



Weer aan de slag

Uw werknemer is weer terug en aan het werk. Hier ziet u hoe u deze werkhervatting zo duurzaam mogelijk, en de kans op terugval zo klein mogelijk maakt.

Dit zijn de belangrijkste tips in deze fase

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

Help bij praktische hindernissen

Na de start kan uw werknemer aanlopen tegen drempels die u eenvoudig wegneemt met praktische ondersteuning. Denk aan hindernissen als een verminderd concentratievermogen, of moeite met het woon-werkverkeer.

Zo helpt u:

Begin ermee om elke belemmering bespreekbaar te maken. Vraag waar uw werknemer tegenop ziet en vertel wat u kunt bieden. Denk bijvoorbeeld aan:

- het regelen van woon-werkverkeer, als autorijden nog te vermoeiend is;
- een geschikte werkplek vinden. Bijvoorbeeld een plek in een stilteruimte. Of een kamer dicht bij de wc;
- hulp van collega's bij verantwoordelijke of nieuwe werkzaamheden.

Kijk verder dan de buitenkant

Misschien ziet u niets aan uw werknemer. Dat betekent nog niet dat hij ook weer volledig hersteld is. Doe geen aannames op basis van uiterlijk. Ga in gesprek, om goed in te schatten wat uw werknemer werkelijk aankan.

Zo beoordeelt u effectief:

Vraag uw werknemer eerlijk wat al wel, en wat nog niet lukt. Behoort fysiek werk bijvoorbeeld tot de mogelijkheden? Of een team aansturen, een presentatie geven of multitasken?

Vraag verder welke impact werk op dit moment heeft. Moet de werknemer na het werk veel rust nemen, of zijn werk en privé al goed te combineren? Op die manier inventariseert u kwetsbaarheden en kunt u taken eenvoudig laten aansluiten bij wat de werknemer aankan. Met die duidelijkheid kunt u beiden verder.

De bedrijfsarts en de BACO helpen

Uw bedrijfsarts of eventueel een *gespecialiseerde bedrijfsarts oncologie (BACO)* helpen bij de inschatting. Zij hebben waardevolle kennis over re-integratie na kanker. Met elkaar weet u meer.

Uit uw waardering

Weer aan het werk gaan is voor veel mensen een hele stap. Door hier expliciet waardering voor te uiten, steunt u uw werknemer. Dit is niet alleen belangrijk aan het begin van de werkhervatting, ook later in het proces doet u veel goeds met erkenning. Vaak zijn nog lang niet alle obstakels overwonnen. Uw blijk van waardering verbetert uw relatie duurzaam.

Zo uit u waardering:

- U geeft een compliment. Bijvoorbeeld voor de inzet, de herwonnen energie of de moed vol te houden.
- U neemt de belemmeringen en wensen van uw werknemer serieus, ook op de lange termijn.
- U vertelt uw werknemer hoe belangrijk hij is voor uw organisatie.

Houd de vinger aan de pols: evalueren

Opnieuw aan de slag gaan is een kwestie van vallen en opstaan. Op het ene moment gaat alles voor de wind, misschien kunnen er zelfs wel taken bij – en een volgend moment is er opeens een terugval. Het is daarom essentieel om ook na de werkhervatting een vinger aan de pols te houden, te evalueren, samen te werken en ondersteuning te bieden waar nodig. Zo blijft het vol te houden voor uw werknemer en weet u waar u aan toe bent.

Nu wil niet iedere werknemer uitgebreid evalueren. Dat is niet erg. Ga erin mee en benadruk dat uw werknemer altijd bij u terecht kan als het werk toch niet loopt zoals verwacht.

Zo evalueert u:

Vraag open aan uw werknemer of de werksituatie op dit moment aansluit bij wat hij kan en wil:

- Bespreek taken, werkuren en werktijden: 'Hoe vind je dat je werk tot nu toe verloopt, de aard ervan, de hoeveelheid?'
- Identificeer belemmeringen om te werken: 'Waar loop je tegenaan?'
- Inventariseer ondersteuningsbehoeften: 'Hoe kan ik daarbij helpen?'



Handige checklist: in gesprek nadat het werk is hervat

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.

De bedrijfsarts helpt ook bij evaluatie

Schakel uw bedrijfsarts of een *gespecialiseerde bedrijfsarts oncologie (BACO)* in.

Uw werknemer kan onzeker zijn over het terugkomen na lange afwezigheid. Vaak voelen mensen zich nog niet voor vol aangezien door collega's. Als werkgever bent u in de positie om het goede voorbeeld te geven.

Zo behandelt u uw werknemer volwaardig:

Label uw werknemer niet als een kankerpatiënt. Maak hem in plaats daarvan weer onderdeel van het team. Ook als nog niet alle taken lukken: de afspraken daarover zijn gemaakt, nu kijkt u samen vooruit. Zorg voor dezelfde doorgroeimogelijkheden als voor andere werknemers.

Houd contact

Het is niet nodig om overbezorgd of beschermend te zijn. Zorg wel dat eventuele aanhoudende belemmeringen bespreekbaar blijven en dat uw begrip hiervoor niet afneemt. Zo houdt u ook zelf grip op de situatie en – heel praktisch – overzicht van de taken die misschien blijven liggen.



Langetermijngevolgen. Opnieuw beginnen gaat met vallen en opstaan. Altijd. Zelfs na een lange periode, denk aan één of twee jaar, kan iemand nog een terugval meemaken. Het geldt niet voor iedereen, maar het gebeurt.

Denk aan terugkerende vermoeidheid, of concentratieproblemen. Praktisch kan verlof nodig zijn voor controles in het ziekenhuis.

Het is goed om hier rekening mee te houden en eventueel met de bedrijfsarts te bespreken hoe u dit opvangt. Een goed begin is het nu al inplannen van een driegesprek (met u, de werknemer en de bedrijfsarts) over een jaar.