

Gezamenlijke aanpak om snellere terugkeer naar werk na diagnose kanker te faciliteren

DRS. FRANK VAN WIJCK, WETENSCHAPSJOURNALIST

Een brede alliantie wil mensen die kanker hebben (gehad) actief ondersteunen om een snellere en succesvolle terugkeer naar werk mogelijk te maken. Ragna van Hummel (re-integratiebureau Re-turn), Betty Scholten (ArboNed) en Simon Klomp (a.s.r./De Amersfoortse) leggen uit hoe dit in zijn werk gaat en hoe de effecten ervan in wetenschappelijk onderzoek zullen worden vastgesteld.



Ragna van Hummel

Werk is niet alleen een manier om inkomen te vergaren, het is ook een onderdeel van iemands identiteit. Toch is het begrijpelijk dat iemand die de diagnose kanker krijgt het werk even niet meer op de voorgrond stelt, om

is dan ook een complexe en impactrijke ziekte", zegt Ragna van Hummel. "Het is fysiek, mentaal en in termen van re-integratie heel anders dan chronische ziekten, waarmee het toch wel eens wordt vergeleken. De behandeling

Van Hummel: "Kanker is fysiek, mentaal en in termen van re-integratie heel anders dan chronische ziekten, waarmee het toch wel eens wordt vergeleken"

zijn volle aandacht te kunnen richten op de behandeling. Maar in de praktijk blijkt de terugkeer naar werk na die fase vaak problematisch. "Kanker

zelf is ziekmakend en dat vinden veel werkgevers en collega's ingewikkeld. Iemand kan na de tweede chemokuur wel op de werkvloer verschijnen en na

de derde ineens niet meer. Dat geeft onzekerheid en daarom komt het voor dat werkgevers - met de beste bedoelingen - zeggen: 'kom maar terug als de behandeling achter de rug is.' Met als gevolg dat een werkgever lang uit beeld is."

Betty Scholten: "We merken dat ook als we in de eerste week na de ziekmelding overleg hebben met de werkgever. De reactie is dan vaak: laat die werknemer maar even, maar dan start je dus later met de verzuimbegeleiding. Het gevolg kan zijn dat de werknemer pas in de zesde week wordt uitgenodigd, of dat wordt besloten tot een telefonische afspraak vanwege de gedachte dat hij het niet zal kunnen opbrengen om te komen." En een probleem kan zich ook voordoen op het moment dat de werknemer weer aan het werk wil gaan. Scholten: "Dan zie je nog wel eens dat de werkgever voorstelt rustig te beginnen met wat simpele klusjes in plaats van weer het eigen werk op te pakken. Terwijl werk ook juist iets kan zijn waaraan je je kunt optrekken en wat je kan helpen om je gedachten af te leiden van je ziekte."

Maar het ligt niet alleen aan de werkgever dat de relatie tussen kanker en werk zo problematisch kan zijn, stelt Van Hummel. "De werknemer heeft zelf ook aannamen over de rol van werk na de diagnose kanker", zegt ze. "Voor velen staat werk tijdens de diagnose en behandeling niet voorop. Maar verderop in het traject wordt het wel degelijk weer relevant, dus het is belangrijk om al snel na te denken over hoe je ermee om wilt gaan. Niet door te zeggen dat iemand aan het werk móet gaan, maar wel door aandacht te vragen voor wat de rol van werk is in die eerste fase. Zeker als curatief wordt behandeld, want werken draagt bij aan iemands kwaliteit van leven."

Netwerkoplossing

Dit verklaart waarom verzekeraar a.s.r. (met haar merk De Amersfoortse - als

opdrachtgever), arbodienst ArboNed en re-integratiebedrijf Re-turn (de uitvoerders), ABN AMRO Social Impact Fund en Start Foundation (de investeerders) hebben besloten de problematiek van kanker en werk gezamenlijk aan te pakken. "We zien dat mensen na de behandeling onevenredig vaak hun werk verliezen", zegt Scholten.

structureel kan vormgeven, wat de betrokkenheid van Re-turn verklaart." Simon Klomp vult aan: "En wij investeren als verzekeraar graag in innovatie die in het voordeel van de betrokken partijen is. Wat onze aanpak verder onderscheidt, is dat we er onderzoek aan koppelen. TNO en Tilburg University onderzoeken tot medio 2020 de

Scholten: "Hoe meer de werkgever betrokken is bij het proces, hoe beter de re-integratie zal verlopen"

"Dit onderwerp kwam in 2014 op de agenda van de Tweede Kamer en daarop hebben wij besloten om in een netwerk te gaan werken aan een oplossing. Bij zulke innovatie is volume belangrijk, dat verklaart waarom ArboNed een van de betrokken partijen is. Wij leveren onze diensten aan veel werkgevers en we zien interventies die niet altijd succesvol zijn. Verder heb je een provider nodig die re-integratie

effecten van de re-integratiemethode die wij toepassen. Ook dat vraagt om volume."

De aanpak van de partijen houdt in dat 140 deelnemers de komende twee jaar een intensieve begeleiding krijgen, aangeboden door ArboNed en Re-turn. Het uitgangspunt is blijven bewegen, zowel fysiek, mentaal als op het vlak van werk. De deelnemers krijgen ondersteuning van coaches die hen begelei-

Betty Scholten (foto: © Mariou Pulles)





Simon Klomp (foto: © Marlou Pulles)

modules: ziekteverwerking - onder meer om vroeg te ontdekken of de werknemer angst of depressie gaat ontwikkelen, *skills* - de werknemer

werkgever en alle elementen van de werknemers- en werkgeversgesprekken zijn onderdeel van het wetenschappelijk onderzoek."

Klomp: "Wij investeren als verzekeraar graag in innovatie die in het voordeel van de betrokken partijen is"

helpen om grip te krijgen op wat er gebeurt, en *resources* - de bronnen benutten die je als werknemer energie geven om je werk op te pakken als je daar weer mee aan de slag gaat. We voeren ook gesprekken met de

Financiering

De innovatieve financiering vindt plaats in de vorm van een *health impact bond*. De investeerders stellen de benodigde financiering van de re-integratieaanpak beschikbaar en dragen

het financiële risico. Ze krijgen pas uitbetaald door de opdrachtgevers als de beoogde doelstellingen zijn bereikt. De opdrachtgever betaalt dan de investeerders uit op basis van de door hen gerealiseerde besparingen op verzuimverzekeringen. Ze beogen daarmee zowel een sociaal als een financieel rendement te bewerkstelligen. Het onderzoek zelf wordt grotendeels gefinancierd door ZonMw. Het jaar 2018 wordt gebruikt om patiënten te includeren voor de interventie- en controlegroep. Resultaten worden twee jaar later bekend, wanneer van alle patiënten duidelijk is geworden wat de totale verzuimduur is geweest. Klomp: "Wat we voor die tijd mogelijk al kunnen doen, is be-

drijven scholing geven over wat er gebeurt als een werknemer kanker krijgt en hoe je daarmee om kunt gaan. Want hoe meer de werkgever betrokken is bij het proces, hoe beter de re-integratie zal verlopen." Grote werkgevers hebben een afdeling P&O die hieraan aandacht kan besteden. "Het zijn juist de kleinere die met de handen in het haar zitten", zegt Scholten, "en het is mooi dat we die hiermee kunnen helpen." De initiële financiering van ABN AMRO en Start Foundation fungeert hiervoor als vliegwiel, stelt Van Hummel. "Het helpt om een proces in gang te zetten dat - als het slaagt - voor iedereen voordeel biedt en maatschappelijke impact creëert", zegt ze afsluitend.

den met een intensief programma dat varieert van bewegingsoefeningen tot het definiëren van doelstellingen en het leren omgaan met beperkingen. De werkgever wordt begeleid bij het voeren van de dialoog met de werknemer. De bedrijfsarts beoordeelt of de interventie kan worden aangeboden, Zo ja, dan komen de uitvoerders direct in beeld. "We trekken onze interventie dus structureel naar voren", zegt Van Hummel.

Andere aanpak

Door het snel inzetten op interventie wordt zowel de werkgever als de werknemer uit de gedachte gehaald van 'werk komt later wel weer'. "De werknemer krijgt heel duidelijk een regiefunctie toebedeeld", zegt Klomp. "We benoemen welke potentiële problemen spelen en dat dit echt anders kan door het anders aan pakken dan met de gewone verzuimbegeleiding." Van Hummel voegt toe: "En we blijven weg van oordeelsvorming. We nemen alleen ruis weg. Zelfs als iemand in eerste instantie even niet kan werken, bestaan er toch altijd vragen. Wat betekent het voor mijn inkomen? Wat zijn de praktische gevolgen van de Wet Poortwachter? Als je die zaken niet bespreekt, creëer je afstand. En die kan maanden duren, want de behandeling duurt vaak lang." Scholten: "Revalidatie en re-integratie zijn twee sporen, maar ze moeten wel aan elkaar worden gekoppeld om de terugkeer naar eigen werk mogelijk te maken."

Het onderzoek dat de waarde van de interventie moet bewijzen, bestaat uit drie delen: het meten van de resultaten van de interventie op de verzuimduur, het in kaart brengen van de resultaten van de deelelementen van de interventie, en onderzoek naar de waarde van de innovatieve financiering die voor de aanpak is ontwikkeld. Over de deelelementen van de interventies vertelt Scholten: "Het begint ermee dat de bedrijfsarts meer tijd neemt om in het gesprek met de werknemer de diepte in te gaan. Daarna vinden gesprekken plaats, opgedeeld in drie