

Uw werknemer heeft u verteld dat er bij hem, of bij haar, kanker is gediagnosticeerd. De behandeling begint binnenkort, of is misschien al gestart. Op deze pagina ziet u hoe u het beste tot steun bent, maar ook hoe u de komende periode samen goed tegemoet gaat.

Dit zijn de belangrijkste tips in deze fase

Klik op elke tip voor uitleg, interactieve filmpjes en praktische checklists.

Bied emotionele ondersteuning

De diagnose kanker is emotioneel belastend. De ziekte is tenslotte levensbedreigend. Als werkgever bent u in de positie om uw collega al vanaf de eerste, onzekere fase emotionele ondersteuning te bieden. Daarmee verbetert uw relatie en het wederzijds vertrouwen. En dat is weer van groot belang voor open communicatie en een voorwaarde voor succesvolle re-integratie straks.

Zo biedt u emotionele ondersteuning:

- U toont interesse en betrokkenheid.
- U luistert en leeft mee.

Niet elke werknemer heeft behoefte aan emotionele ondersteuning van z'n werkgever. U peilt dit eenvoudig met de vraag: 'Hoe gaat het met je?'

Reageert de werknemer uitgebreid, vraag dan door. Een heel kort antwoord betekent waarschijnlijk dat er, in ieder geval op dat moment, minder behoefte is aan uw emotionele steun.

 [Bekijk het filmpje](#)

Maak werk van meet af aan bespreekbaar

Het is belangrijk om, ook in deze onzekere periode, het werk bespreekbaar te maken en te houden. Al vóór de eerste behandelingen. Als u dat niet doet, riskeert u dat uw verwachtingen en die van uw werknemer uit elkaar gaan lopen. Met duidelijk werkafspraken schept u de voorwaarden voor prettig contact in elke volgende fase.

Zo maakt u werk bespreekbaar:

U legt uit waarom het zo belangrijk is om het werk bespreekbaar te houden en maakt nog voor de eerste behandeling concrete afspraken. Bijvoorbeeld over het informeren van collega's. Of het betrokken blijven bij lopende zaken.

Daarnaast geven de afspraken vorm aan uw contact. Afspreken dat u op vaste momenten contact houdt, gedurende de hele behandeling, is bijvoorbeeld al een goede afspraak.

Zorg in dit gesprek dat u:

- de regie zo veel mogelijk aan de werknemer geeft;
- geen aannames doet, maar open vragen stelt: 'Hoe zie je dat voor je', 'Wat kunnen wij voor je doen?';
- actief naar de antwoorden luistert;
- gemaakte afspraken aan het einde samenvat.

 [Bekijk het filmpje](#)

 [Handige checklist: in gesprek voordat de behandeling start](#)

Formuleer het doel van het gesprek en gebruik de geprinte lijst als kapstok voor het gesprek met uw werknemer. Zo weet u zeker dat u niets vergeet.

Ook praktisch kunt u direct na de diagnose al veel betekenen voor uw werknemer. Bespreek bijvoorbeeld samen hoe flexibel de werktijden zijn, zodat de werknemer met een gerust hart ziekenhuisbezoeken in kan plannen.

Zo biedt u praktische hulp:

De mogelijkheden voor praktische hulp van een werkgever zijn oneindig. Denk bijvoorbeeld aan:

- tijdelijk taken aan collega's overdragen;
- het mogelijk maken van thuis werken;
- eerder/later starten;
- de bedrijfsarts inlichten.

Ga vooraf intern na wat de mogelijkheden zijn. Bespreek vervolgens samen hoe u uw werknemer praktisch ondersteunt.

Beoordeel wat uw werknemer aankan

De diagnose kanker hoeft niet direct fysiek van invloed te zijn, maar is dat mentaal meestal wel. Om tot heldere afspraken te komen die u allebei kunt waarmaken, is het belangrijk om na te gaan in hoeverre de mentale impact werken nu in de weg staat.

Zo beoordeelt u wat uw werknemer aankan:

Doe geen aannames. Vraag uw werknemer gewoon eerlijk welke rol werk op dit moment speelt in zijn leven. De ene werknemer heeft bijvoorbeeld tijd voor zichzelf nodig. Een ander wil juist graag werken, voor de afleiding.



[Bekijk verschillen tussen werknemers](#)

Uw bedrijfsarts helpt

Neem contact op met uw bedrijfsarts. Er zijn veel vormen van kanker en goede begeleiding is maatwerk: hoe eerder de begeleiding start, hoe beter. De bedrijfsarts of een gespecialiseerde bedrijfsarts oncologie (BACO) kan zowel het mentale als het fysieke vermogen van uw werknemer goed inschatten. Samen geeft u vorm aan de ondersteuning. Een driegesprek van leidinggevende, werknemer en bedrijfsarts is dan ook aan te raden.

Sta voldoende ziekteverlof toe

De eerste dagen en weken na de diagnose moet uw werknemer misschien even niet aan werk denken; mentaal moet eerst de klap van de diagnose verwerkt worden, praktisch is die tijd nodig voor ziekenhuisonderzoeken. Maar daarna kan werk juist belangrijk worden, net als het contact met collega's.

Zo bepaalt u het verlof:

Bespreek samen of uw werknemer tijd nodig heeft, of voorlopig blijft werken. Reageer zo empathisch en flexibel waar mogelijk. Dat is niet alleen menselijk, maar ook op de lange termijn verstandig: nu pushen beïnvloedt de werkhervatting straks negatief.