

## DE COLLEGA

### HOE GA IK OM MET EEN COLLEGA MET KANKER?



#### INTRODUCTIE

Deze brochure is opgesteld voor iedereen die op de werkvloer te maken krijgt met een collega met kanker. Jaarlijks worden zo'n 45.000 mensen binnen de werkzame leeftijd gediagnosticeerd met kanker. Het kan voorkomen dat dit ook één van jouw collega's betreft. Wat betekent deze diagnose eigenlijk voor je collega? Voor de organisatie? En voor jou? Deze brochure voorziet je van informatie en praktische ondersteuning over de impact van kanker op de werksituatie.

Kanker is een complexe ziekte en het verloop en de bijwerkingen zullen per persoon anders worden ervaren. Dat betekent dan ook dat er geen eenduidige richtlijn bestaat die zegt hoe je met een zieke collega om zou moeten gaan. Om te begrijpen waar de behoeften van je zieke collega zelf ligt, zal hierover gecommuniceerd moeten worden.

Veel mensen voelen een drempel om over het onderwerp kanker te beginnen. Er rust vaak een taboe op. Kanker blijft daarom een zwaar en beladen onderwerp dat liever wordt vermeden. Al helemaal op de werkvloer want werk en privé houdt je gescheiden, toch? Helaas zorgt dit gedachtegoed voor een hoop misopvattingen en foutieve aannamen als het gaat om kanker. Communicatie is daarom essentieel om in deze situatie een constructieve en werkbare omgangsvorm met elkaar te bereiken.

Om deze constructieve en werkbare omgangsvorm te creëren biedt deze brochure een beknopt overzicht van de stappen die binnen de organisatie plaatsvinden wanneer er sprake is van een zieke medewerker. Er zal in het bijzonder worden stilgestaan bij de rol die jij als collega kan hebben tijdens het ziekteproces. We zullen handvatten aanreiken om de werkrelatie met je collega te waarborgen.

#### DIAGNOSEFASE

Een eerste misopvatting die rechtgezet moet worden is dat de diagnose kanker niet per definitie betekent dat iemand niet meer in staat is om te werken. Zeker niet gezien de ontwikkelingen die zich voordoen op het gebied van kankerbehandelingen. Kanker is steeds vaker behandelbaar of wordt chronisch van aard. **Doorwerken of het oppakken van werk in een later stadium is dan vaak een reële en wenselijke mogelijkheid.** Of jouw collega zal



werken tijdens of na de kankerbehandeling hangt af van het ziekteverloop, de behandeling en de bijwerkingen ervan.

In de diagnosefase zal er ontzettend veel op iemand afkomen: er zijn gesprekken met medische specialisten, onderzoeken, behandelplannen, en nog meer afspraken. En dat komt allemaal bovenop de emotionele verwerking van het schokkende nieuws... In deze periode zal iemand die in dienst is bij een werkgever, vaak ook met zijn/haar leidinggevende in gesprek gaan. De zieke werknemer is niet verplicht om te vertellen wat er precies aan de hand is en de werkgever mag niet vragen naar iemands medische achtergrond. Toch is over het algemeen het advies om als werknemer open kaart te spelen. Al helemaal gezien (toekomstige) veranderingen op het gebied van werk zoals het missen van werkdagen door behandelingen en afspraken maar ook eventuele beperkingen waar iemand mee te maken krijgt.

In het gesprek met de leidinggevende zal het gaan over de impact van de ziekte op het werk(vermogen). Er zal in dit gesprek ook worden besproken óf en hoe directe collega's op de hoogte worden gebracht. **Je collega bepaalt zelf óf het nieuws gedeeld mag worden, wat er dan precies wel en niet mag worden verteld, aan wie het wordt verteld en hoe het wordt verteld.** Sommige werknemers met kanker kiezen er voor om open kaart te spelen. Anderen willen juist het "ziek zijn" en werken zo lang mogelijk gescheiden houden zolang dat kan. Daar kunnen verschillende redenen voor zijn. Wanneer de werkomgeving wel op de hoogte is, kun je als zieke werknemer bijvoorbeeld makkelijker begrip of steun vragen. Dit kan helpen om de inzetbaarheid op het werk zo veel mogelijk te behouden. Aan de andere kant kan een duidelijke scheiding juist zorgen voor een welkome afleiding van de zorgen en stress die de ziekte met zich meebrengt. Op werk ben je even niet ziek maar gewoon "normaal". Waar de voorkeur van je collega ook ligt, je hebt deze keuze als organisatie - en dus als collega - te respecteren.

De werknemer zal ook zelf bepalen hoe de communicatie rondom de ziekte verloopt. Het kan dus best zo zijn dat je via je leidinggevende of HR manager te horen hebt gekregen wat er speelt. Maar het kan ook voorkomen dat je collega zelf het initiatief heeft genomen. Hoe het nieuws je ook bereikt, het kan verschillende reacties oproepen afhankelijk van hoe goed je de collega kent maar ook in hoeverre dit nieuws je persoonlijk raakt of confronteert.

### *Wat kun jij doen in deze fase?*

Het is niet gek wanneer je je afvraagt hoe je met deze situatie om moet gaan. Veel mensen vinden het moeilijk om iemand met kanker te benaderen. Mensen voelen zich onzeker over wat ze wel en niet kunnen zeggen of hoe ze zich moeten gedragen. Dat iemand kanker heeft betekent niet dat je ineens heel anders met iemand om hoeft te gaan. Je collega is nog steeds dezelfde persoon én een volwaardige collega. In principe hoeft er dus níks te veranderen aan de werkrelatie of het contact dat je met de desbetreffende collega had.

Wanneer je niet goed raad weet met de situatie dan kun je dit ook eerlijk aangeven bij je collega. Geef eerlijk aan dat je geschrokken bent van het nieuws of dat je veel aan je collega denkt en dat je niet goed weet hoe je er mee om moet gaan. Je kunt vervolgens aan je collega vragen waar zijn of haar behoefte ligt: wil degene over zijn/haar ziekte praten of niet? En hoe kun je hem of haar steunen tijdens de ziekte? Vragen die je kunt stellen zijn bijvoorbeeld:

- In hoeverre vind je het prettig als ik vraag hoe het met je gaat?
- Op welke momenten mag ik er wel naar vragen?
- Op welke momenten wil je het liever niet bespreken?
- Hoe kan ik je in deze tijd het beste ondersteunen?
- Is er iets anders wat ik voor je kan doen?



Probeer het antwoord op deze vragen vooral niet zelf in te vullen. Hierdoor kunnen onrealistische verwachtingen, miscommunicaties of zelfs conflicten ontstaan. Sommige collega's denken namelijk dat ze behulpzaam zijn door zo veel mogelijk werk en taken van de zieke werknemer over te nemen. Dit kan echter totaal tegen de behoefte van je zieke collega ingaan. Als iemand kanker heeft, betekent dat niet dat hij/zij niks waardevols meer kan bijdragen aan de organisatie. Het kan heel pijnlijk zijn als je het gevoel hebt dat je niet meer als volwaardige collega wordt gezien. Dus ook al is je intentie goed, check bij je collega of dit ook is wat hij/zij daadwerkelijk nodig heeft. Je geeft je zieke collega hiermee de ruimte om de regie te houden over zijn of haar leven en je kunt vervolgens samen op zoek naar wat werkt in het contact op de werkvloer.

Wanneer er specifieke afspraken zijn gemaakt tussen de zieke collega en de leidinggevende die ook jouw werkzaamheden raken, dan zul je hierover op de hoogte worden gesteld. Mocht de werknemer er bijvoorbeeld expliciet voor hebben gekozen om het onderwerp niet bespreekbaar te maken op de werkvloer, respecteer dan deze keuze. Houd de verantwoordelijkheid bij je zieke collega om aan te geven wanneer het niet gaat.

## BEHANDELFASE

Bij kanker is vaak de behandeling hetgeen wat ziekmakend is. Deze ziekmakende effecten stappelen zich op naarmate de behandeling vordert. Aangezien iedere patiënt anders reageert op de behandeling, zal het per patiënt verschillen in hoeverre het blijven werken tijdens de behandeling haalbaar of wenselijk is.

Daarnaast maakt de onvoorspelbaarheid van de ziekte het extra moeilijk om kanker en werk te combineren. Waar iemand de ene dag bijna geen belemmeringen ervaart, kan het de volgende dag voelen alsof je je bed niet meer uit kunt komen. Het kan per week, per dag en soms zelfs per uur verschillen hoe iemand zich voelt. Op de werkvloer kunnen werknemers met kanker verschillende belemmeringen ervaren. Ze kunnen last hebben van:

- Extreme vermoeidheid;
- Geheugenproblemen;
- Verminderde concentratie;
- Veranderend uiterlijk;
- Verminderde conditie;
- Emotionele labiliteit.

Houd er rekening mee dat het vaak voor naasten en collega's niet zichtbaar is dat iemand weldegelijk hinder heeft van symptomen en gevolgen van de kanker(behandeling).

### *Wat kun jij doen als je collega zich ziekmeldt?*

Wanneer je collega zich voor een langere tijd ziekmeldt, kan het voor de zieke collega erg prettig zijn om in die periode het contact met werk te behouden. Dit maakt terugkeer op een later moment een stuk makkelijker. Check van te voren of je collega het inderdaad waardeert als je af en toe een berichtje stuurt, of misschien zelfs een keertje langskomt. Mocht dit het geval zijn, onthoud dan dat juist berichtjes op lange termijn heel waardevol kunnen zijn. Veel patiënten zijn namelijk bang dat ze vroeg of laat door hun organisatie worden vergeten of er niet meer toe doen. Dit maakt het voor hen moeilijker om na een (lang) ziekteverlof de draad weer op te pakken. Jij kunt voor je collega hét verschil maken, door hem/haar er bij te blijven betrekken door middel van mobiele berichtjes, een telefoontje, mail-updates, of een kaartje. Vraag aan je collega welke vorm van contact voor hem/haar prettig is.

### *Wat kun jij doen als je collega tijdens de behandeling werkzaam blijft?*



Mocht de collega tijdens de behandeling werkzaam blijven, dan gaat dit vaak gepaard met noodzakelijke veranderingen op de werkvloer. Dit kan zijn in het aantal uur of de dagen dat je collega werkzaam is, maar ook de taken of verantwoordelijkheden die hij/zij oppakt kunnen aangepast worden. Vaak zal de leidinggevende doorgeven wat deze veranderingen concreet inhouden. Je doet er goed aan om de veranderingen zo duidelijk mogelijk in kaart te brengen. Zo weet je precies wat je van je collega kunt verwachten, en wat je collega van jou kan verwachten. Mocht je ergens over twijfelen, vraag het na bij degene die de communicatie hierover oppakt. Zo voorkom je miscommunicaties, onrealistische verwachtingen en eventuele conflicten.

Het is goed om je te realiseren dat het soms aan de buitenkant niet zichtbaar is dat iemand weldegelijk gebukt gaat onder de gevolgen van de kanker (behandeling). Je kunt denken aan pijn, extreme vermoeidheid, concentratie en/of geheugenproblemen. Allemaal symptomen die door je collega als serieuze belemmering kan worden ervaren terwijl het voor anderen niet direct zichtbaar is. Wees hier op voorbereid. Het kan erg helpend zijn als de zieke collega hier zelf open over is zodat zijn/haar omgeving een beter beeld kan vormen van de ziekte en diens impact op het werk (vermogen). Niet iedere collega voelt zich echter vrij om dit te doen of heeft hier behoefte aan. Onthoud in dat geval dat de grilligheid van de ziekte kan verklaren waarom iemand ander gedrag vertoont of anders werkt dan voorheen. Hoe graag de zieke werknemer de draad weer wilt oppakken of doet alsof er niks aan de hand is, werken zoals hij/zij gewend was vóór de diagnose, is vaak niet meer haalbaar en dan is het zoeken naar een nieuwe, passende werk-rol. Geef je collega de tijd om het werk weer op te pakken. Vraag je collega of hij/zij hulp nodig heeft en in welke vorm. Mocht je collega aangeven dat dit niet nodig is, laat de verantwoordelijkheid dan ook bij hem of haar.

Heb je het gevoel dat jouw werkdruk hoger is geworden door de ziekte van je collega, bespreek dit dan met je leidinggevende.

## HERSTELFASE

Dat de behandelingen voorbij zijn, betekent niet dat je collega weer helemaal de oude is. Een overgroot deel van de ex-kankerpatiënten heeft last van de “late gevolgen” van kanker zoals vermoeidheid, verminderde lichamelijke conditie, concentratieproblemen, geheugenproblemen en zenuwpijn. Dit belemmert het werkvermogen vaak aanzienlijk.

In samenwerking met de leidinggevende is er in het geval van re-integratie, een terugkeerplan opgesteld waarin de opbouw van het aantal uren, dagen en werkzaamheden wordt vastgelegd. Hierin wordt ook gekeken naar de veranderingen die nodig zijn op de werkplek om de re-integratie te faciliteren. Het is aan de leidinggevende om ook directe collega's in te lichten wat dit precies voor hun betekent. Het kan heel goed zijn dat taken die zijn opgepakt door anderen, nu weer terug komen bij je collega.

### *Wat kun jij doen als je collega werk weer oppakt?*

In deze fase blijven de bovenstaande handvatten gelden. Communicatie is de sleutel. Mocht je ergens over twijfelen of onzeker over zijn, spreek dit uit naar je leidinggevende of naar je collega.

Onthoud:

- Kanker zal in de meeste gevallen het werkvermogen van je collega inderdaad aantasten, maar dit betekent niet dat hij/zij geen toegevoegde waarde meer kan leveren aan de organisatie. Behandel hem of haar dan ook als volwaardige collega. Ga met hem of haar om zoals je met ieder ander op de werkvloer om zou gaan ténzij er expliciet andere afspraken zijn gemaakt.
- Vertrouw erop dat je collega zelf of via de leidinggevende zal aangeven als iets niet lukt of kan.





- Probeer opmerkingen als “Je ziet er goed” of “fijn dat je weer helemaal de oude bent” te voorkomen. Een herstellende collega kan er misschien goed uitzien maar zich van binnen nog helemaal niet goed voelen. Herstellen van kanker(behandeling) is complex en kost vaak veel tijd. Het zal er niet uitzien als een stijgende lijn maar eerder als een lijn dat veel pieken en dalen kent. Probeer hier rekening mee te houden en stel je verwachtingen bij. Wat je wel kunt vragen is: “Je ziet er goed uit, maar voel je je ook goed?” of “Hoe gaat het nu/vandaag met je?”
- Probeer de behoeften van je collega vooral niet zelf in te vullen of te raden. Door de behoeften van je collega na te vragen en eventuele aannames die je hebt te checken, kun je de samenwerking en werkrelatie met je collega waarborgen en help je hem/haar om haar werk-rol weer eigen te maken.

