

# Werk en kanker

Gesprekshulp  
voor medewerker  
en werkgever



# Het gesprek aangaan

Iemand die de diagnose kanker krijgt, wordt in sneltreinvaart met veel zaken geconfronteerd. Er is een grote hoeveelheid medische informatie, er moeten beslissingen genomen worden over de behandeling en emotioneel is er veel te verwerken. Ook werk komt ineens in een ander daglicht te staan. Hoe vertel je het als medewerker aan je werkgever? Wil je blijven werken, is dat mogelijk en wat is daarvoor nodig?

Op de werkgever heeft het nieuws ook grote impact. Wat kun je als werkgever verwachten en wat kun je doen om je medewerker optimaal te ondersteunen? Wat zijn financiële en juridische consequenties? Waar kun je terecht voor advies en ondersteuning?

Deze folder is bedoeld als een gesprekshulp voor medewerker en werkgever. De indeling volgt de verschillende fasen vanaf de diagnose. Per fase wordt uitgelegd wat er mogelijk gebeurt en hoe je als medewerker en werkgever samen kunt praten over ziek zijn, wel of niet blijven werken, eventuele aanpassingen in het werk en re-integratie. De informatie kan houvast geven bij het gesprek en bij het omgaan met werk in een tijd die al turbulent genoeg is.

# Inhoud

Gesprekshulp  
voor medewerker  
en werkgever



## Diagnose

Bevatten en verwerken | 6

## Behandeling

Fysieke en emotionele impact | 10

## Herstel en re-integratie

Weer aan het werk | 14

## Stoppen met werken

Zoeken naar oplossingen en mogelijkheden | 18

## Als je niet meer beter wordt

Wat er wel mogelijk is | 22

## Meer informatie

Contactinformatie en links | 26

# Diagnose

## Bevatten en verwerken



## Medewerker

De diagnose kanker raakt je in de kern van je bestaan en gaat gepaard met veel onzekerheden. Iedere persoon gaat hier anders mee om. In deze periode word je geconfronteerd met veel vragen en emoties en vaak moet je belangrijke beslissingen nemen. In veel gevallen zijn er aanvullende onderzoeken nodig voordat het behandelplan vastgesteld kan worden. De diagnosefase neemt gemiddeld zo'n zes weken in beslag.

Werken kan houvast geven maar de diagnose kan ook je kijk op je baan veranderen, of je kunt te ziek zijn om te werken. Praat er met je behandelend arts over en bespreek of je kunt en wilt blijven werken. Ga ook tijdig met je werkgever in gesprek. Zou je het liefst (even) stoppen? Of wil je juist aan de slag blijven? Durf te vragen, wees eerlijk over wat je wilt en kunt en blijf met elkaar in gesprek.

## Werkgever

Wanneer een medewerker de diagnose kanker krijgt, is het belangrijk om hem of haar vanaf dag één zo goed mogelijk te ondersteunen. Hoewel in deze fase vaak veel onderzoeken plaatsvinden, betekent dat niet dat werken onmogelijk is. Werk kan zelfs een belangrijke houvast en afleiding geven in deze hectische periode. Houd er rekening mee dat de medewerker veel te verwerken heeft en overrompeld kan zijn door wat er allemaal op hem of haar afkomt. Bovendien kan de situatie elke dag veranderen.

Stel je flexibel op en vraag aan de medewerker wat hij of zij op dit moment nodig heeft. Voor de ene persoon betekent dat rust en afstand nemen van de werkvloer, voor een ander kan werk juist afleiding en structuur bieden. De eerste impuls is misschien om iemand met ziekteverlof te sturen, maar dat is niet altijd wat iemand wil of nodig heeft.

Tips voor  
het gesprek op de  
volgende pagina

## De rol van de bedrijfsarts

Het is goed om in een vroeg stadium de bedrijfsarts te betrekken, ook als er nog geen sprake is van een ziekmelding. De bedrijfsarts adviseert medewerker en werkgever gedurende het hele ziekteproces. Hij of zij helpt om een vertaalslag te maken van de gevolgen van de ziekte en behandeling naar inzetbaarheid en belastbaarheid in de werksituatie.

De bedrijfsarts geeft een arbeidsprognose waarin staat wat de mogelijkheden van de medewerker zijn. Op basis hiervan gaan werkgever en medewerker met elkaar in gesprek over de inrichting daarvan. Zij blijven samen verantwoordelijk voor verzuim en re-integratie.

De bedrijfsarts heeft een medisch beroepsgeheim en medewerkers kunnen een bedrijfsarts altijd vertrouwelijk raadplegen.

## Tips voor het gesprek

- Communicatie is de sleutel tot verbinding en betrokkenheid tijdens het hele ziekte- en behandelproces. Ga open met elkaar in gesprek.
- Plan waar mogelijk vaste gespreksmomenten in, maar laat ook de ruimte om tussendoor contact te zoeken.
- Spreek duidelijk naar elkaar uit wat jullie verwachtingen, behoeften en mogelijkheden zijn. Doe dat vanuit je eigen rol en verantwoordelijkheid, vul niet in voor de ander.
- Bespreek hoe, door wie en wanneer collega's worden ingelicht, en hoe je hen op de hoogte houdt.
- Bespreek zowel de mogelijkheid om met ziekteverlof te gaan als de mogelijkheid om te blijven werken en maak samen een afgewogen keuze. Besef dat deze na een tijdje kan veranderen en dat het nodig kan zijn om afspraken bij te stellen.
- Leg afspraken zo veel mogelijk vast, om misverstanden te voorkomen.



# Behandeling

## Fysieke en emotionele impact



Tips voor  
het gesprek op de  
volgende pagina

## Medewerker

De behandelfase kan wel negen tot achttien maanden duren. Misschien moet je een operatie ondergaan, een chemokuur of -kuren, bestralingen of andere behandelingen. Je zult geregeld naar het ziekenhuis moeten. Tegenwoordig zijn behandelingen steeds beter te doorstaan, waardoor doorwerken vaak een reële mogelijkheid is. Sterker nog, voor veel mensen helpt werken om zich beter te voelen. Het biedt sociale contacten, zingeving, afleiding, dagstructuur en een inkomen.

Hoe je je voelt kan echter per periode en zelfs per dag verschillen. Naast de fysieke effecten van de behandelingen kunnen deze ook impact hebben op je emotionele gesteldheid. Blijf in gesprek met je werkgever, of je nu wel of niet op je werk bent. Misschien zijn er aanpassingen nodig om je werk te kunnen doen of wil je je takenpakket veranderen. Als je ziekgemeld bent, wil je misschien geïnformeerd blijven over werkgerelateerde zaken of af en toe langskomen als je je goed voelt.

## Werkgever

Welke impact het ziekteproces en de behandelingen op een medewerker hebben, is niet te voorspellen. Het is daarom heel belangrijk om in gesprek te blijven. Bekijk samen wat de medewerker kan en wil. Misschien helpen aanpassingen in taken, werktijden of de werkplek. Geef de medewerker de ruimte om dit aan te geven en oefen geen druk uit om te blijven werken of juist ziek te melden.

Als een medewerker blijft werken, verkleint dit de kans op langdurige uitval. Mensen die volledig moeten verzuimen, vinden het daarna vaak moeilijker om te re-integreren dan medewerkers die (gedeeltelijk) hebben gewerkt en contact hebben gehouden met het bedrijf. Als een medewerker ziekgemeld is, blijft het belangrijk contact te houden. Overleg of en hoe deze geïnformeerd wil blijven over de gang van zaken op de werkvloer. Informeer bijvoorbeeld of de medewerker betrokken wil worden bij de vervanging van diens taken, als deskundige in het eigen werkgebied.

## De wettelijke kant van ziekmelden

Wanneer de medewerker niet kan of wil werken, moet deze zich ziekmelden. De medewerker is niet verplicht om te vertellen wat de reden van verzuim is. De werkgever mag ernaar informeren, maar de medewerker is niet verplicht tot een antwoord.

### Wet Verbetering Poortwachter

Zodra een ziekmelding is gedaan, is de Wet Verbetering Poortwachter van toepassing. De Wet Verbetering Poortwachter heeft als doel om verzuim zo veel mogelijk te bekorten. Deze wet verlangt van werkgevers en medewerkers dat ze zich samen inspinnen om de zieke medewerker zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Het is daarbij verplicht om gemaakte afspraken vast te leggen in een plan van aanpak en om dit elke zes weken gezamenlijk te evalueren. De regie daarvoor ligt bij de werkgever.



## Tips voor het gesprek

- Blijven werken heeft veel voordelen: bespreek samen wat de medewerker kan en wil en welke aanpassingen nodig zijn om dat mogelijk te maken.
- De behandelphase kan lang duren en kent vele gezichten: er zullen tijden zijn dat werken makkelijk gaat en tijden dat het juist moeilijk is. Houd contact en neem niets voor vanzelfsprekend aan.
- Zorg voor een vangnet: wie kan taken overnemen als de medewerker even niet, of minder, kan werken? Bespreek dit met de betreffende collega's, zodat zij weten wat er van hen verwacht wordt.
- Verlies elkaar niet uit het oog tijdens een verzuimperiode. Het plannen van contactmomenten, ook telefonisch, helpt daarbij. Spreek af of de medewerker op de hoogte wil blijven van werkinhoudelijke zaken of niet.
- Nodig hem of haar eens uit voor een kop koffie of op bijzondere momenten. Ga op bezoek als de medewerker dat op prijs stelt. Geregeld contact verkleint de afstand tot het werk en vergroot de wederzijdse betrokkenheid.
- Bespreek ook de financiële gevolgen bij verzuim. Vaak is er (gedeeltelijk) verlies van inkomen maar ook van andere zaken, zoals een vergoeding voor reiskosten of een auto van de zaak.



# Herstel en re-integratie

## Weer aan het werk

### Medewerker

Wanneer de intensieve behandelingen zijn afgelopen, begint het echte herstel. In de praktijk blijkt dat het een tijd kan duren voordat je je weer de oude voelt. Er zullen nog controles plaatsvinden in het ziekenhuis en soms is er sprake van nabehandelingen of revalidatie. De behandelingen hebben in veel gevallen een flinke impact gehad en er kan sprake zijn van bekende 'restverschijnselen' zoals vermoeidheid, concentratieverlies of geheugenproblemen. Vaak beseffen mensen in deze fase pas wat ze allemaal hebben doorgemaakt.

Wanneer je weer aan het werk gaat, kun je ook twijfels hebben: kan ik het wel aan? Kan ik nog wat ik voorheen kon? Maak dit bespreekbaar en zorg dat je werkgever beseft dat je niet vanaf dag één op je oude niveau bent. Betrek ook de bedrijfsarts hierbij. Begin rustig aan en breid je taken uit. Wees eerlijk als het niet gaat en maak vooraf afspraken over de overdracht van taken voor het geval dat nodig is. Soms helpt het om een deel van het werk thuis te kunnen doen.

### Werkgever

Als de behandelingen zijn afgerond, is een medewerker nog niet meteen de oude. Ga er dus niet vanuit dat hij of zij vanaf dat moment weer volledig inzetbaar is. De medewerker kan nog lang last hebben van vermoeidheid en concentratieproblemen en is vaak wisselend belastbaar. Maak daarom samen een plan voor terugkeer en werkhervatting. De bedrijfsarts kan hierbij advies geven. Betrek ook collega's bij zo'n terugkeerplan. Zorg ervoor dat zij de medewerker de ruimte geven om taken geleidelijk weer op te pakken. Daarentegen wil je ook niet dat ze hun collega te veel ontzien; het is belangrijk dat deze zich nuttig voelt en herstel in het werk kan ervaren.

Houd de medewerker goed in de gaten; neemt deze niet te veel werk aan? Doet iemand zich beter voor dan hij of zij zich voelt? Of is er juist aanmoediging nodig om meer op te pakken?

Tips voor het gesprek op de volgende pagina





## Deskundige ondersteuning bij re-integratie

Er zijn verschillende mogelijkheden voor gespecialiseerde ondersteuning rondom de werksituatie wanneer iemand met kanker te maken krijgt.

- Werkgevers kunnen **advies** krijgen over het preventief inrichten van **verzuimmanagement bij kanker**, om zo voorbereid te zijn wanneer de ziekte een medewerker treft.
- Er bestaan **re-integratiebureaus die gespecialiseerd zijn in werk en kanker**. Zij kunnen werkgever en medewerker ondersteuning bieden bij verzuim, re-integratie en bij werkbegeleiding tijdens de behandeling. Deze bureaus werken landelijk en zijn inzetbaar door de werkgever. Hun diensten worden door een aantal verzuimverzekeraars vergoed.
- Verschillende bedrijfsartsen zijn gespecialiseerd in het begeleiden van mensen met kanker. Dit zijn de zogenaamde **bedrijfsartsen consulent oncologie**, afgekort: BACO's.



## Tips voor het gesprek

- Maak samen een opbouw- en uitbouwplan en leg dit goed vast. Houd rekening met de opbouw in duur, intensiteit en complexiteit van het werk.
- Betrek de bedrijfsarts bij dit plan.
- Het kan helpen om een gespecialiseerd re-integratiebureau in te schakelen.
- Betrek de directe collega's bij het opbouwplan en maak duidelijk hoe zij de medewerker kunnen ondersteunen.
- Soms helpt het als de medewerker een collega heeft die functioneert als vertrouweling en maatje in deze fase.



# Stoppen met werken

## Zoeken naar oplossingen en mogelijkheden



Tips voor  
het gesprek op de  
volgende pagina

## Medewerker

Soms wil je wel blijven werken, maar lukt het niet. Dat kan komen door lichamelijke oorzaken maar ook door psychische klachten. Zeker in een werkomgeving die snel verandert of waar de druk hoog is, kan het verstandig zijn het werk (even) neer te leggen of het aantal uren te beperken. Het vergt soms moed om dit aan te kaarten, maar het is belangrijk; goed voor jezelf zorgen is belangrijk voor je eigen welbevinden én voor de mensen om je heen.

## Werkgever

In alle fasen kan het mogelijk zijn dat een medewerker die aan het werk is gebleven, op een bepaald moment problemen ervaart. Hij of zij is misschien minder productief, maakt fouten, kan emotioneel zijn of is duidelijk te vermoeid. Neem deze signalen serieus en bespreek ze op een open manier met de medewerker. Soms is het verstandig om tijdig het werk (even) neer te leggen of minder uren te werken. Het kan ook zijn dat een andere functie (tijdelijk) beter past. Op korte termijn minder werken, kan het welbevinden en de inzetbaarheid van de medewerker op lange termijn vergroten.



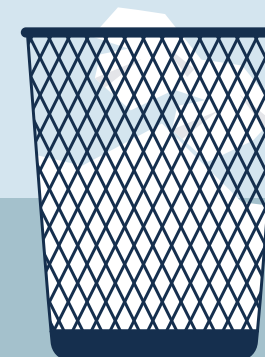
## Arbeids- ongeschiktheids- uitkeringen

Als iemand niet meer (volledig) kan werken, is het mogelijk om na twee jaar een WIA-uitkering aan te vragen. Er zijn twee soorten WIA-uitkeringen.

- De WGA-uitkering geldt als de medewerker nu of in de toekomst nog wel (deels) kan werken.
- De IVA-uitkering is van toepassing als de medewerker niet meer aan het werk zal gaan. De uitkeringen worden aangevraagd bij het UWV, die hierover informatie geeft op haar website.

## Tips voor het gesprek

- Blijf als medewerker en als werkgever alert op signalen van bijvoorbeeld vermoeidheid of concentratieverlies.
- Inventariseer samen eventuele risico's in het werk en zorg voor een veilige werksituatie.
- Bied een klimaat waarin ook collega's kunnen aangeven dat ze zich zorgen maken.
- Besef dat (even) stoppen met werken geen opgeven is, maar juist een belangrijke voorwaarde kan zijn om weer kracht op te doen.
- Bespreek hoe je in de tijd dat iemand weg is, contact houdt en bepaal hoe en wanneer je weer gaat praten over starten.
- Communiceer duidelijk aan collega's wat er is afgesproken en hoe de medewerker betrokken wil blijven bij het werk. Mogen collega's nog bellen met specifieke vragen? Wordt een wekelijkse update op prijs gesteld? Of wil de medewerker juist even geen werkgerelateerde informatie?



# Als je niet meer beter wordt

Wat er wel mogelijk is



Tips voor  
het gesprek op de  
volgende pagina

## Medewerker

Het kan zijn dat je bij de diagnose of na de behandelingen te horen krijgt dat je niet meer beter zult worden. Mogelijk krijg je behandelingen die je leven verlengen en/of de kwaliteit van leven vergroten. Deze fase kan kort zijn, maar ook jaren duren.

Het is heel goed mogelijk dat je in deze periode wilt en kunt blijven werken. De sociale contacten, de voldoening die je uit je werk haalt, of gewoon het plezier in je werk zijn goede redenen om aan de slag te blijven. Geef duidelijk aan wat je wilt en wat je aankunt.

## Werkgever

Het is verstandig om niet te snel te denken dat een medewerker geen volwaardig werk meer kan doen. Door de ontwikkeling van steeds betere behandelingen kunnen mensen die niet meer genezen in veel gevallen toch lang goed inzetbaar blijven. Soms zijn er aanpassingen nodig in het takenpakket of de werkplek. Juist in deze fase is het belangrijk nauw contact te blijven houden met de medewerker. Probeer dat zo open en eerlijk mogelijk te doen en besef dat dit een periode is waarin veel zal veranderen maar ook nog veel mogelijk is.



## Tips voor het gesprek

- Overleg samen wat de medewerker wil en kan en hoe dit te organiseren is.
- Blijf geregeld met elkaar contact houden over hoe het gaat en of er aanpassingen nodig of gewenst zijn.
- Wees open en eerlijk naar elkaar: als iets niet meer gaat, kun je samen naar alternatieven of oplossingen zoeken.
- Besteed ook aandacht aan wettelijke en financiële aspecten van de verschillende mogelijkheden en keuzes.
- Bespreek of en hoe de medewerker wil dat zijn collega's en externe relaties geïnformeerd worden over het feit dat hij of zij niet meer beter wordt. Zo'n bericht heeft vaak grote impact op de betrokkenen.



# Meer informatie

## Heb je na het lezen van deze brochure nog vragen over werk en kanker?

Kijk dan op de website van het Kenniscentrum Werk en Kanker  
[www.kenniscentrumwerkenkanker.nl](http://www.kenniscentrumwerkenkanker.nl)

Het Kenniscentrum Werk en Kanker is een initiatief van Groep Werk en Kanker, een samenwerkingsverband van praktijkorganisaties gespecialiseerd in verzuim- en re-integratiebegeleiding van mensen die met kanker te maken krijgen. Je kunt via de website ook contact opnemen met deze organisaties.

## Voor specifieke onderwerpen kun je terecht op deze websites

Informatie over kanker en werk door de Nederlandse Federatie van Kankerpatiëntenorganisaties (NFK)  
[www.kankerenwerk.nl](http://www.kankerenwerk.nl)

Informatie over de Wet verbetering Poortwachter  
[www.arboportaal.nl/onderwerpen/wet-verbetering-poortwachter](http://www.arboportaal.nl/onderwerpen/wet-verbetering-poortwachter)  
[www.kenniscentrumwerkenkanker.nl/index.php/wetgeving](http://www.kenniscentrumwerkenkanker.nl/index.php/wetgeving)

Informatie over WIA-uitkeringen  
[www.uvw.nl/particulieren/ziek](http://www.uvw.nl/particulieren/ziek)

Een overzicht van bedrijfsartsen die zijn gespecialiseerd in het begeleiden van mensen met kanker  
[www.nvka.nl/baco/lijst](http://www.nvka.nl/baco/lijst)

De richtlijn 'Kanker en Werk' voor bedrijfsartsen uitgegeven door de Nederlandse Vereniging van Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde  
[nvab-online.nl/richtlijnen/kanker-en-werk](http://nvab-online.nl/richtlijnen/kanker-en-werk)

Gegevens van advies- en re-integratiebureaus die zijn gespecialiseerd in begeleiding van mensen die met kanker te maken krijgen  
[www.groepwerkenkanker.nl/onze-groep](http://www.groepwerkenkanker.nl/onze-groep)

## Deze folder verder verspreiden?

Deze folder is digitaal in te zien en te downloaden via  
[www.kenniscentrumwerkenkanker.nl](http://www.kenniscentrumwerkenkanker.nl) of  
[nfk.nl/kanker-en-werk/tools-workshops](http://nfk.nl/kanker-en-werk/tools-workshops)

November 2019

© Deze folder is een gezamenlijke productie van

GROEP  
WERK &  
KANKER

De Groep Werk en Kanker biedt praktijkkennis over werken tijdens en na kanker. De groep is een vraagbaak en klankbord voor overheid, verzekeraars, patiëntenorganisaties, zorgverleners en werkgeversplatforms.

**nfk** Nederlandse  
Federatie van  
Kankerpatiënten  
organisaties

De Nederlandse Federatie van Kankerpatiëntenorganisaties (NFK) is de koepel van negentien kankerpatiëntenorganisaties. NFK en de deelnemende kankerpatiëntenorganisaties dienen gezamenlijk een belangrijk maatschappelijk doel: vanuit patiëntperspectief en ervaringsdeskundigheid werken aan een betere kwaliteit van leven en zorg voor alle (ex-)kankerpatiënten, hun naasten en mensen met een erfelijke aanleg voor kanker in Nederland.

De totstandkoming van deze publicatie werd ondersteund door

