

# Kanker: een onderwerp voor bij het koffiezetapparaat?!

**Noloc-lid?**  
Luister de podcast terug in de Noloc

## *Preventieve aandacht voor kanker op de werkvloer loont*

Càrola Rietdijk

**Steeds meer mensen krijgen in hun arbeidzame leven te maken met kanker. De cijfers liegen er niet om: zo'n 50.000 diagnoses binnen de beroepsbevolking per jaar. Er is een groeiende behoefte aan kennis en begeleiding rondom werk en kanker. In de praktijk blijkt dat werkgevers en leidinggevenden het ingewikkeld vinden als ze plotseling worden geconfronteerd met een medewerker die kanker krijgt. Judith Maas en Guido Meulenstein ondervonden dit aan den lijve. Beide ervaringsdeskundigen maakten er hun beroep van. "Kanker is een beladen onderwerp. Het is spannend om over te praten."**

Kanker lijkt altijd een 'ver-van-mijn-bed-show'. Totdat het ineens heel dichtbij komt omdat een partner kanker krijgt, een goede vriend of een directe collega. Wat zeg je eigenlijk tegen een collega die van de ene op de andere dag ineens een kankerpatiënt is? Hoe reageer je daar als manager op? Wat betekent het voor de inzetbaarheid van desbetreffende medewerker? En hoe laat je een begeleidingsproces zo goed mogelijk verlopen? De 'handelingsverlegenheid', het ongemak, in de werkomgeving is vaak groot. "Eigenlijk gaat dit traject misschien wel voor 95% over communicatie", zegt expert Machteld de Bont van Care in Company in de Noloc-podcast 'Omgaan met kanker op de werkvloer'. Care in Company is gespecialiseerd in het begeleiden van organisaties op het gebied van werk en kanker. Machteld pleit voor preventieve aandacht voor inzetbaarheid en voorkoming van onnodig lang verzuim bij kanker op de werkvloer. Ze adviseert de bedrijfsarts in een eerder stadium te betrekken

bij het werktraject. "Laat werk onderdeel zijn van het herstel, daar valt winst te boeken."

### **Arbocuratieve interventies**

De Taskforce Cancer Survivorship Care, een samenwerkingsverband tussen zorgprofessionals, onderzoekers, beleidsmakers en patiëntenorganisaties, maakt zich er hard voor om passende zorg voor mensen met en na kanker mogelijk te maken. Ondanks diverse activiteiten en initiatieven, krijgen 'cancer survivors' – mensen die de diagnose kanker krijgen en perspectief hebben op (over)leven – lang niet altijd de begeleiding en zorg die zij nodig hebben. Op het gebied van werk en werkhervatting zet de Taskforce zich in om de kansen te vergroten dat mensen werk kunnen krijgen én behouden tijdens en na de behandeling. Vanaf de diagnose moet er aandacht zijn voor werk en de rol die werk speelt in het leven. Een duurzaam en integraal overheidsbeleid

en arbocuratieve interventies zijn nodig om de kloof tussen werk en gezondheid te overbruggen.

## Ontwikkelingen

Er zijn diverse ontwikkelingen gaande, die het belang van gerichte aandacht voor kanker en werk onderbouwen. Zoals:

- Toename van kanker door vergrijzing van de werkpopulatie en hogere pensioenleeftijd.
- Het sociale zekerheidsstelsel wordt in steeds verdere mate afgebouwd, waardoor meer verantwoordelijkheid komt te liggen bij de werkgever.
- De rol van de werkgever wordt groter op het gebied van verzuimmanagement, re-integratie en werkbehoud, óók bij tijdelijk werk.

## Taboe

Dat het naast bedrijfskundige zorg óók om goed werkgeverschap draait, beaamt Judith Maas (54). Ze is werkzaam als organisatieadviseur bij Care in Company en re-integratiecoach bij Stap Nu, een gespecialiseerd re-integratiebureau in kanker en werk. "Je kunt je voorbereiden op het moment dat er een keer een medewerker aan je bureau staat, die met deze diagnose komt. En dat je de mogelijkheden bespreekt in plaats van de onmogelijkheden. Kijk vooral naar inzetbaarheid in plaats van verzuim", benadrukt Judith. Zeven jaar geleden werd ze zelf geconfronteerd met de diagnose kanker. "Mijn traject is niet heel erg goed verlopen. Ik ben op een soort missie gegaan om een bijdrage te leveren aan het voeren van het gesprek over kanker op de werkvloer. Ook bij het koffiezetapparaat! Dat het een normaal onderwerp is." Op de vraag of kanker nog altijd een taboe is, antwoordt Judith: "Het blijkt altijd nog een moeilijk onderwerp om te bespreken. Het komt zoveel voor en tegelijkertijd is het beladen. Dat maakt het spannend."

**'Kijk als organisatie naar inzetbaarheid in plaats van verzuim'**



**Judith Maas** is organisatieadviseur bij Care in Company. Een adviesbureau dat organisaties begeleidt op het gebied van werk en kanker, en medewerkers, teams, managers en HR-professionals helpt dit proces vorm te geven. Daarnaast werkt Judith als re-integratiecoach bij Stap Nu. [www.careincompany.nl](http://www.careincompany.nl)



**Guido Meulenstein** heeft een achtergrond in arbeidsdienstverlening en is directeur van Stap Nu. Een bureau met specifieke expertise op het gebied van succesvolle herstelbegeleiding, verzuimbegeleiding en re-integratie bij 'kanker & werk', 'chronisch ziek & werk' en 'post-COVID & werk'. [www.stapnu.nl](http://www.stapnu.nl)

### **Kanker overkomt werknemer én werkgever**

"Wat wel eens vergeten wordt: kanker overkomt de werknemer, maar óók de werkgever. Beiden hebben daar stappen in te maken. En wat vaak gebeurt als een van de twee dat nalaat, is dat kanker letterlijk tussen werknemer en werkgever in komt te staan", stelt Guido Meulensteen (45), directeur van Stap Nu. Ook hij krijgt in het midden van zijn carrière te maken met kanker. Twee jaar lang worstelt hij met zijn ziekte in combinatie met een eigen bedrijf en een jong gezin. "Ik ben daarin wel zoekende geweest: hoe houd ik mijn hoofd boven water?"

### **Schadelastbeperking**

Steeds meer bedrijven zijn bezig met grote thema's zoals vitaliteit en inzetbaarheid. Guido: "Preventie is in. Het heeft allemaal te maken, even kort door de bocht, met schadelastbeperking. Dan hebben we het over zowel het financiële als ook het menselijke aspect. Bedrijven betalen veel om nieuwe mensen aan te nemen, maar zijn niet bereid te betalen om mensen te behouden. Dat contrast is gigantisch. Je ziet nu dat bedrijven zich daar langzaam bewust van worden in de zin van: wat kunnen we doen aan de voorkant om a) mensen te behouden b) mensen langer inzetbaar te houden vanwege het simpele feit dat de krappe arbeidsmarkt erom vraagt én dat werkgevers zien dat mensen ook langer en meer verbonden blijven aan de organisatie als ze daadwerkelijk preventief handelen. Daardoor wordt de spreekwoordelijke last aan beide zijden beperkt."

"Is het overal zo? Nee. Speelt het steeds meer? Ja. Grotere bedrijven hebben over het algemeen meer middelen om hun afdelingen hierop in te richten. De worsteling zit 'm vaak bij het mkb. Want je praat ook over investeringen en hoe doe je dat in samenspraak met je verzekeraar? De trend is dus wel zichtbaar en men probeert er echt wel wat in te doen, maar we zijn er nog lang niet", benadrukt Guido.

Judith: "Het heeft ook vaak te maken met de vraag of organisaties zien wat het oplevert als ze aan de preventiekant gaan zitten. Wat wij samen over de bühne

willen krijgen is: dit is wat het je oplevert. Namelijk, het binnenhouden van die talentvolle medewerkers als ze goed begeleid worden tijdens hun ziekte!"

### **'Wat levert het op? Behoud van talentvolle medewerkers!'**

#### **Goedbedoelde 'verwaarlozing'**

Beide experts hameren erop dat de werkgever direct na het vaststellen van de diagnose in gesprek gaat met de medewerker, zodat deze vanaf het begin weet waar hij aan toe is. Dit vergt maatwerk. "We kennen allemaal wel de situatie dat er gezegd wordt: 'ga lekker naar huis, we lossen het hier wel op.' 'Goedbedoelde verwaarlozing', noemen ze dit. Heel aardig, maar misschien wil je juist wel aan het werk blijven totdat je behandeld wordt. En kunnen we dát gesprek dan met elkaar voeren?!"

"Vanaf de start geen aannames doen, maar vooral met elkaar in gesprek gaan: wat heb jij nodig op dit moment? Wat vind jij fijn? Vooral kijken naar wat er wél kan. En bij een volgende fase het gesprek opnieuw voeren: wat kan je van elkaar verwachten? Er zit ook nog een heel team achter. En misschien ook klanten. Dus er zijn verschillende perspectieven van waaruit er gekeken wordt. Dat vraagt om afstemmen. Wie is op dit moment in 'the lead'? Wie zorgt voor de verbindingen? Kan jij dat zelf als medewerker? Of is dat nu te veel gevraagd? Doet een leidinggevende dat en hóe doen we dat dan?", licht Judith toe.

#### **Zelf oplossingen aandragen**

"Welke afspraken kunnen we de komende tijd maken? Hoe kunnen wij daarin faciliteren? Wie informeert de collega's? Wil jij meedenken over wie jouw werkzaamheden kan opvangen als – ik noem maar wat – jij misschien straks periodes wat minder belastbaar bent? Heb jij zelf daar al een idee bij? Het zal je verbazen welke oplossingen mensen aandragen als je ze betreft in het proces", vult Guido aan.

"Hoe houd je elkaar gedurende het traject op de hoogte? Een keer koffiedrinken op de afdeling? Spreek dat van tevoren met elkaar af en plan het in, zodat een medewerker niet verloren op zo'n afdeling komt te staan. Stel dat iemand er anders uitziet, zorg dat collega's er ook op zijn voorbereid als hij koffie komt drinken. In de afstemming, dáár zit de sleutel!"

Iedereen vindt daar zo zijn eigen vorm in. Sommigen willen juist even geen patiënt zijn als ze contact hebben met collega's. "We hebben bijvoorbeeld cliënten die een blog bijhouden en hun collega's uitnodigen: volg alsjeblieft mijn blog. Dan hoeven we het daar niet over te hebben. Dat is enorm krachtig. Je bent niet je ziekte, dus hoe fijn is het dan als je op je werk even jezelf kunt zijn."

Op de vraag of er meer mogelijk is dan 'leken' denken, knikt Judith. "Ja, soms wel. Want het wil niet zeggen dat je je helemaal ziek hoeft te melden. Misschien kun je wel gedeeltelijk werken. Bijvoorbeeld thuis 's ochtends je laptop openklappen en 's middags bestraald worden."

## Verwachtingsmanagement

Terugkijkend op haar eigen proces en de verwachtingen die Judith en haar leidinggevende hadden, zegt ze: "Ik had het gevoel dat ik alles zelf moest doen, dus kreeg eigenlijk te veel ruimte. En als je dan de regie pakt, denkt de leidinggevende: het gaat goed, ik kan achteroverleunen. Terwijl ik juist ook dingen van mijn leidinggevende verwachtte. Zeker als je bezig bent met je behandeling en denkt: Wat gaat het effect zijn? Gaan de behandelingen helpen? Ik hield zelf telkens het contact met het werk. Terwijl ik dát juist een taak van de werkgever vind, om die verbinding te blijven leggen",

Het sleutelwoord is 'preventieve begeleiding'. Niet afwachten totdat een werknemer met een ernstige diagnose als kanker zich meldt, maar proactief samen aan de slag gaan. Guido: "Het is aangetoond dat als je hier in een zo vroeg mogelijk stadium mee

begint, de duur van het verzuim ook afneemt. Daarmee neemt de financiële schade ook af."

## Telefonische gesprekken

Guido somt wat initiatieven op hoe je zo iets kunt op tuigen binnen je organisatie. "Er zijn al veel tools in het leven geroepen. Kijk vooral naar wat er al is." Hij verwijst naar onder meer het Kenniscentrum Werk & Kanker, Groep Werk & Kanker en Nationale Kanker en Werk Dag. "Er zijn veel initiatieven én instanties die bereid zijn om eerstelijns hulp te verlenen als je het even niet weet. Bijvoorbeeld telefonische gesprekken waar mensen gratis gebruik van kunnen maken om een richting te vinden. Of schakel met gespecialiseerde partijen die praktische tips geven zodat je de eerste stappen kunt maken. Dat hoeft niet altijd een complex geheel te zijn. Soms kan je met een paar gesprekken al héél veel doen."

## 5 tips voor goed werkgeverschap

Een paar tips voor HR-professionals om een impactvol life event als kanker te borgen binnen een organisatiebeleid:

1. Heldere communicatie staat met stip op nummer 1 evenals het bieden van psychologische veiligheid.
2. Roep de bedrijfsarts op eerder aan te haken dan de protocollaire termijn. Niet alleen voor de werknemer, maar ook ter ondersteuning van de leidinggevende. Als de bedrijfsarts eerder aan tafel zit, kan je gezamenlijk naar interventies kijken gedurende het proces. Schuift hij later aan, dan is hij de zoveelste arts op rij.
3. Het verschuiven van de blik van verzuim naar inzetbaarheid. Kijk naar wat er wél kan.
4. Wees 'niet handelingsverlegen'. Als iemand handelingsverlegen is, is men vaak afwachtend en onwetend. Werk aan deskundigheidsbevordering; lees jezelf in of laat je bijscholen. Dan weet je iets meer van de hoed en de rand zodat, als het zich aandient, je een stap naar voren kunt maken.
5. De rol van HR en óók van een leidinggevende is zowel zorgzaam als zakelijk. Soms lijkt het of die

twee niet samengaan, maar die gaan heel goed samen. Als je maar weet hoe je het moet doen.

“Dus zet het op tijd in. Uiteindelijk hebben we het over communiceren met elkaar, de regie pakken en zorgen dat je stapjes maakt en dat alle neuzen dezelfde kant op staan”, vat Guido samen. “Als je in staat bent om iemand te begeleiden in de transitie van overleven naar leven en daarop kunt aansluiten op de juiste manier, dat vraagt wel om expertise, dan kun je van betekenis zijn.” ■

**Càrola Rietdijk**, redactielid

### Bronnen

- [www.taskforcecancersurvivorshipcare.nl/werk/](http://www.taskforcecancersurvivorshipcare.nl/werk/)
- [www.kenniscentrumwerkenkanker.nl](http://www.kenniscentrumwerkenkanker.nl)
- [www.nfk.nl/themas/kanker-en-werk](http://www.nfk.nl/themas/kanker-en-werk)
- [www.stap.nu](http://www.stap.nu)
- [www.careincompany.nl](http://www.careincompany.nl)
- Noloc-podcast ‘Omgaan met kanker op werkvloer’ met Machteld de Bont van Care in Company

**Relationele Verleidingen: Empathisch begeleiden van groepen** is het nieuwe boek van de auteur van *Wisselende contacten: De ontmaskering van de coachingsrelatie* en grondlegger van het model van de Zes Houdingen. In haar nieuwe boek neemt psycholoog, coach en trainer **Karen Walthuis** je mee in de relationele diepte van het werken met groepen.

*‘Je kunt moeilijk om haar boek heen, wanneer je als begeleider een beter beeld wil krijgen van wat er speelt in een groep, jouw aandeel hierin en hoe je hiermee adequaat kunt omgaan’*  
**Ron van Deth**

*‘Informatief en schokkend. Een bijzonder zinvol boek dat ook nog eens lekker leest.’*  
**Elmers Schmidt**

*‘Gecomplceerde fenomenen als overdracht en narcisme werden me nu pas echt duidelijk.’*  
**Josephine Boijens.**

