

Terug aan de slag na kanker? Nood aan nieuw professioneel en wetgevend kader om taboe te doorbreken

26 April 2018

- *Dialogo tussen werkgever en werknemer te vaak afwezig na langdurige ziekte*
- *Langer werken en een stijgend aantal chronische ziekten doen nood naar flexibele werkmodellen stijgen*
- *Novartis presenteert samen met HR Square en Werk en Kanker vzw zijn conclusies na een rondetafelconferentie^[1]*

Vilvoorde, 26 april 2018 – Recente medische ontwikkelingen hebben ervoor gezorgd dat mensen die kanker hebben gehad sneller terug aan het werk kunnen. Dat gaat gepaard met aanpassingen van de werkomgeving. Het thema bleef lang onbesproken, tot Novartis een resem experts samenbracht om innovatieve oplossingen aan te reiken om het traject na kanker in een professionele context bespreekbaar te maken voor zowel patiënten als mantelzorgers.

Per jaar telt België 60.000 nieuwe kankerpatiënten. 40 procent daarvan is aan het werk. 60 tot 80 procent van deze patiënten zijn gedwongen om langdurig afwezig te zijn vooraleer ze terug aan de slag te kunnen. Hun terugkeer kan gepaard gaan met problemen, voor de patiënt, maar evenzeer voor zijn professionele omgeving.

Werken en kanker, een taboe

De overheid trekt momenteel de burn-out uit de taboesfeer. Maar mensen die terug aan de slag gaan nadat ze langdurig ziek zijn geweest blijven voorlopig onbesproken. Professor Marc Peeters, hoofd van de afdeling oncologie aan het UZ Antwerpen legt uit: *“het is moeilijk om een burn-out te vergelijken met kanker. Tien à vijftien jaar geleden betekende een kankerdiagnose evenveel als een doodsvonnis. Vandaag bestaan er kankers die een belangrijk deel van de bevolking treffen in de kern van hun actieve leven. Denk maar aan borstkanker. Ik denk dat we hier meer aandacht aan moeten schenken”*.

Een wetgevend kader installeren is uitdagend. Toch kunnen bedrijven initiatieven opzetten om de integratie van langdurig zieke werknemers te bevorderen. De bedrijfscultuur en -communicatie zijn essentiële ingrediënten.

Een open vertrouwensklimaat creëren

Een werknemer die kanker heeft gehad voelt zich vaak te kwetsbaar of schuldig om over zijn of haar ziekte te spreken. *“Voor de werkgever is kanker op de werkvloer bespreekbaar maken vaak afhankelijk van de relatie en de beperkingen die opgelegd worden door de reactie van de werknemer. Wat we hier willen doen is het omgekeerde: werknemers de mogelijkheid geven om altijd terug contact op te nemen, en te zeggen “aarzel niet, het is ‘ok’ om erover te praten”* legt Pierre Leman, Country Head HR bij Novartis België en Luxemburg, uit. In dit kader heeft Novartis, in samenspraak met de sociale partners (CPBW, Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk), een Ability Coach aangesteld, een persoon die een specifieke opleiding kreeg om in alle vertrouwen de dialoog te faciliteren en zowel preventie als voorbereidingsacties te coördineren om de

werkhervatting na langdurige ziekte te bevorderen.

De problematiek van terug aan de slag te gaan beperkt zich niet enkel tot de werkgever en de werknemer. De werknemer moet zich terug inwerken in een team dat nood heeft aan hulp en begeleiding. Een werknemer die kanker heeft gehad kan mogelijks zijn werk niet langer onder dezelfde omstandigheden uitvoeren zoals dat vóór de ziekte het geval was. In het algemeen is men nog steeds onvoldoende geïnformeerd over de gevolgen van de ziekte, wat kan leiden tot onbegrip voor de maatregelen die worden genomen om de professionele herintegratie van de werknemer in kwestie te faciliteren, met conflicten tot gevolg.

Andere betrokkenen hebben ook hun rol te spelen. Zo mag de arbeidsgeneesheer zich niet beperken tot een evaluatie waarbij hij controleert of een persoon het werk kan hervatten. Hij moet de rol en de werkomgeving van de patiënt analyseren en eventueel verbeteringen voorstellen. De vakbonden kunnen dat proces faciliteren en de procedures en hulpmiddelen binnen het bedrijf optimaliseren. Ook de versterking van patiëntenverenigingen zou een rol kunnen spelen om de bewustwording te vergroten.

Flexibiliteit en creativiteit

Tallose patiënten die hun werk willen hervatten worden geconfronteerd met het risico te hervallen in hun ziekte. Dat vergt een grote mate van flexibiliteit en creativiteit van de werkgever.

Desondanks is het bij sommige beroepen en voor sommige types kanker helaas onmogelijk om van dergelijke flexibiliteit te genieten, aangezien de ziekte op zich de patiënten ervan weerhoudt hun beroep uit te oefenen. Een professionele heroriëntatie dringt zich in dat geval op. *“Ik geloof dat het deel van de patiënten dat zich in een dergelijke situatie bevindt niet onderschat mag worden. Dat geldt trouwens niet alleen voor jongeren, maar ook voor personen tussen de 40 en 50 jaar. Ik ben ervan overtuigd dat de VDAB (Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding) evenzeer voorstander is van welbepaalde, vaste trajecten die een terugkeer naar het professionele leven vergemakkelijken, met nieuwe jobfuncties die aangepast zijn aan de situatie van de patiënt,”* benadrukt professor Marc Peeters.

Naar een nieuwe beroepsomgeving

De levensomstandigheden zullen in de loop van de komende jaren evolueren. De levensverwachting is toegenomen, en werknemers zullen langer werken. Hierdoor zullen werkgevers worden geconfronteerd met een toenemend aantal werknemers die lijden aan chronische ziekten, zoals kanker. Aan de andere kant is er door de revolutie in communicatiemiddelen steeds minder sprake van een scheiding tussen beroeps- en privéleven. Die evoluties kunnen de communicatie bevorderen en barrières wegnemen. We moeten bovendien ook kijken naar werknemers die afwezig zijn van hun werk om de verzorging van een ziek familielid op zich te nemen. Over die kant van het verhaal praten we tegenwoordig nooit. Ook deze werknemers ervaren een grote emotionele druk en onbegrip van anderen.

“Van zodra we het menselijke weer in het middelpunt plaatsen, zal dat een positieve impact hebben op iedereen,” besluit Magali Mertens de Wilmars, secretaris-generaal van de vereniging Werk en Kanker.

Sensibiliseren, informeren, samenwerken en menselijkheid zijn de ingrediënten voor een open bedrijfscultuur die de professionele herintegratie van patiënten na een langdurige afwezigheid door kanker hoog in het vaandel draagt.

Over Novartis

Novartis AG levert oplossingen inzake gezondheidszorg die tegemoetkomen aan de voortdurend evoluerende behoeften van patiënten en van uiteenlopende gemeenschappen wereldwijd. Vanuit zijn hoofdzetel in het Zwitserse Basel biedt Novartis een verscheiden productportfolio aan, die op die behoeften wil inspelen:

innovatieve geneesmiddelen, goedkopere generische en biosimilar producten en oogverzorgingsproducten. Novartis bekleedt op deze uiteenlopende gebieden een globale leiderspositie. In 2017 boekte de Groep met zijn recurrente activiteiten een netto-omzet van 49,1 miljard USD. Circa 9,0 miljard USD werd geïnvesteerd in R&D (onderzoek en ontwikkeling). De Novartis-groep stelt 122.000 medewerkers te werk en verkoopt haar producten in 155 landen.

Voor meer informatie, surf naar <https://www.novartis.com/>.

Novartis is aanwezig op Twitter. Registreer en volg @Novartis via <https://twitter.com/novartis>

Voor Novartis multimedia content, surf naar <https://www.novartis.com/news/media-library>

Over HR Square

Multimediaplatform HR Square is dé referentie op het vlak van objectieve informatie over professionele relaties en HR-beleid. Sinds 2003 bestaat HR Square in het Nederlands. Met zijn autonome Franstalige versie, beschikbaar sedert oktober 2014, positioneert HR Square zich als het netwerk voor HR-verantwoordelijken in België, door hen van de nationale HR- actualiteit op de hoogte te houden en hen een rijkgevuuld programma met seminars en conferenties aan te bieden. Het netwerk telt op dit moment meer dan 1.100 leden in Vlaanderen en de Brusselse regio. <https://www.hrsquare.be/>.

Over Werk en Kanker vzw

De vereniging Werk en Kanker vzw (Travail et Cancer asbl) werd in 2017 opgericht. Haar doel is om mensen te sensibiliseren, te vormen en te begeleiden in het kader van werkhervatting na kanker, in samenwerking met de werkgever, een essentiële schakel voor een geslaagde reïntegratie. De vereniging gelooft sterk in de capaciteit van iedereen om terug te komen na een moeilijkheid mits voldoende steun, en in de nood om het menselijke in het middelpunt te plaatsen van het beroepsleven. <https://workandcancer.org/>

1. De rondetafelconferentie georganiseerd door Novartis, in samenwerking met HR Square en Werk en Kanker VZW bracht op 20 april 2018 vertegenwoordigers van het UZ Antwerpen, Sciensano, Claeys & Engels, Attentia, de stichting Mimi Ullens, FormaForm en Actiris samen.

Media Contact

Neem voor meer informatie contact op met:

Gina Volkaert

Woordvoerder Novartis BeLux

E: gina.volkaert@novartis.com

M: 0476 88 67 24

Source URL: <https://www.novartis.com/be-nl/news/media-releases/terug-aan-de-slag-na-kanker-nood-aan-nieuw-professioneel-en-wetgevend-kader-om-taboe-te-doorbreken>

List of links present in page

1. <https://www.novartis.com/be-nl/news/media-releases/terug-aan-de-slag-na-kanker-nood-aan-nieuw-professioneel-en-wetgevend-kader-om-taboe-te-doorbreken>
2. <http://www.novartis.com/>
3. <http://twitter.com/novartis>
4. <http://www.novartis.com/news/media-library>
5. <http://www.hrsquare.be/>

6. <http://www.travailetcancer.org/>
7. <mailto:gina.volkaert@novartis.com>