut Gak



**stichting instituut gak**

Nederlandse Federatie van Kankerpatiëntenorganisaties  
werkt samen met en wordt gefinancierd door:



NFK, juni 2011

Bestelcode: N35

Coördinatie en ontwikkeling: Tamara Raaijmakers

Eindredactie: Jolanda Hamers

Vormgeving: Valan-Creations

Druk: Zwaan Printmedia

**WWW.KANKERENWERK.NL**