



Ria Freijssen

Mensen met kanker afschrijven als arbeidskracht kan niet meer

Re-integratiebegeleiding bij kanker

Ria Freijssen

Elke dag opnieuw zijn er mensen die de boodschap kanker krijgen. Dit zijn er ongeveer 100.000 per jaar, waarvan 40.000 mensen deel uitmaken van de beroepsbevolking. Elke dag zijn er dus mensen – jong en oud – voor wie het leven in één klap op zijn kop komt te staan. Die meteen in een rollercoaster terecht komen van ziekenhuisbezoeken, medische onderzoeken, chemokuren, operaties en bestralingen. Die vanaf dat moment hun leven niet meer zeker zijn. Elke dag worden ook bedrijven geconfronteerd met medewerkers die de diagnose kanker hebben gekregen. Kanker heeft dus niet alleen een enorme impact op de mensen die het overkomt, maar ook op hun omgeving.

Impact en onbegrip

“Eind augustus 2000 ontdekte ik een knobbeltje in mijn borst”, vertelt Marina Fransen, inmiddels re-integratiecoach bij Cancer and Career. “Omdat kanker in mijn familie voorkomt ondernam ik meteen actie. Er volgden twee operaties en bestralingen. Eind 2000 was ik klaar met de behandelingen. Maar toen begon het verwerkingsproces pas, de acceptatie en het weer opbouwen van energie. Begeleiding was er in die tijd niet, dus ik heb alles op eigen kracht en in overleg met de bedrijfsarts gedaan. Het was toen normaal om tijdens behandelingen niet te werken. Nu denk ik daar anders over. Ik heb in die tijd ervaren hoe fout het kan gaan bij terugkeer in werk. Ik kreeg bijvoorbeeld de opmerking ‘raar dat je maar drie uurtjes komt werken terwijl je toch een paar maanden lekker hebt kunnen uitgerusten’. Dat deed zeer. Ook werd ik ‘boven de sterkte’ ingedeeld terwijl ik veelal alleen zat omdat collega’s ziek waren. Ik ben tegen veel dingen aangelopen die anders zouden moeten. Bij Cancer and Career wordt hier veel aandacht aan besteed ten behoeve van alle betrokken partijen.”

Margriet Stolk werkt, naast haar parttimebaan als verpleegkundig teamleider, als re-integratiecoach bij Stap.nu. Ook zij deed slechte ervaringen op bij terugkeer naar werk. “Na negen maanden behandelingen wilde ik beginnen met re-integreren, maar bij terugkeer op het werk was mijn kamer in beslag genomen en waren mijn spullen ingepakt in dozen. Dat was confronterend. Extra confronterend was het toen mijn toenmalige leidinggevende zei: ‘Je moet maar eens rondkijken wat je wilt gaan doen, want er zit nu iemand op jouw plek en die doet het beter dan jij. En de collega’s zijn daar heel tevreden over.’ Dit kwam als een mokerslag binnen, ik ben dichtgeklapt en huilend naar huis gegaan. Gelukkig ben ik strijdlustig. Ik heb contact opgenomen met mijn hrm-adviseur en die vond het, net als ik, normaal dat ik in mijn eigen functie zou re-integreren. Het team waaraan ik leiding gaf, is meteen pal achter mij gaan staan. Zonder hen had ik het niet gered. Nog steeds geef ik drie dagen per week met plezier leiding aan dit team.”

Herstel en werkherleving hand in hand

Omdat behandelingen vrijwel altijd consequenties en

bijwerkingen hebben die van invloed zijn op iemands leven en werk, met name bij chemotherapie, is kanker een belangrijke oorzaak van langdurig verzuim. Cijfers laten zien dat de meerderheid stopt met werken tijdens de behandelingen. Verzuim duurt gemiddeld tien tot achttien maanden en kost een werkgever bij een modaal inkomen ongeveer honderdduizend euro aan loondoorbetaling, vervanging, werkgeverslasten en verzuimbeleid (Bron: Re-turn | Werkkracht bij kanker). Bedrijven hebben er dus alle belang bij om re-integratie in een zo vroeg mogelijk stadium op te starten en goed aan te pakken.

De meeste mensen met kanker ontvangen nauwelijks of geen advies met betrekking tot werk of werkherleving

Ragna van Hummel is oprichter en directeur van Re-turn | Werkkracht bij kanker, eveneens een landelijke organisatie met ervaringsdeskundige professionals: “Toen ik na de behandeling van borstkanker weer aan het werk ging ontdekte ik, dat werkherleving na kanker helemaal niet vanzelfsprekend is. Niet alleen had ik geen idee wat me te doen stond, maar ook mijn baas miste handvatten. In de gezondheidszorg staan behandelingen centraal en over werk wordt vrijwel niet gesproken. De meeste mensen met kanker ontvangen nauwelijks of geen advies met betrekking tot werk of werkherleving. Onze missie is om werk, werkvermogen en inzetbaarheid van werknemers met kanker te behouden door het combineren van herstel, sport en begeleiding. Een heldere structuur, harde kennis van wet- en regelgeving en effectieve communicatie horen daarbij, coaching alleen is niet goed genoeg.”

Werk maken van je toekomst

Gelukkig worden de overlevingskansen na kanker steeds groter, op dit moment geneest ongeveer 55%. Daardoor hebben veel mensen nog een leven voor zich en dus alle redenen om werk te maken van hun toekomst. Maar dat is makkelijker gezegd dan gedaan.

Margriet: "Wat ik hoor van mijn cliënten is dat ze tijdens en na hun behandelingen veel last hebben van vermoeidheid, geheugen- en concentratieproblemen. Daardoor is het lastig om informatie te onthouden, teksten te begrijpen, taken te overzien en/of af te maken. Dit heeft grote impact op de mensen zelf, het werk en op het team. Ter ondersteuning van de werknemer biedt Stap.nu een werkgeheugentraining aan en masterclasses en incompanytrainingen ter ondersteuning van zorgprofessionals. Wat niet helpt bij re-integratie is pampelen, zodat mensen blijven hangen in hun ziek zijn. Wat ook niet helpt is hen met rust laten zodat ze thuis komen te zitten." Marina beaamt dat: "Een veelgehoorde klacht van mijn cliënten is 'ik heb tot op heden niks van mijn werkgever gehoord'. Als ik dan aan die werkgevers vraag waarom ze nog geen contact hebben opgenomen, dan wordt vaak gezegd: 'ja, er is zoveel aan de hand, laat haar maar even met rust, ze moet eerst maar even dat proces door.' Ik heb geleerd, dat deze handelwijze

wat wel en niet lukt en welke uitdagingen iemand aan kan. Zodat je samen zoekt waar de ruimte zit en wat een passende oplossing is. Het helpt, om hier de collega's bij te betrekken."

Margriet: "Ook het tonen van medeleven en begrip voor de situatie helpt. En met de teamleden bespreken wat kanker betekent. Als teamleider en coach ben ik er alert op, dat ik samen met betrokkenen naar uitdagingen zoek die hen stimuleren tot het oppakken van nieuwe taken. Hierdoor kunnen ze hun geheugen trainen en zinvol bezig zijn en is werk ondersteunend bij het opbouwen van fysieke en mentale belastbaarheid. Als re-integratiecoach adviseer ik mijn cliënten en hun werkgevers om hier vorm aan te geven."

Moet je ervaringsdeskundige zijn?

Alle re-integratiecoaches bij de genoemde bureaus zijn ervaringsdeskundige. Is dit een voorwaarde? Marina: "Het is geen voorwaarde maar zeker een plus. Uit ervaring weet ik wat het is om die ziekte te hebben, wat de gevolgen kunnen zijn en wat de impact is, niet alleen op jezelf maar ook op de omgeving en het werk. Ik kan me goed in hen verplaatsen. Ook weet ik welke fouten organisaties kunnen maken en wat er nodig is om re-integratie te bevorderen. Dus behalve dat je goed moet zijn in je vak moet je een brede kennis hebben van de verschillende vormen van kanker, de behandelwijzen en de gevolgen daarvan. Ik verdiep me dus altijd in de kankersoort van mijn cliënten. Hierbij gebruik ik naslagwerken uit onze bibliotheek, raadpleeg ik de deskundigheid van onze aangesloten oncologische bedrijfsartsen of arbeidsdeskundigen en benut ik de intervisiebijeenkomsten met onze partners." Ragna: "Wij zijn geen artsen, daar is de bedrijfsarts voor. Onze rol is om te verbinden tussen werknemer en werkgever. Dat vergt oog voor verschillen en overeenkomsten. Ervaringsdeskundigheid kan helpen maar ook hinderen, jouw oplossing is niet die van een ander. Uit onderzoek blijkt steeds, dat maatwerk de enige effectieve aanpak is. Iedere behandeling, werknemer en werkplek is anders."

Margriet: "Doordat ik zelf door dit proces ben gegaan kan ik een goed voorbeeld zijn. Ik kan met mijn cliënten

Steeds meer patiënten willen blijven werken gedurende het behandelproces of de stap maken naar werk

dus niet voortkomt uit desinteresse maar meer uit onwetendheid of angst. Ik adviseer altijd om te checken waar iemand behoefte aan heeft en wat iemand nodig heeft om weer aan het werk te kunnen gaan. Communiceren is uiterst belangrijk."

Ragna: "Onze cliënten worstelen vaak met vragen als 'hoe ga ik om met mijn vermoeidheid, hoe kan ik opbouwen in uren zodat ik in balans blijf, wat ga ik dan doen op mijn werk als ik niet alles meer kan, hoe bewaak ik mijn grenzen, hoe maak ik dingen bespreekbaar.' Wij hebben gemerkt, dat werkgevers eigenlijk met dezelfde vragen worstelen over hun re-integrerende medewerker. Het is dus belangrijk om zo vroeg mogelijk in gesprek te gaan met elkaar en te benoemen

delen wat mij heeft geholpen om beter te worden en wat het mij heeft opgeleverd door de draad weer op te pakken. Als uitgangspunt voor mijn begeleiding gebruik ik onder andere de lastmeter, een instrument om te bespreken waar iemand staat op fysiek, emotioneel, sociaal, spiritueel/levensbeschouwelijk en praktisch gebied. Vaak gaat het om verwerking van verlies, omgaan met angst, disbalans in fysiek, mentaal en sociaal functioneren. Ook kijk ik naar persoonlijke thema's en de plek die werk inneemt in het leven. Ik begin meestal om mensen weer in hun kracht te krijgen en ze te leren omgaan met angst en stress. Mindfulness helpt hier goed bij. Daarnaast adviseer ik over voeding en bewegen. Toen ik zelf kanker had, wandelde ik vrijwel elke dag. Nu stimuleer ik mijn cliënten om in beweging te komen. Dit doe ik onder andere door met hen te gaan wandelen, een mooie manier om ook letterlijk met iemand mee te lopen.

Wandelen in de natuur brengt lichaam en geest in balans, bewegen heeft effect op je stofwisseling. Er komt endorfine vrij, een opwekkende stof waardoor je je prettiger en vitaler voelt. Ik zie dat ze ervan opknappen. Het is aangetoond dat gezonde voeding en bewegen op een positieve wijze bijdragen aan herstel bij kanker. Het Integraal Kankercentrum Nederland (IKNL) heeft onlangs in zes centra de richtlijn Oncologische revalidatie geïmplementeerd, waarbij uitgebreid aandacht is ingeruimd voor werkherwinning en beweging."

Tot slot

Werk is – naast een belasting – voor veel mensen een stabiliserende factor in hun leven en een bron van plezier en zingeving. Werk draagt bij aan de kwaliteit van leven en geeft afleiding, sociale contacten en structuur. Erg belangrijk in een fase waarin je leven op zijn kop



Margriet Stolk



Marina Fransen



Ragna van Hummel

Geïnterviewden

- Margriet Stolk, counselling en leefstijlcoach bij Stap.nu, re-integratie & Counseling (www.stap.nu) en eigenaar van Growing-on (www.growing-on.nl), tevens verpleegkundig teamleider bij het Leids Universitair Medisch Centrum.
- Marina Fransen, counselor/coach bij Cancer and Career (www.cancerandcareer.nl) en eigenaar van La Chiave (www.lachiave.nl).
- Ragna van Hummel, directeur van Re-turn (www.re-turn.nl), tevens gastdocent aan de Avans+ Hogeschool in de Master Oncologic Physical Therapy en bij NSPOH aan de opleiding voor bedrijfsartsconsulenten oncologie. Ze is auteur van 'Werken na kanker', initiatiefnemer van het Nationale Congres Werk & Kanker (mei 2014).

staat. Ondanks deze wetenschap ondervinden veel (ex) kankerpatiënten problemen met terugkeer naar werk. Dit heeft te maken met factoren die samenhangen met de ziekte en de behandelingen, met de manier waarop mensen met hun ziekte omgaan, door onvoldoende aandacht voor kanker en werk binnen de gezondheidszorg en door onwetendheid in organisaties. De ervaring leert, dat steeds meer patiënten willen blijven werken gedurende het behandelproces of de stap willen maken naar werk. Om dit mogelijk te maken is nauwe samenwerking nodig tussen huisarts, specialist en bedrijfsarts enerzijds en werknemer en werkgever anderzijds. Gelukkig ligt de focus van de genoemde re-integratiebureaus op het faciliteren van werknemers met kanker én hun werkgevers, waardoor een snellere en meer succesvolle re-integratie tot stand kan komen en daarmee onnodige uitkeringen worden voorkomen.

Ragna: "We kunnen het ons gewoon niet veroorloven om mensen met kanker af te schrijven als arbeids-

kracht! Daarom moet de beeldvorming rond kanker op de werkvloer veranderen. Terugkeer naar werk vergt zorgvuldigheid en geleidelijkheid. Maatwerk dus. Re-integratiebegeleiding kost tijd en geld. Maar als het niet goed gebeurt is er grote kans op uitval in de toekomst. Het proces moet door de werkgever goed worden begeleid want lukt de re-integratie niet en is er onvoldoende inspanning geweest dan wacht een loonsanctie. Als de juiste ondersteuning en begeleiding in een zo vroeg mogelijk stadium wordt opgestart, dan helpt dat om werkvermogen te behouden en inzetbaarheid te vergroten. En dat is winst voor alle betrokkenen." ■

Ria Freijsen is eigenaar van Talentwerk (www.talentwerk.nl) en mede-eigenaar van het TeamcoachCollectief (www.teamcoachcollectief.nl). Ze is CMI-C gecertificeerd loopbaanprofessional, mentor/coach bij CMI en redactielid van LoopbaanVisie.

Annet
Brinkhuis
Opleidingen



POST HBO REGISTEROPLEIDING TOT
LOOPBAANCOACH

- * Dé opleiding voor loopbaancoaching en persoonlijke ontwikkeling
- * Individueel coachingstraject bij start van de opleiding
- * Geregistreerd bij de Stichting Post Hoger Beroepsonderwijs Nederland

www.annetbrinkhuis.nl



Bestel nu via:

www.bol.com

'Organisatiecoaching' is een relatief nieuwe term die opduikt bij organisatieadviseurs en coaches. Organisatiecoaches zoeken naar nieuwe horizons, ze onderscheiden zich doordat zij duurzame verandering in organisaties willen bewerkstelligen.

Veranderen van organisaties is altijd lastig. Dit boek biedt een inkijkje in de verschillende manieren waarop professionele begeleiders bijdragen aan het leren van en door organisaties. Het boek biedt een diversiteit aan casuïstiek en benaderingen van organisatiecoaches in de praktijk.

Versillende auteurs laten zien hoe zij succesvol zijn in hun streven naar duurzame verandering. Ook beschrijven zij open en eerlijk hun moeilijkheden, missers en blunders. Dat maakt het boek tot een rijke beschrijving van de 'state of the art' van dit nog jonge vakgebied.

De grote rijkdom aan praktijkmateriaal en benaderingen is bedoeld als inspiratiebron voor andere coaches en adviseurs die hun professionele repertoire uit willen bouwen of aan willen scherpen. Het boek biedt daartoe een aantal uitgangspunten die het handelen van organisatiecoaches richting kunnen geven. Tegelijkertijd benadrukt het boek dat organisatiecoaching ook een 'eindeloze zoektocht' is, en daardoor juist zo de moeite waard.