

De behandeling

De behandeling is begonnen. Uw werknemer is regelmatig afwezig, of misschien tijdelijk helemaal gestopt met werken. Wat kunt u als werkgever in deze fase betekenen, zodat u samen blijft toewerken naar een succesvolle re-integratie straks?

Dit zijn de belangrijkste tips in deze fase

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

Blijf betrokken en geïnteresseerd

De behandelperiode van kanker is zowel fysiek als emotioneel zwaar. Het kan lang duren. Meestal voelen mensen aan het begin veel betrokkenheid van collega's, maar neemt deze betrokkenheid steeds verder af. Terwijl het einde van deze periode vaak het zwaarst is.

Houd dus contact, blijf steunen, juist ook tegen het eind van de behandelperiode. Het komt uw relatie en een uiteindelijke re-integratie alleen maar ten goede.

Hoe blijft u betrokken en geïnteresseerd?

Omdat niet elke werknemer behoefte heeft aan emotionele ondersteuning van de werkgever, is het goed om vooraf te peilen. Dat doet u eenvoudig met de vraag 'Hoe gaat het met je?' Een uitgebreid antwoord is meestal een teken dat de werknemer uw betrokkenheid op prijs stelt.



[Bekijk verschillen tussen werknemers](#)

Houd contact en spreek bij voorkeur af op het werk

Uw werknemer kan opzien tegen het contact tijdens de behandelperiode. Of het lastig vinden om langs te komen. Benadruk ook nu het belang van regelmaat. Want alleen als u weet wat er speelt, kunt u steun bieden. Ook goed om te weten: géén contact maakt elk volgend contact weer ingewikkelder. En dat maakt de stap om straks weer aan de slag te gaan groter.

Zo organiseert u het contact:

Spreek af hoe vaak jullie contact hebben, bijvoorbeeld eens in de vier weken. Bij voorkeur op vaste dagen en als het kan, op het werk. Al is het maar voor een kop koffie. Als dat niet kan, is bellen of mailen ook een optie.

Overigens hoeft niet elk contactmoment over het werk te gaan. Maak eventueel aparte afspraken voor werkinhoudelijke en voor persoonlijke gesprekken, om de binding met het werk te behouden.



[*Handige checklist: in gesprek tijdens de behandeling*](#)

Formuleer het doel van het gesprek, vul afspraken en onderwerpen aan en gebruik deze geprinte lijst als kapstok voor het gesprek met uw werknemer. Zo weet u zeker dat u niets vergeet.

Het interactieve filmpje halverwege deze pagina geeft meer handvatten voor een goed gesprek in deze fase.

Een slechtnieuwsgesprek voeren

Het kan gebeuren dat u in deze periode een slechtnieuwsgesprek met elkaar moet voeren. Bijvoorbeeld als het salaris daalt naar 70%. Dit filmpje laat zien hoe u dit gesprek effectief aanpakt.



[*Bekijk het slechtnieuwsgesprek*](#)

Stem verwachtingen over werkhervatting met elkaar af

Voor u als werkgever is het van belang om te weten waar u aan toe bent. Antwoorden op vragen als 'Wanneer kun je weer aan de slag?' en 'Welke verantwoordelijkheden kun je aan?' helpen u plannen.

Maar uw werknemer heeft nu waarschijnlijk andere prioriteiten en vindt het misschien lastig om over z'n herstel heen te kijken. Leg uit dat het belangrijk is regelmatig verwachtingen over de werkhervatting met elkaar af te stemmen. Voor u, maar ook voor de collega's en de werknemer zelf. Duidelijkheid vergroot namelijk het begrip op de werkvloer. En dat is prettig voor iedereen.

Zo nodigt u uit tot meedenken, zonder uw werknemer onder druk te zetten. Geef de regie over het moment om over de werkhervatting te praten aan uw werknemer.

Zo bespreekt u de verwachtingen over werkhervatting:

Vraag hoe uw werknemer op dit moment tegen het werk aankijkt. Is uw werknemer mentaal of fysiek nog niet in staan om weer aan de slag te gaan? Geef de ruimte, maar benadruk wel dat de werkhervatting na de behandelingen bespreekbaar moet worden.

Merkt u dat uw werknemer het gesprek over de werkhervatting bewust afhoudt? Dan is het goed om te vertellen dat inspanningen voor re-integratie feitelijk een wettelijke verplichting is voor jullie beiden. Dit is niet bedoeld als druk, maar het is wel belangrijk dat de werknemer zich daar ook van bewust is.



[*Bekijk hoe u het plannen van de werkhervatting bespreekbaar maakt*](#)

Het herstel van de behandeling is vaak grillig en hoe iemand reageert is onvoorspelbaar. Bijwerkingen verschillen van dag tot dag en van mens tot mens. En voor u als werkgever zijn ze meestal niet zichtbaar.

Tekstschrijver Anita Kaemingk werd gediagnosticeerd met kanker en schreef de column 'Kronkelcurven'. Hierin vindt waardevolle inzichten in over belastbaarheid en onvoorspelbaarheid. [Lees de column.](#)

Zo geeft u ruimte aan onvoorspelbaarheid:

Houd het contact open en doe geen aannames. Uw werknemer is tenslotte de enige die z'n eigen belastbaarheid kan beoordelen. Kan en wil uw werknemer op goede dagen werken? Maak dit dan ook mogelijk en ondersteun waar nodig. Zorg wel voor flexibiliteit, bijvoorbeeld door taken te bieden zonder verantwoordelijkheden of deadlines.

Geef uw werknemer tijd en ruimte



Zorg dat u met uw werknemer open communiceert over de behoefte aan ziekteverlof. Stel open vragen die beginnen met 'hoe' of 'wat': 'Hoe zie je dat voor je?', 'Wat verwacht je van ons?' bijvoorbeeld en luister aandachtig naar het antwoord.

Heeft uw werknemer behoefte aan tijd en ruimte om zich te concentreren op de behandelingen? Geef die tijd. Ook als het binnen de organisatie slecht uitkomt. Druk zetten op uw werknemer heeft geen zin. Het verstoort uw relatie en vertrouwensband nu en verkleint de kans op succesvolle re-integratie straks.

