



NFK project Kanker op de werkvloer, ondersteuning van werkgevers

Werken met kanker – ervaringen van werknemers

Tamara Raaijmakers, projectleider voorlichting en arbeid NFK

Dit verslag geeft de resultaten weer van een groepsgesprek met werknemers geraakt door kanker, over hun ervaringen op het werk. En meer specifiek, over de rol van hun direct leidinggevende of werkgever. Deze ervaringen vormen een bron van informatie voor het ontwikkelen van folders voor werkgevers hoe om te gaan met kanker op de werkvloer. Het gesprek is gehouden op 20 september 2010. Met dank aan de betrokkenheid en bereidheid van de deelnemers om hun ervaringen en suggesties te delen.

Opzet van het groepsgesprek

Tijdens het groepsgesprek met werknemers met kanker is ingegaan op:

- 1) ervaren knelpunten in het werken met kanker,
- 2) welke zaken geholpen hebben om te kunnen blijven werken en,
- 3) wat volgens hen absoluut in de folders voor werkgevers moet komen.

Tijdens het gesprek is gebruik gemaakt van open space discussies en gesprekken in tweetallen.

Ervaringen werden daarbij gedeeld, genoteerd en plenair besproken.

De deelnemers hebben ook op een formulier (anoniem) aangegeven welke effecten de behandeling van hun ziekte heeft (gehad) op het werk.

In dit verslag zijn de uitkomsten gebundeld naar de meest relevante zaken die genoemd zijn en hoe die in het materiaal voor werkgevers vorm kunnen krijgen. Citaten van deelnemers zijn cursief gedrukt.

Samenvatting

Wat opvalt uit de ervaringen is dat de (kwaliteit van de) persoonlijke omgang belangrijker is dan het type werk en de werkzaamheden. Waarbij openheid, vertrouwen en het daadwerkelijk met elkaar in gesprek gaan kernwoorden zijn. Hierbij ligt zowel het initiatief bij leidinggevende als de werknemer. Ook de werknemer zelf dient betrokken te zijn en te blijven bij het werk, en te komen met voorstellen richting het werk.

Als succesfactoren zijn vooral de houding van de leidinggevende naar voren gekomen: empathie, betrokkenheid, een luisterend oor bieden, meedenken in passend werk en zorgen voor een goede communicatie, ook richting collega's. Waarbij het altijd maatwerk is. Iedereen reageert anders op de diagnose en behandelingen, gaat daar anders mee om. Ook op het werk.

Voor te wilskrachtige werknemers is het van belang dat de leidinggevende fungeert als "rem". Voor werknemers die hulp nodig hebben dat de leidinggevende kan doorverwijzen, bijvoorbeeld naar een psycholoog of bedrijfsmaatschappelijk werk.

Daarnaast is het handig als werkgevers meer inzicht krijgen in de effecten van bepaalde behandelingen, ook voor mogelijke gevolgen op het werk en werkhervatting.

Voor werkhervatting is als succesfactor genoemd dat werkgever en werknemer samen afspraken maken, bij voorkeur stapsgewijs en met korte termijn doelen.

Wat betreft de te ontwikkelen folders voor werkgevers is aanbevolen deze compact en praktisch te houden, net als de aanvullende informatie op het internet.

Achtergrond van de deelnemers

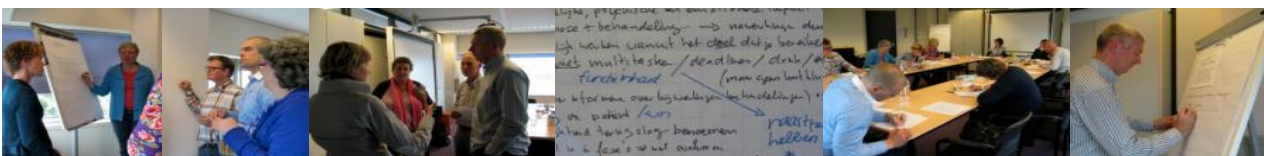
In totaal hebben 10 mensen deel genomen: 4 mannen en 6 vrouwen. Een gemêleerde groep, qua leeftijd, functie, achtergrond en organisatie.

Vrijwel alle deelnemers werken op dit moment, gedeeltelijk of weer volledig. Een deelnemer was op dit moment 'in between een jobs', een ander is in dienst maar werkt tijdelijk niet wegens terugval van vermoeidheid. Deelnemers werken in functies als communicatie adviseur, werkzaam bij defensie, ingenieur machinebouw, bedrijfsjurist, administratief medewerker, grafisch ontwerper, werkplaatsplanner, bedrijfsanalist, bouw en vastgoed adviseur.

Qua organisaties zijn zowel overheid, zakelijk bedrijfsleven als MKB vertegenwoordigd. De ervaringen met werken met kanker en het contact met werk varieerden, van uitstekend tot de nodige knelpunten. Waaronder ook het niet verlengen van het arbeidscontract.

De diagnose, het tijdstip van diagnose en de fase van behandeling verschilden voor de deelnemers. De ervaringen betroffen het werken met borstkanker, prostaatkanker, multipel myeloom (kahler), longkanker, dikke darm kanker en non-hodgkin lymfoom.

De deelnemers hebben zichzelf voor deze bijeenkomst aangemeld als reactie op een oproep, onder meer via de website van de NFK en aangesloten patiëntenorganisaties.



1. Omgaan met de situatie: houding, kennis en vaardigheden

Onbegrip, onwil, onmacht. Het komt allemaal voor. Zoals een deelnemer het omschreef: *'Ze wisten niet zo goed wat ze met me aanmoesten op het werk'*.

Werkgevers gaan uit een gevoel van onmacht en het niet weten hoe je met de situatie kan omgaan, het gesprek nog weleens uit de weg. Een deelnemer verwoordde het zo: *'De bedrijfsarts vertelde ik alles, maar mijn leidinggevende vond het zelf doodeng en wilde alles wegzuiven'*.

Dat het ook de andere kant op kan slaan, geeft deze deelnemer weer: *'Ik heb het gevoel dat mijn werkgever, schamper gezegd, het idee heeft dat ik een beetje vakantie heb zitten vieren'*. Een ander kreeg van haar leidinggevende te horen: *'Ik ben ook weleens moe'*.

Naar voren komt dat het van belang is **dat leidinggevenden vaardig zijn in het aangaan van het gesprek** met de werknemer. Dat ze hierin getraind zijn. Wat zou helpen is dat ze meer weten over de fysieke, psychische en emotionele gevolgen van kanker. Ook op het functioneren. En wellicht is het nog wel belangrijk dat ze gewoon aan je vragen hoe het met je gaat, wat je wilt en kunt doen op dit moment. Deelnemers die een dergelijke leidinggevende hadden, hebben positieve ervaringen met werkhervatting.

Opgemerkt is dat vaardigheden om met de situatie om te kunnen gaan en het daar over te hebben, **ook geldt voor werknemers: 'Je moet wel proactief zijn.** Gewoon zeggen wat je wilt en aan de leidinggevende vragen of die mee wil denken.' Een andere deelnemer geeft aan: *'Ik heb zelf alles bepaald en alle stappen genomen. Ik had een doel. Dat werkte goed'*.

Assertiviteit is dus van belang, juist in een situatie die je minder alert kan maken. En wat het lastig maakt: vaak weet jezelf ook niet wat je te wachten staat en welke gevolgen dit heeft voor het werk. Of hoe je zelf dan in het werk staat. In lijn hiervan is het belang van vertrouwen en openheid genoemd.

2. Het belang van vertrouwen en openheid

Vrijwel alle deelnemers gaven aan dat openheid van belang is: *'Wanneer je open bent over wat je ervaart en de behandelingen, dan krijg je dat positief terug'*. Het kan ook voorkomen dat er **'verwachtingenmanagement'** ontstaat over en weer. Twee deelnemers vatten het, na een gesprek met elkaar, als volgt samen:

'We begonnen met de opmerking dat je moet luisteren naar je innerlijke kompas, maar dat stuurt je ook wel eens de verkeerde kant op of houdt geen rekening met het feit dat je bepaalde dingen gewoon niet kunt. Daarom is openheid naar je collega's en leidinggevende heel belangrijk. Die kunnen dan zo nodig voor jou op de rem trappen. We hadden allebei al, in potlood met een vraagteken erachter, in onze agenda gezet wanneer we weer aan het

werk wilden gaan. Dat is het helemaal niet geworden. Daar moet je wel open over zijn. Het heeft ook te maken met wederzijdse verwachtingen'.

Een ander geeft aan: *'Je moet ook zelf durven zeggen: ik voel me nu niet goed, maar als het beter gaat kom ik een kopje koffie drinken.'*

Aangegeven is dat met openheid je ook kunt voorkomen dat mensen gaan denken dat je onder je werk uit wilt, dat je bepaalde zaken niet wilt doen.

De situatie moet wel zodanig zijn dat dit kan. Als de relatie tussen werknemer en leidinggevende goed is, veilig voelt, pakt het goed uit. Als er empathie en betrokkenheid is. **'Wanneer de relatie al niet goed is, dan gaat het mis'**, is een meer gehoorde uitspraak tijdens de sessie.

Bij solliciteren is het moeilijk om te bepalen wat je wel en niet vertelt. Toch pleit een aantal ook hierbij voor openheid: *'Bij een sollicitatie moet je eerlijk zijn. In ieder geval wanneer je nog niet helemaal hersteld bent, omdat je anders ook niet op begrip kunt rekenen. Bovendien kun je altijd een terugval krijgen. Wanneer het feit dat je ziek bent geweest een potentiële werkgever afschrikt, dan weet je al genoeg. Dan hoeft je daar niet aan de slag te gaan'.*

3. Communicatie

Bij communicatie komen de volgende zaken duidelijk naar voren:

- Het is aan te bevelen om een **vast contactpersoon** te hebben, die de communicatie tussen jou en het werk onderhoudt. Prettig voor collega's die willen weten hoe het met je gaat, en voor jezelf als werknemer:

'Ik had twee aanspreekpunten. Die wisten hoe het met mij ging. Het was wel heel fijn wanneer mensen voor de gezelligheid belden of wanneer ik een kaartje kreeg.'

- De leidinggevende kan zorgen voor deze **terugkoppeling aan collega's**. Dit kan ook bijvoorbeeld een directe collega zijn.
- Ook helpt **relativeringsvermogen** in het goed onderhouden van persoonlijke relaties.

'Als ik op het werk kwam, gaf ik aan dat ik wilde werken en het niet over mijn ziekte wilde hebben. Ik wilde juist afleiding. Thuis draaide alles al om mijn ziekte. Mijn leidinggevende informeerde de collega's bij vragen over mijn ziekte en hoe het me ging '.

- Het maken van **heldere afspraken** over de invulling van het werk.

'Met mijn werkgever had ik de afspraak dat ik geen vakantiedagen ging opnemen als ik het even niet meer trok.'

Communicatie zorgt ook voor betrokkenheid bij het werk, een andere succesfactor die is genoemd om het werk te behouden en te hervatten.

4. Betrokken blijven bij het werk

Over de rol van de werkgever is het volgende gezegd: De werknemer actief bij het werk betrekken, maar niet vanuit het perspectief van controle. Het gaat er om te zorgen dat **de werknemer in beeld blijft en betrokken blijft bij het 'lief en leed'**. Van belang is dat het niet een soort 'moeten' wordt. Dat je als werknemer zelf aangeeft of je dat kunt of wilt, of je er bij bent of niet.

Ook hier gaat het twee kanten op. Voor de werknemer: **toon ook zelf initiatief richting het werk**. Opgemerkt is dat werk niet alleen een bron van inkomsten is, of een soort "moeten". De sociale contacten met collega's en de zakelijke contacten zijn van belang: *'Werk kan fungeren als 'anker' in een turbulente tijd. Je wilt niet alleen patiënt zijn'*. Een deelnemer vertelde dat hij alles aanpakte om bij het werk betrokken te blijven, dat pakte goed uit: *'Het was goed om naar mijn werk te kunnen. Dan was ik even weg van huis. Dat was ook goed voor mijn partner en kinderen.'*

Wat van belang is dat de deelnemers zich geaccepteerd en welkom voelen op het werk. *'Ook met een bol hoofd, ander haar of zonder prothese'*, zoals iemand het omschreef.

5. Effecten van behandelingen op het werk

Aan de deelnemers is gevraagd of ze in het ziekenhuis informatie hebben gekregen over de effecten van bepaalde behandelingen voor hun werk. Van de 10 mensen, hebben er zes deze informatie gehad. Ook gevraagd is van wie ze **deze informatie graag gehad zouden willen hebben. Bij voorkeur van de verpleegkundige**, gevolgd door de specialist en bedrijfsarts is het antwoord. Een enkeling noemt de huisarts. Ook zijn patiëntenorganisaties, afdeling P&O genoemd. En informatie via folders en internet.

Bij de in het ziekenhuis verkregen informatie is opgemerkt dat deze van algemene aard was, in de zin van wat je nog wel of niet zou kunnen. En dat vanuit het ziekenhuis steeds is aangegeven dat **iedereen anders kan reageren op een behandeling**.

Dat blijkt ook uit de ervaringen van de deelnemers over de gevolgen van hun behandeling op het werk. Deze zijn zeer divers. Zowel doorwerken met uitzondering van de behandeldagen als lang uit de running komen voor.

Bij het ontwikkelen van de specifieke folders voor werkgevers over werken met borstkanker, dikke darm kanker, longkanker, melanoom, non-hodgkin lymfoom en prostaatkanker gaan we dankbaar gebruik maken van de aangegeven ervaringen. Hier volstaan we met een korte passage over de effecten van behandelingen op het werk.

Door de bank genomen valt op dat de meeste deelnemers **zonder grote aanpassingen weer aan het werk kunnen**. Als er ergens rekening mee wordt gehouden, dan is het vooral met vermoeidheid, minder energie, verminderde concentratie en geheugenproblemen. Als remedie

wordt vooral rust ingebouwd. Ook komen klachten aan arm, schouder, gewrichtspijnen en neuropathie voor. Hier houden de deelnemers rekening mee in hun werk, door bijvoorbeeld minder lang te typen of respectievelijk niet te lang in koude ruimtes te verblijven.

6. Aanpassingen in werk: functie, werkuren, werkplek

Als aanpassingen aan de werkplek of de functie zijn naar voren gekomen:

- Het anders omgaan met werk. Bijvoorbeeld het verzoek om tijdelijk geen deadlines, multi taken of onder tijdsdruk te hoeven werken,
- Het aanpassen van de functie,
- Het aanpassen van de functie aan het aantal uur dat iemand weer kan/gaat werken,
- Het belang van een vangnet. Van iemand die je werk kan overnemen, als het ineens niet meer lukt,
- Ook een buddy systeem is genoemd: een collega waar je terecht kunt om even uit te blazen,
- Passend werk voor dat moment. Hierbij is opgemerkt: *'Je moet wel oppassen dat je geen vergaarbak wordt van klussen die niemand wil doen. De zogenaamde K..klussen'*
- Mogelijkheid bieden om thuis te werken. In de vorm van thuiswerkplek, laptop, inloggen op het werk,
- Het verminderen van de belasting door woon-werkverkeer, door mensen thuis op te halen en te brengen;

Ter illustratie:

De deelnemer werkzaam bij defensie kon niet mee op uitzending. Hij kreeg toen op initiatief van zijn leidinggevende ander werk dat wel binding had met de uitzending, maar meer paste bij zijn mogelijkheden op dat moment en het aantal uren dat hij werkte. Daaraan ontleende hij zijn arbeidsvreugde. Hierbij merkte hij op: *'Of zoiets mogelijk is en daadwerkelijk gebeurt, is afhankelijk van de persoon van de leidinggevende, maar ook van de structuren binnen de organisatie en van wat de werknemer zelf aangeeft.'*

7. Persoongerelateerd

De confrontatie met een dodelijke ziekte doet het nodige met mensen. Over de beleving van het geraakt zijn door kanker: *'Het blijft in je rugzak zitten. Het gaat er nooit meer uit en het is aan jou om te bepalen wat je er mee doet. Sommige zaken kun je loslaten, andere niet. Dit is niet alleen negatief. Het kan ook een positieve invloed hebben'*

Het maakt dat **mensen anders in het werk kunnen komen te staan door hun ervaring met kanker**. Een aantal deelnemers gaf aan dat de ervaring hen 'sterker' heeft gemaakt. Ze hebben meer inzicht in zichzelf gekregen, ook in hun talenten en ontwikkelingsmogelijkheden. Ze maakten een persoonlijke groei door. Het pakte voor hen gunstig uit: de een kreeg een functie met meer senioriteit. De ander vond een nieuwe baan: *'Mijn werkgever nam mij juist aan omdat ik ziek was geweest en die ervaring had doorgemaakt.'* De woorden 'een pre op je CV' zijn zelfs gevallen. Ook is genoemd: *'De cursus waarvoor je je zelf niet hebt opgegeven'*.

Voor anderen is het juist een situatie **van een stap terug (moeten) doen**. Een deelnemer heeft op eigen verzoek zijn leidinggevende functie ingeruild voor adviseurschap. Zoals hij het zelf aangaf: *'Ik kon me niet langer meer inleven in bijvoorbeeld functioneringsgesprekken. De zaken waar mijn collega's zich druk over maakte, vond ik niet meer van belang'*. Een ander was in de running voor een leidinggevende functie, maar was genoodzaakt een stap terug te doen. En verder kan meespelen: *'Je lijf heeft je eigenlijk een kunstje geflikt. Je moet weer vertrouwen krijgen in je eigen lijf.'*

Ook kwam het voor dat mensen ongewild teruggeplaatst werden of 'wegens economische redenen, reorganisatie' ontslagen zijn.

Wat hier uit naar voren komt, is **maatwerk: iedereen is anders, en iedereen reageert anders**. Het is aan leidinggevendenden om steeds samen met de werknemer afspraken op maat te maken over het werk. En van belang is dat leidinggevendenden luisteren en dat *'je als mens, werknemer en collega wordt gezien en niet als de zieke'*.

Het vraagt van de **werknemer om ook zelf inzicht te hebben** in het eigen kunnen en de eigen verwachtingen, om deze kenbaar te kunnen maken in het werk. Een aantal deelnemers heeft de hulp gezocht van een coach, psycholoog of bedrijfsmaatschappelijk werk. Anderen hadden baat bij yoga of een cursus introspectie. Ook om zichzelf af te remmen: *'Wanneer alles achter de rug is wil je zo snel mogelijk weer aan het werk. Dan is het goed wanneer de bedrijfsarts, P&O, de psycholoog of de fysiotherapeut je een spiegel voorhouden en zo nodig afremmen. Wanneer meer mensen dat doen, dan luister je'*.

Weer anderen gaven aan dat **in beweging blijven**, zo goed als dat mogelijk is, van belang is. Bij defensie is aandacht voor een goede conditie in de functie 'ingebakken'. Door de goede ervaringen van deze en een andere deelnemer die is blijven bewegen, ook tijdens de behandelingen, is geopperd dat *'wellicht alle werkgevers hun werknemers (ook met kanker) moeten stimuleren fit te blijven'*.

8. Hulp en ondersteuning

Vrijwel alle deelnemers hebben met de **bedrijfsarts** te maken gehad. Ook hier speelt mee welke vaardigheden de bedrijfsarts heeft in het omgaan met kanker en werk. Van de bedrijfsarts wordt

onder meer een realistische inschatting voor mogelijkheden tot werkhervatting verwacht. Vergelijkbaar met de leidinggevende, zijn goede sociale en communicatieve vaardigheden van de bedrijfsarts essentieel.

Een enkele deelnemer heeft gebruik gemaakt van **bedrijfsmaatschappelijk werk** en van de mogelijkheid om te sporten onder begeleiding van een **fysiotherapeut**.

Verder had een aantal deelnemers baat bij het programma 'Herstel & Balans' en zijn de ervaringen positief over de online therapie gericht op vermoeidheid van het Helen Dowling instituut.

9. Plan van aanpak werkhervatting, Wet Poortwachter

Niet iedereen was hier over te spreken. Bij een aantal deelnemers was er geen plan van aanpak gemaakt of ging de werkgever hier onzorgvuldig mee om: *'Dat was een soort invuloefening. Zo werden de laatste drie poortwachtersgesprekken even snel ingevuld tijdens een gesprek. De leidinggevende was die "vergeten".'*

In de discussie gaven de deelnemers de volgende succesfactoren voor werkhervatting aan:

- Bij re-integratie hoort niet noodzakelijk een tijdpad. Het is een kwestie van **'stapje-consolideren-stapje'**;
- Het is wel goed om te werken met **doelen**, bij voorkeur op korte termijn;
 - Waar mogelijk moet worden gewerkt vanuit het gewenste doel. Je moet eerst weten wat je wilt bereiken en daarna pas nadenken over hoe je dat gaat bereiken
 - Het is belangrijk dat de verwachtingen van werkgever en werknemer op elkaar worden afgestemd
 - Er moet ook ruimte zijn om de **doelen tussentijds bij te stellen**
 - Het gaat in feite om wederzijds verwachtingenmanagement
- Werknemer en werkgever moeten zich bewust zijn van de **lichamelijke en psychische impact van diagnose en behandeling**. De nawerking duurt lang;
- Het is goed om een **verslag** bij te houden, ook voor de werknemer;

10. Financiële aspecten van werkbehoud en werkhervatting

'Ik had me in eerste instantie niet verdiept in de financiële consequenties. Die vielen me rauw op het dak, vooral omdat de personeelsconsulent me er niet op had gewezen dat ik me na één jaar ziekte moest aanmelden bij de verzekering die afgesloten was ter overbrugging van het WAO-gat.'

Uit het gesprek komt voort dat de folders voor werkgevers in ieder geval aandacht moeten besteden aan:

- Wet verbetering Poortwachter,
- De financiële consequenties van ziekte, arbeidsongeschiktheid,
- De wijze waarop werkgever en werknemer hier invulling aan (moeten) geven;
- Het belang van het hebben over financiële aspecten van ziekte vanuit *'compassie voor de mens, de werknemer'* en niet zozeer vanuit *'kostenoverwegingen vanuit het bedrijf'*,
- En ter voorkoming dat werkgever en werknemer zich gaan verschuiven achter *'wetten en regels'*.

Iemand wijst er op dat het duidelijk moet zijn dat er geen sprake is van een belangentegenstelling: *'De werknemer wil niet zo lang mogelijk ziek zijn, maar weer een bijdrage leveren. Vertrouwen over en weer moet de basis zijn en niet wantrouwen'*.

Naast de leidinggevende, kan iemand van de afdeling P&O die ook de overige meer zakelijke afspraken regelt een logische keuze zijn om een werknemer hierover te informeren.

Tot slot: suggesties voor het materiaal voor werkgevers

Maak werkgevers er op attent dat 1 op de 3 mensen kanker krijgt, dat er noodzaak is hier serieus beleid op te maken. Waarbij ook rekening wordt gehouden met de partner, het gezin van de zieke werknemer.

Een van de deelnemers werkzaam bij het MKB merkte op, dat zijn werkgever geen tijd heeft om "allerlei boekwerkjes" door te nemen. Voor grote organisaties zal dat niet anders zijn. Uiteraard maakt het wel verschil of er een aparte P&O-afdeling is die zaken kan uitzoeken. Ook zijn er grote cultuurverschillen tussen de verschillende sectoren.

Binnen het project is daarom gezocht naar een opzet die goed zal vallen bij de meeste sectoren en organisaties: een compacte folder, in de vorm van een dubbelgeklapt A4 met als inhoud een soort checklist van aandachtspunten.

Voor de website is de wens geuit vooral praktische informatie voor werkgevers te bieden.

Gebruikte bronnen:

- Verbatim verslag, met dank aan Cathja Maas MKW secretariaatsservices
- Resultaten open space discussie
- Resultaten van individuele cases over de effecten van behandeling op het functioneren
- Analyse van aanvullende persoonlijke informatie, onder andere bij aanmelding

Korte informatie NFK project: Kanker op de werkvloer, ondersteuning van werkgevers

Doelstelling project:

- 1) Werkgevers handvatten bieden zodat ze een werknemer met kanker beter kunnen ondersteunen bij werkbehoud en werkhervatting
- 2) Werkgevers handvatten geven zodat ze werknemer met kanker sneller ondersteunen bij werkbehoud en werkhervatting
- 3) De beeldvorming bij werkgevers over werknemers met kanker aanpassen zodat ze weten dat steeds meer mensen met kanker na behandelingen opnieuw kunnen (en moeten) werken

Beoogd eindproduct:

- 1 algemene folder over kanker en werk voor werkgevers. De opzet is een checklist met aandachtspunten.
- 6 specifieke folders over werken met borstkanker, dikke darmkanker, longkanker, melanoom, non-hogkin lymfoom, prostaatkanker voor werkgevers. De opzet is korte informatie over de effecten van behandelingen op het functioneren
- Aanvullend digitaal informatiedeel voor werkgevers via de NFK website. Om werkgevers wegwijs te maken in mogelijkheden over werken met kanker.

Verspreiding van folders:

- De opzet is dat de werknemer zelf de folder aan de leidinggevende, werkgever overhandigt. Zodat de werknemer zelf de regie houdt.
- Degenen die werknemer op folder kunnen attenderen zijn onder meer: oncologieverpleegkundige, patiëntenorganisaties en NFK, bedrijfsarts, re-integratiebureaus
- Werkgeversorganisaties, het werkgeversforum Kroon op het Werk, bedrijfsartsen, re-integratiebureaus e.d. kunnen werkgevers attenderen op het materiaal
- De folders komen in gedrukte en in digitale vorm beschikbaar, dus vindbaar via het internet voor werknemer, werkgevers, professionals en andere belanghebbenden

Beoogde effecten waar dit project aan bijdraagt:

- 1) Het verhogen van de arbeidsparticipatie van mensen met (ooit) kanker
- 2) Het verhogen van de kennis van werkgevers over werken met kanker

Projectpartners:

1. NFK (projectleiding)
2. VNO-NCW
3. Werkgeversforum Kroon op het Werk
4. NVAB (bedrijfsartsen)
5. V&VN oncologie (oncologieverpleegkundigen)
6. kankerpatiëntenorganisaties

Looptijd project: juni 2010 – juni 2011 – folders beschikbaar in 2011

Subsidie: Stichting Instituut Gak

Meer informatie: Tamara Raaijmakers, NFK telefoon 030 291 60 95 of e-mail t.raaijmakers@nfk.nl