

DE WERKGEVER

HOE GA IK OM MET EEN WERKNEMER MET KANKER?



INLEIDING

Je bent werkgever en één van je werknemers heeft kanker. Wat doe je dan? Dit ongelukkige bericht heeft ook voor jou als werkgever een grote impact en zal ongetwijfeld een hoop vragen oproepen. Vragen als:

- Hoe ga je als werkgever om met een werknemer met kanker?
- Wat kun je als werkgever verwachten van de inzetbaarheid van je werknemer? En wat verwacht de werknemer van jou?
- Hoe kun je je werknemer de juiste ondersteuning en hulp aanbieden?
- Hoe zorg je er voor dat de rest van het team op de juiste manier wordt betrokken bij het proces?
- Wat zijn eventuele juridische of financiële gevolgen?

Het is in de meeste gevallen onvermijdelijk dat de diagnose kanker ook het werkvermogen van je werknemer zal raken. Kanker is een complexe ziekte. Het verloop, de behandelingen en de gevolgen zullen er per persoon anders uit zien. Daarom zal communicatie tussen jou en de werknemer dé sleutel zijn in deze periode. Dit document biedt ondersteuning aan iedere werkgever die te maken heeft met werknemers met kanker. We zullen je puntsgewijs voorzien van belangrijke informatie en concrete handvatten.

ALGEMEEN

- ✓ Het blijven werken of oppakken van werk is voor de meeste werkende kankerpatiënten een belangrijk onderdeel van het herstelplan. Werk biedt voor velen namelijk niet alleen een bron van inkomen, maar zorgt ook voor sociale verbinding, het gevoel ergens bij te horen en ergens aan bij te dragen. Werk is vaak een fijne afleiding en geeft het gevoel 'normaal' te zijn ondanks alle chaos die zich na de diagnose voordoet. Gezien de positieve gevolgen die werk meebrengt, komt het waarschijnlijk niet als een verrassing dat werk tijdens en na kanker bijdraagt aan het herstel en de gezondheid van kankerpatiënten. **Als werkgever kun je hét verschil maken in het werkende leven van mensen met kanker.**
- ✓ Realiseer je dat de diagnose kanker niet per definitie betekent dat de werknemer niks waardevols meer kan betekenen voor de organisatie. Zeker niet gezien de ontwikkelingen die zich voordoen op het gebied



van kankerbehandelingen. Kanker is steeds vaker behandelbaar of wordt chronisch van aard. **Doorwerken is dan vaak een reële en wenselijke mogelijkheid.**

- ✓ Aangezien kanker door iedere patiënt anders wordt beleefd, is er geen eenduidige richtlijn die op elke werknemer toegepast kan worden. Het is aan jou om de tijd te nemen om de persoonlijke situatie en behoeften van je werknemer te begrijpen. **Blijf in gesprek met je werknemer.**
- ✓ Wees bereid tot aanpassingen op de werkvloer. Ook vanuit wettelijk oogpunt. Door mee te denken over werkmogelijkheden, en door werkaanpassingen te realiseren op de werkvloer, kun jij er voor zorgen dat je werknemer kan blijven werken of kan terugkeren tijdens en na kanker. **Dit is zowel een succes voor jou en de organisatie, als voor het welbevinden en herstel van je werknemer.**

DIAGNOSEFASE

- ✓ Je impuls is misschien om je werknemer op ziekteverlof te sturen, maar dit is niet altijd wat iemand daadwerkelijk wilt of nodig heeft. Voor velen is het juist heel prettig om in alle chaos afleiding en structuur te krijgen van werkzaamheden. Vraag daarom openlijk aan je werknemer waar zijn/haar behoefte ligt en wat zij/hij nodig heeft.
- ✓ Als werkgever is het wettelijk verboden om naar de medische situatie van de werknemer te vragen. Waar je wél naar mag vragen is het werkvermogen van de werknemer. Dit kan op een werknemer, die net gediagnosticeerd is met kanker, zakelijk en onsympathiek overkomen. Probeer je hiervan bewust te zijn. Het kan helpen om dit in het gesprek te benoemen: *“Ik mag als werkgever niet naar je medische achtergrond vragen en je bent ook niet verplicht om me hierover te vertellen als je dat niet wilt. Waar ik wél naar mag vragen is de impact van de ziekte op je werk(vermogen). Door hier een zo helder mogelijk beeld van te vormen kunnen we samen op zoek naar een werkvorm die daarop aansluit zodat je inzetbaarheid kan worden gewaarborgd. Dit is dus niet uit gebrek van medeleven maar uit plichtsmatig oogpunt.”* Nodig de werknemer ook uit om zijn/haar verwachtingen zo eerlijk mogelijk uit te spreken. Waar liggen zijn/haar behoeften? Dit voorkomt misopvattingen, onrealistische verwachtingen, frustraties en eventuele conflicten op lange termijn.
- ✓ Bespreek in het eerste gesprek ook hoe, door wie en wanneer collega's worden ingelicht en hoe je hen op de hoogte houdt. De werknemer mag bepalen wat hij/zij daarin prettig vindt. Het kan zijn dat hij/zij zelf de touwtjes in handen neemt. Anderen willen juist dat hun werkgever collega's inlicht en sommigen kiezen er voor om werk en privé zo lang mogelijk gescheiden te houden. Respecteer de keuze van je werknemer en maak duidelijke afspraken.
- ✓ Houd in je achterhoofd dat je werknemer op dit moment veel te verwerken heeft en dat de situatie elke dag kan veranderen. Het is daarom goed om regelmatig terug te komen op de afspraken die zijn gemaakt: hoe gaat het? Zijn er aanpassingen nodig? Je doet er verstandig aan om vaste momenten in te plannen waarop jullie in gesprek kunnen. Maar moedig de werknemer ook aan om tussendoor contact te zoeken mocht hij/zij daar behoefte aan hebben.

BEHANDELFASE

- ✓ Wanneer je werknemer in zijn/haar behandel fase zit dan zal de onvoorspelbaarheid van het ziekteverloop er voor zorgen dat het extra belangrijk is om in gesprek te blijven over werkmogelijkheden en behoeften.
- ✓ Als een werknemer blijft werken, dan verkleint dit de kans op langdurige uitval. Maar probeer de werknemer zelf de ruimte te geven om te bepalen in hoeverre dit mogelijk is, oefen zo min mogelijk druk uit. Wanneer er contact is met de bedrijfsarts, dan zal deze een advies geven over de inzetbaarheid van de werknemer. Deze kan als leidraad worden gebruikt in het opstellen van een plan van aanpak. Voor vragen omtrent wet- en regelgeving kun je deze site raadplegen:



<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ziekteverzuim-van-het-werk/regels-en-verplichtingen-bij-ziekte>.

- ✓ Mocht een werknemer zich ziekmelden, probeer dan het contact te behouden. Dit maakt het makkelijker voor de werknemer om op een later moment de draad weer op te pakken. Maak ook hier duidelijke afspraken over. Bespreek hoe de werknemer het contact wilt aanhouden: in welke frequentie en vorm? Wellicht dat de werknemer een keer koffie wilt komen drinken op kantoor, of ga je zelf een keer langs bij de werknemer? Vraag ook in hoeverre de werknemer het prettig vindt om op de hoogte te worden gehouden van werkinhoudelijke zaken.
- ✓ Om betrokkenheid te waarborgen kan het helpen om de werknemer te betrekken bij de vervanging van de taken. Hij/zij is immers deskundige van de functie. Check van te voren of de werknemer hier op zit te wachten.
- ✓ Bespreek de plichten, regels en financiële gevolgen die door de wet worden opgelegd bij ziekte en re-integratie.
- ✓ Mocht de werknemer zijn/haar werkzaamheden zo veel mogelijk willen voortzetten of juist willen oppakken, dan doe je er goed aan om een (terugkeer)plan op te stellen waarin het aantal uur en de taken worden benoemd. Zo wordt duidelijk wat van de werknemer wordt verwacht, wat collega's kunnen verwachten en welke aanpassingen er nog nodig zijn. Een dergelijk plan geeft de werknemer tevens houvast in deze instabiele periode.

HERSTELFASE

- ✓ Realiseer je dat het echte herstel pas begint wanneer de behandelingen zijn afgelopen. De werknemer zal niet meteen de oude zijn. Een overgroot deel heeft zelfs last van "late gevolgen" van kanker zoals vermoeidheid, verminderde lichamelijke conditie, concentratieproblemen, geheugenproblemen en zenuwpijn. Dit belemmert de inzetbaarheid vaak aanzienlijk. In deze fase is het daarom belangrijk om samen met de werknemer om de tafel te zitten om een zo goed mogelijk beeld te vormen van diens inzetbaarheid en aanpassingen die eventueel nodig zijn.
- ✓ Om de werknemer zo goed mogelijk te begeleiden in werkhervatting kun je meedenken over een haalbaar terugkeerplan. In dit plan bespreek je hoe de terugkeer er concreet uit gaat zien: hoe veel uur per dag, hoeveel dagen per week en welke taken worden opgepakt. Het advies van de bedrijfsarts zal hierbij als leidraad gelden.
- ✓ Stimuleer de werknemer om een logboek bij te houden op de dagen dat hij/zij werkzaam is. Dit helpt om eventuele patronen te ontdekken: wat helpt bij de werkhervatting en wat werkt niet?
- ✓ Plan regelmatige evaluatiemomenten in om te bespreken hoe het gaat. Als het goed gaat, kijk dan of het tijd is voor de volgende stap. Als er tekenen zijn dat de werknemer te hard van stapel loopt, zorg dan dat hij/zij op tijd een stap terugzet.
- ✓ Betrek directe collega's bij het terugkeerplan zodat zij ook weten wat ze kunnen verwachten en hoe zij hun collega kunnen ondersteunen.
- ✓ In alle fases kan het zo zijn dat de werknemer met frisse moed zijn werkzaamheden oppakt maar problemen ervaart. Neem signalen serieus en maak ze bespreekbaar. Overweeg samen of het verstandig is om werk (tijdig) neer te leggen of te minderen. Het kan ook zijn dat een andere functie passender is voor het huidige werkvermogen van de werknemer. Het is aan jou om een klimaat te bieden en te waarborgen waarin dit eerlijk kan worden besproken. Houd in je achterhoofd dat het minderen of neerleggen van werkzaamheden nu, het welzijn en werkvermogen van de werknemer op lange termijn kan vergoten!
- ✓ Mocht het zo zijn dat het (tijdelijk) neerleggen van taken de beste oplossing is gezien de omstandigheden, bespreek dan met de werknemer hoe collega's op de hoogte worden gebracht en hoe de werknemer betrokken wil blijven bij het werk. Denk aan kwesties zoals: mogen collega's nog bellen met vragen? Wordt een wekelijkse update op prijs gesteld? Of wil de werknemer even geen werk-gerelateerde prikkels? Wie initieert contact en op welke frequentie of na welke periode?





TiredofCancer



TOT SLOT

We gaven al aan dat open communicatie en bereidheid tot het meedenken en doorvoeren van de juiste werkaanpassingen niet alleen essentieel is voor het welbevinden van de werknemer, maar ook voor het welbevinden van de organisatie. Welke voordelen brengt dit dan mee voor de organisatie? Als je vanaf de start van het ziekteproces het gesprek blijft aangaan met je werknemer over het werkvermogen en -behoeften, dan zal deze betrokkenheid zich terugverdienen. Door zo vroeg mogelijk mee te denken over de inzetbaarheid van de werknemer vergroot je de kans dat hij/zij een waardevolle bijdrage kan blijven leveren aan de organisatie.

Open communicatie is dé sleutel tot succes.

TiredofCancer BV

Lucasbolwerk 6
3512 EG Utrecht
The Netherlands

