



Kanker en werk

**Inzichten van Juanita Valies,
ondernemer en HRM-adviseur.**



KANKER EN WERK: INZICHTEN VAN JUANITA VALIES, ONDERNEMER EN HRM-ADVISEUR.

KANKER EN WERK

Op 4 februari 2024 was het Wereldkankerdag. Deze dag heeft de wereld weer stil gestaan bij de impact van kanker. Deze ziekte raakt niet alleen het fysieke welzijn van je medewerker, maar heeft ook diepgaande gevolgen voor hun emotionele welzijn en professionele leven.

Uit recent onderzoek van de Nederlandse Federatie van Kanker patiëntenorganisaties (NFK) blijkt dat 85% van de kankerpatiënten 10 jaar na de diagnose last heeft van klachten als gevolg van de ziekte of behandeling.

De aanleiding voor mij om dit artikel te schrijven komt voort uit mijn professionele achtergrond als HRM-adviseur en tevens ex-kankerpatiënt die ten tijde van de diagnose in loondienst was.

Het doel van dit artikel is om via deze weg een oproep te doen aan jou als leidinggevende en/of HR-professional om het gesprek aan te gaan of voort te zetten over Kanker en werk binnen je organisatie.

EVEN VOORSTELLEN

Mijn naam is **Juanita Valies** (Rotterdam, 8 maart 1978), zelfstandig ondernemer, HRM-adviseur en professioneel coach met specialisaties in persoonlijk ontwikkeling, loopbaan coaching en re-integratie. Daarnaast geef ik advies en coaching aan mensen die naar Kreta willen emigreren.

Als HR-professional met meer dan 25 jaar ervaring in arbeidsbemiddeling en personeelszaken, zowel binnen de overheid, zorg, toerisme als bij een onderwijsinstelling adviseer ik leidinggevendenden o.a. op het thema verzuim.

Verzuim is over het algemeen een delicaat onderwerp. In deze richt ik specifiek de aandacht op het thema Kanker, maar ik ben van mening dat elke verzuimmelding de zorgvuldige aandacht verdient binnen het kader van goed werkgeverschap. Vanuit het werkgeversperspectief benadruk ik het belang van (preventieve) goede verzuimgesprekken en begeleiding, die uiteindelijk kunnen bijdragen aan een verlaging van de ziekteverzuimcijfers en het werkgeluk van de medewerker(s)



WAT MIJ ALS HR-PROFFESIONAL IS OPGEVALLEN:

Zoals eerder vermeld heb ik bij diverse werkgevers en in verschillende branches mogen adviseren op het gebied van verzuim. Wat mij is opgevallen, dat ondanks het aanreiken van (digitale) informatie door HRM, adviezen van de bedrijfsarts/ arbeidsdeskundige en/of verzuimconsulent, leidinggevende vaak op zoek zijn naar de juiste aanpak wanneer een medewerker de diagnose kanker heeft gekregen. Elke medewerker is uniek en kan dus op verschillende manieren reageren op de diagnose.

Sommigen kunnen zich strijdvaardig opstellen (**fight**), anderen willen wellicht vluchten, de realiteit ontkennen of zich juist op het werk storten (**flight**), terwijl weer anderen wellicht volledig uit het veld geslagen zijn (**freeze**). Het begrijpen van deze diverse reacties is cruciaal voor een doeltreffende ondersteuning, verzuimbegeleiding en (mogelijke) re-integratie terug naar de werkvloer.

Mijn ervaring leert dat zo'n bericht je als leidinggevende en/of HR professional niet onberoerd raakt en het prettig en ondersteunend kan zijn om met (collega) HR professional je emotie te delen. De eerste vragen die mij meestal werden gesteld waren in de trant van:

- ✓ Behoeftte ondersteuning bij het voeren van verzuimgesprekken
- ✓ Hoe begeleid ik een medewerker tijdens (gedeeltelijke) afwezigheid?
- ✓ Hoe kunnen we een ondersteunende werkomgeving creëren (volgens AVG-regels)?

Óf

- ✓ Vragen over de Wet verbetering Poortwachter (WVP)
- ✓ Wanneer een (vervroegde) oproep aanvragen bij de bedrijfsarts
- ✓ Wat is de eerste (gedeeltelijke) ziekmeldingsdatum
- ✓ Zijn er benutbare mogelijkheden
- ✓ Herstelpercentage berekenen,
- ✓ Aanvraag van een deskundig oordeel wel of niet
- ✓ Vragen over het arbeidsdeskundige onderzoek, rol van de leidinggevende, maatmanwerkzaamheden, 1^e spoor en/of 2e spoor.
- ✓ WIA aanvraagprocedure
- ✓ Bij verandering van de diagnose, terminaal
- ✓ (Vervroegde) IVA- aanvraag of het afwachten van verdere ontwikkelingen



DE LANGDURIGE IMPACT VAN KANKER: EEN OPROEP TOT GESPREK BINNEN DE WERKOMGEVING

Kijkend naar bovenstaande feiten en cijfers en de recente informatie dat 85% van de kankerpatiënten 10 jaar na de diagnose last heeft van klachten als gevolg van de ziekte of behandeling, concludeer ik als HR-professional dat er nog ruimte is voor verbetering in de verzuimbegeleiding. Met name re-integreren is meer dan alleen terugkeren naar de werkuren; het is een geleidelijk proces dat vraagt om geduld, begrip en compassie.

Als leidinggevend en HR-professional hebben we een cruciale rol in het creëren van een ondersteunende werkomgeving voor alle werknemers, inclusief degenen die te maken hebben gehad met kanker. Dit kan variëren van flexibele werktijden en aanpassingen aan de werkplek tot het bieden van toegang tot gespecialiseerde ondersteuningsprogramma's en het faciliteren van open gesprekken over gezondheid en welzijn op de werkvloer. Laten we vooral het goede gesprek voeren met de medewerkers en niet invullen voor een ander (NIVEA).

RONDETAFELGESPREK: VERZUIMBELEID KANKER EN WERK

1. Inrichting van het Verzuimbeleid:

- Hoe hebben jullie het verzuimbeleid ingericht voor medewerkers met de diagnose kanker?

2. Communicatie en Verzuimgesprekken:

- Hoe verloopt de communicatie naar de betreffende medewerker, zowel mondeling als schriftelijk?
- Op welke manier vinden verzuimgesprekken plaats, en hoe wordt de toon in de verslaglegging/brieven over wijzigingen gehandhaafd?

3. Ondersteuning voor Medewerkers:

- Welke mogelijkheden zijn er voor medewerkers om te praten over hun ervaringen met kanker en re-integratie?



4. Ondersteuning voor Leidinggevenden:

- Wie faciliteert ondersteuning aan leidinggevenden die vragen hebben over hoe ze het beste kunnen omgaan met een medewerker die kanker heeft?

5. Evaluatie van Verzuimgesprekken:

- Vindt er na elk verzuimgesprek een korte evaluatie plaats om te achterhalen hoe de medewerker het gesprek heeft ervaren?

6. Eind Evaluatiegesprek bij Afsluiting Verzuimtraject:

- Bij afsluiting van het verzuimtraject vindt er een eind evaluatiegesprek plaats. Hoe heeft de medewerker het verzuimtraject ervaren? Heeft deze nog behoefte aan vervolgspraken ook na het sluiten van diens verzuim?

7. Ambities en Ondersteuning bij Carrière stappen:

- Ervaring leert dat medewerkers die in het verzuim zitten, vaak andere functies binnen of buiten de organisatie ambiëren maar de stap niet durven te nemen.

- Tip: ga open en eerlijk het gesprek met de medewerker aan. Stel de "droomvraag" en kijk of je de medewerker kunt faciliteren, hetzij door aanpassing van werkzaamheden, functie, coaching, opleiding of externe mogelijkheden.

MIJN PERSOONLIJKE ERVARING KANKER EN WERK



Op 7 november 2019 voelde het alsof de grond onder mijn voeten verdween. Vrijwel direct ging dit over in fight modus. Door mijn ervaring als HRM-adviseur had ik een grondige kennis van de Wet verbetering poortwachter. Aan de ene kant gaf dit me een gevoel van controle over dat aspect van mijn leven maar aan de andere kant voelde het met alle kennis als een strijd om mijn baan te behouden. Ik doel hier op dat mijn behandeltraject 1 jaar in beslag nam alvorens er sprake zou zijn van re-integratie mogelijkheden. Voor de duidelijkheid ik ben mijn toenmalig werkgever dankbaar voor de ondersteuning en faciliteiten die ze op verschillende vlakken boden. Zoals binnen elke organisatie was er ruimte voor verbetering. Deze punten zijn besproken en intern verder uitgewerkt.

Om mijzelf na 1 jaar uit de roulatie te zijn geweest een zachte landing te geven heb ik een coach ingeschakeld met specialisme Kanker en werk. Natuurlijk was er de mogelijkheid tot een begeleidingstraject vanuit huisarts en ziekenhuis, echter had ik andere behoefte. De behoefte om op een andere manier naar mijn nieuwe zelf te kijken. De focus van het coachtraject was gericht op de toekomst, met voldoende ruimte om alle gebeurtenissen te verwerken (rouw).

Dit coachtraject heeft mij persoonlijk veel gebracht. O.a. de behoefte om mijn coachvaardigheden te professionaliseren door de opleiding tot NOBCO coach.

Daarnaast had ik samen met mijn man een andere belangrijke beslissing genomen. Emigreren naar Kreta, ons mooiste leven nu leven en niet wachten totdat we onze pensioengerechtigde leeftijd hadden bereikt.

Zo geschiedde, afscheid genomen van een hele dynamische organisatie, mooie baan en heel fijne collega's.



MAZI (SAMEN) AAN DE SLAG MET KANKER EN WERK

Samen met mijn man heb ik Mazi advies en coaching opgericht. Mazi betekent in het Grieks "samen". Langs deze weg nodig ik jou als leidinggevende en/of HR professional uit om samen de dialoog te voeren, ervaringen delen en concrete stappen te zetten naar een ondersteunende omgeving van werknemers die met kanker te maken hebben (gehad). Neem vandaag nog contact met mij op!

NB:

Sinds 2023 ben ik als freelancer aangesloten bij Bureau C&C, hét vertrouwde adres voor gespecialiseerde re-integratiebegeleiding bij kanker of een andere ingrijpende (chronisch) ziekte.

Met vriendelijke groet,

Juanita Valies

Zelfstandig ondernemer, HRM adviseur & coach

Mazi advies en coaching

www.Mazi-advies-coaching.com

maziadviesencoaching@gmail.com

#wereldkankerdag#kanker#reintegratie#begeleiding#HRadvies#WVP