

OMGAAN MET KANKER OP DE WERKVLOER



Jaarlijks krijgen zo'n 30.000 werkenden te horen dat zij kanker hebben. Hoe begeleidt u uw werknemers met of na kanker op een goede manier? En waar vindt u ondersteuning voor de werknemer, zijn naasten en voor uzelf?

Iedereen gaat anders om met de confrontatie met een dodelijke ziekte waarbij de overlevingskans gemiddeld 50 procent is. Het kan ertoe leiden dat mensen anders met hun werk omgaan of privé andere keuzes maken. Ook komt het voor dat mensen (psychische) hulp nodig hebben. Een werknemer is niet verplicht om zijn werkgever in te lichten over de aard van zijn ziekte. In de praktijk blijkt dat de behandelingen bij kanker zo intensief zijn, met de nodige gevolgen, dat het vaak snel duidelijk is wat er aan de hand is. En dat over het algemeen werknemers met kanker hier open over zijn en dat dit goed uitpakt. Openheid over de ziekte zorgt voor meer begrip bij leidinggevende/werkgever en collega's. Onderzoek bevestigt dit: als er openheid is, is er meer kans op werkbehoud en spoedige werkhervatting. Het effect op het werk en hoe iemand omgaat met werk, verschilt per persoon. De begeleiding van werknemers met kanker is dan ook altijd maatwerk.

Psychische en sociale gevolgen

kanker is ingrijpend. Naast lichamelijke gevolgen kent kanker psychische en sociale gevolgen. Bijna een op de drie mensen met kanker heeft psychische klachten. Daarbij komt een depressie veel voor. In de praktijk blijkt dat in de zorg voor mensen met kanker hier weinig aandacht voor is; de focus is vooral gericht op lichamelijke klachten en de fysieke behandeling.

De meest voorkomende klacht tijdens en na behandeling is vermoeidheid, die het dagelijkse leven belemmert. In de (her)beoordeling van de mate van arbeidsgeschiktheid is deze vermoeidheid een heikel punt. Daardoor worden mensen volledig of grotendeels arbeidsgeschikt gekeurd terwijl zij toch het werk niet aankunnen. Voorkom dit en stuur een zieke medewerker naar speciale verzekeringsartsen.

De bedrijfsarts kan inzicht geven in mogelijke bijwerkingen en complicaties van kankerbehandelingen (fysiek, psychisch, sociaal) met betrek-

king tot het functioneren. Deze implicaties vertaalt hij naar het werk van de werknemer en in een advies voor werknemer en werkgever.

Werkhervatting bij kanker

Uit onderzoek blijkt dat circa 73 procent van de mensen met kanker naar het werk terugkeert en dat voor de grootste groep werknemers de verzuimduur 290 dagen bedraagt. Bij werkhervatting speelt een aantal factoren een rol, zowel in positieve als negatieve zin: persoonlijke, werkgerelateerde en ziektegerelateerde factoren.

- Persoonlijke factoren kunnen de werkhervatting positief beïnvloeden, bijvoorbeeld door aanwezigheid van sociale steun en positieve inschatting van de eigen mogelijkheden. Maar ook negatief, bijvoorbeeld door een hogere leeftijd, lager opleidingsniveau of afwezigheid van een relatie/partner.
- Werkgerelateerde factoren die positief bijdragen aan werkhervatting zijn bijvoorbeeld praten met de leidinggevende en medewerking van de werkgever. Ook heel belangrijk zijn een positieve houding van collega's en plezier in het werk. Zwaar lichamelijk of laaggeschoold werk kunnen de werkhervatting negatief beïnvloeden. Hetzelfde geldt voor werkstress, een hoge werkdruk of een hoog werktempo.
- Ziektegerelateerde factoren kunnen werkhervatting logischerwijs alleen negatief beïnvloeden. Ze zijn afhankelijk van de therapieën die de werknemer moet ondergaan om zijn ziekte te bestrijden en de lichamelijke klachten en symptomen die dit met zich meebrengt. Daarnaast komen vermoeidheid, depressie en/of angst veel voor.

Werk is meer dan inkomen, zeker in een tijd van ziekte. Werk levert bijvoorbeeld sociale contacten op en geeft structuur aan de dag. De werkgever kan een langdurig afwezig zieke werknemer betrokken houden bij het werk door hem te blijven informeren over zaken die het werk aangaan. Het

Handleiding voor werknemers bij re-integratie

De uitgangspunten van de WvP en de WIA zijn voor werknemers met kanker vertaald in een handleiding: 'Wat en hoe bij kanker en werk'. Deze handleiding biedt werknemers handvatten om zelf de regie te nemen en te houden in het re-integratieproces. En biedt per fase in het ziekteproces – diagnose, behandeling, herstel en nazorg – inzicht in zaken waar de werknemer mee te maken krijgt, zoals fysieke klachten en beperkingen door behandelingen die ook het functioneren op het werk kunnen beïnvloeden. Ook is aangegeven wie welke rol heeft, zoals de rol van de werknemer, werkgever, bedrijfsarts en andere professionals (www.nfk.nl)

Ondersteuning en hulp bij kanker en werk

De confrontatie met een levensbedreigende ziekte van een collega brengt ook voor collega's de nodige emoties met zich mee. Vanuit het werk is er zowel voor de werknemer als voor de direct betrokkenen ondersteuning mogelijk. Denk bijvoorbeeld aan inschakeling van:

- bedrijfsmaatschappelijk werk;
- een psycholoog;
- in kanker gespecialiseerde consultants, ook voor zaken op het werk;
- voor werknemers: ervaringsdeskundige jobcoaches bij re-integratie;
- voor werkgever en werknemer: in kanker gespecialiseerde re-integratiebureaus.

Project kanker op de werkvloer

Het project kanker op de werkvloer is gericht op ondersteuning van werkgevers. De folders geven de werkgever inzicht in de mogelijke gevolgen van kanker op het werk en hoe hij daar vanuit het werk op kan inspelen. De folder is een manier om het gesprek tussen de werkgever en de werknemer over werkbehoud en een spoedige werkhervatting te ondersteunen.

Op de website van de Nederlandse Federatie voor Kankerpatiënten (www.nfk.nl) komt aanvullende informatie, zoals waar de werkgever terecht kan voor hulp en ondersteuning, ook voor de werknemer en naasten, hoe het wettelijk zit, doorverwijzing naar relevante websites en andere bronnen. Het materiaal is naar verwachting in juni 2011 beschikbaar.

is belangrijk om de werknemer te (blijven) vragen hoe het met hem gaat, hoe hij contact wil houden met het werk bij afwezigheid, of het werk iets kan betekenen voor het thuisfront. Vraag de werknemer hier zelf een vast contactpersoon voor aan te wijzen. En nodig hem uit voor bijvoorbeeld recepties en personeelsuitjes of zomaar voor een kop koffie.

Maar vraag ook naar de mogelijkheden die hij op dit moment ziet om te kunnen werken. Welke voorzieningen kunnen daarvoor getroffen worden (aanpassingen in functie, werkplek, werktijden, thuiswerken, vervoer)?

Regie in handen van de werknemer

Door de regie in handen van de werknemer zelf te leggen, staan zijn vragen, wensen, behoeften en oplossingskracht meer voorop. Hierdoor is er 2,6 meer kans op succesvolle werkhervatting. Succesvol is volledig aan het werk, binnen 24 maanden, in eerste spoor (huidige werkgever, aangepaste of andere functie) of tweede spoor (andere werkgever). De werknemer kan bijvoorbeeld zelf het contact onderhouden met zijn leidinggevende en collega's, of zelf een vaste contactpersoon benoemen. Hij kan actief betrokken zijn bij het opstellen van de probleemanalyse en het plan van aanpak. Of zelf zijn bedrijfsarts, behandelaar of casemanager kiezen of huisartsen en specialisten raadplegen. Daarnaast kan hij zichzelf inzetbaar houden door bijvoorbeeld trainingen, cursussen of (vak) opleidingen te volgen, of zich om te laten scholen naar ander werk.

De werkgever kan het initiatief van de werknemer stimuleren door informatie te bieden over het re-integratieproces en de Wet poortwachter (Wvp). Laat de werknemer zelf een externe deskundige (bedrijfsarts) kiezen. En geef hem vrijheid over de inhoud en organisatie van het werk, met betrekking tot werktijden, flexibel werken of thuis werken.

Wet poortwachter en financiële aspecten

De Wet verbetering poortwachter (Wvp) moet voorkomen dat een zieke werknemer lange tijd thuis zit en uiteindelijk in de WAO belandt. De werkgever en de werknemer zijn samen verantwoordelijk voor dit traject met als doel re-integratie. Zij stellen dan ook samen een plan van aanpak op. Hiervoor geldt dat de eerste dag van ziekte de eerste dag van re-integratie is en dat de werkhervatting bij voorkeur in de eigen organisatie (re-integratie eerste spoor, eigen functie, aangepaste of andere functie) plaatsvindt. Wanneer dit niet kan, worden de mogelijkheden bekeken van

plaatsing bij een andere werkgever (re-integratie tweede spoor).

De werkgever moet zich inspannen voor werkhervatting van de werknemer en daartoe passend werk aanbieden. De werknemer is verplicht mee te werken aan zijn re-integratie; hij moet passend werk aanvaarden en meewerken aan een onderzoek naar arbeidsgeschiktheid en hervatting in eigen of ander werk. Samengevat ligt de focus op activering en participatie, op wat de werknemer nog wel kan in plaats van wat deze niet meer kan.

WIA

De Wet verbetering poortwachter wordt geflankeerd door wetgeving met financiële consequenties, voor zowel de werkgever als de werknemer. Uitgangspunt is dat hoe meer iemand kan werken, hoe beter het financiële plaatje wordt. In de eerste twee jaar van ziekte moet de werkgever minimaal 70 procent van het inkomen van de zieke werknemer doorbetalen. Hierna krijgt de werknemer een WIA uitkering (Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen); voor langdurig deels (WGA) of volledig arbeidsongeschikten (IVA). Een verzekeringsarts van UWV werkbedrijf beoordeelt de mate waarin iemand arbeidsgeschikt is. Ook de uitkeringen verlopen via UWV werkbedrijf.

Vervroegde WIA-aanvraag

Mocht in een vroeg stadium al duidelijk zijn dat de werknemer niet meer kan werken doordat er geen uitzicht is op herstel, dan is het mogelijk een vervroegde WIA-aanvraag te doen. De werknemer krijgt dan na dertien weken ziekteverzuim een IVA-uitkering.

De werkgever betaalt deze eerste dertien weken van verzuim het loon door aan de werknemer. Voor een vervroegde WIA-aanvraag is een verklaring van de bedrijfsarts nodig, dat de werknemer niet meer kan werken en niet meer beter wordt.

Hulp voor werkgevers en werknemers

Werknemers met kanker kunnen individuele of groepsbegeleiding krijgen over werken met kanker en werkhervatting door in kanker gespecialiseerde consultants. De gesprekken vinden plaats bij de werknemer thuis en ook partners en mantelzorgers kunnen het gesprek aangaan. De kosten worden in een groot aantal gevallen vergoed vanuit de zorgverzekering. Voor werkgevers zijn er in kanker gespecialiseerde consultants. Care for cancer (www.careforcancer.nl) en Do Some Good (www.dosomegood.nl) bieden ondersteuning aan werkgevers, in de vorm van workshops en coaching.

Gezondheidsbeleid

Dit artikel is een samenvatting van het artikel *Omgaan met kanker op de werkvloer* uit de kennisbank Gezondheidsbeleid. Wilt u meer grip krijgen op verzuim en re-integratie, zonder dat u veel tijd kwijt bent aan het doorspitten van wetten en regels? De online Kennisbank Gezondheidsbeleid biedt u een waardevol naslagwerk waarmee u als werkgever het maximale uit uw gezondheidsbeleid kunt halen. Ga voor meer informatie naar www.hrpraktijk.nl/gezondheidsbeleid.