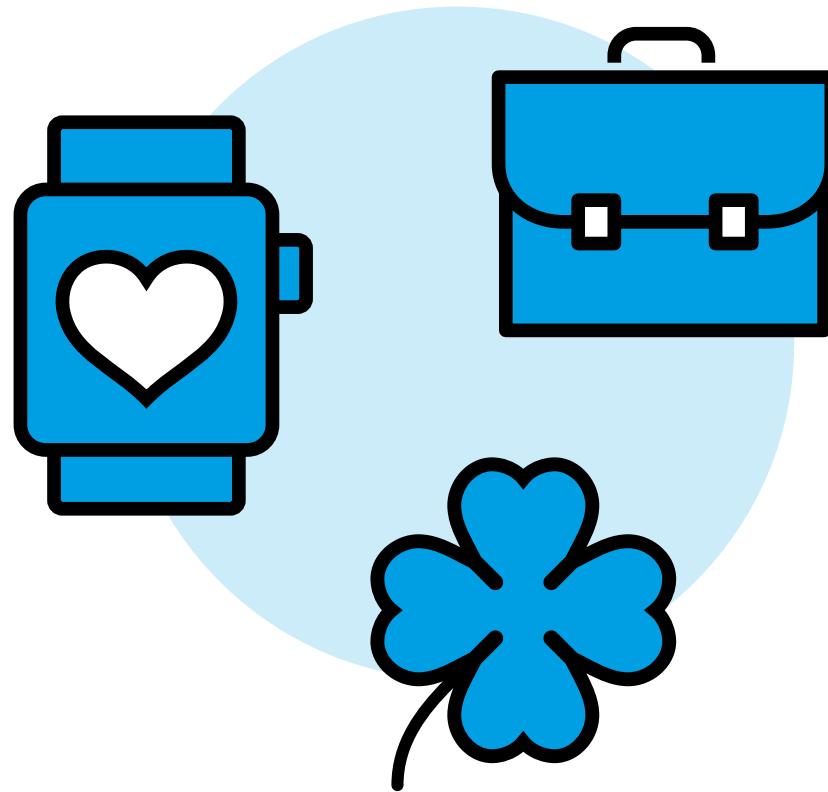


Pfizer als Caring Company



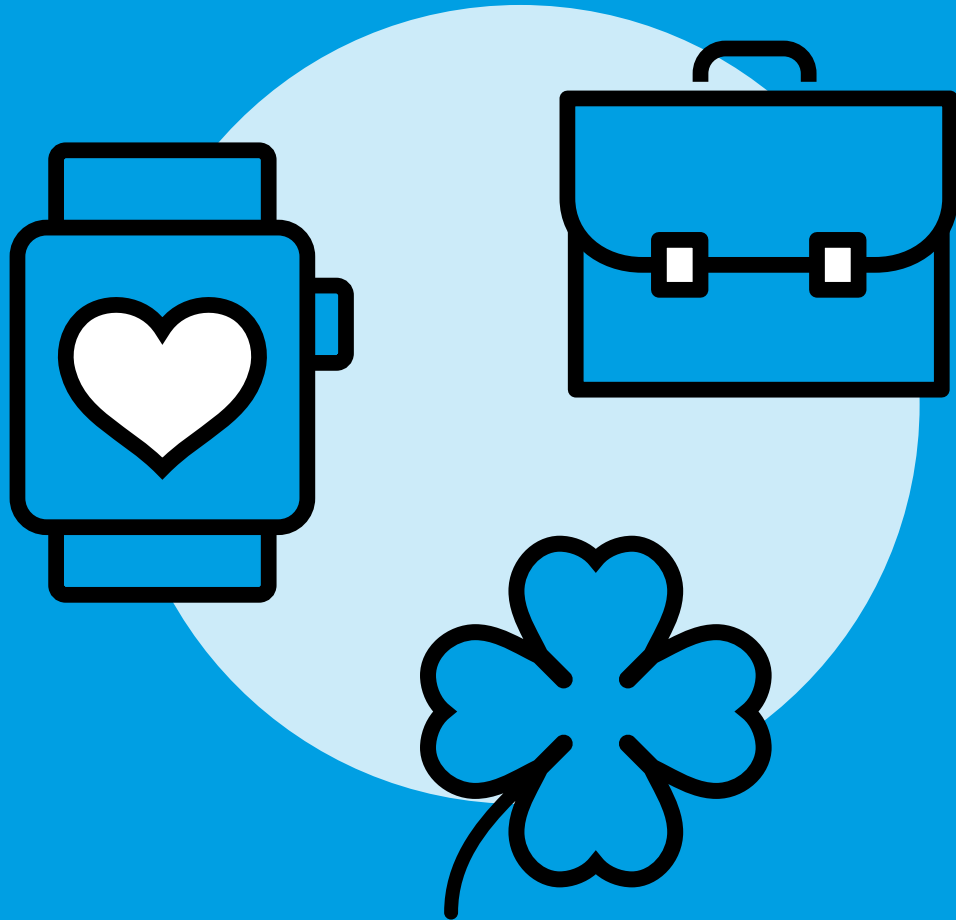
Richtlijnen voor werknemers over ziekte

# Werk en ziek

*‘Als leidinggevende wist ik hoe belangrijk werk voor hem was. Daarom bleef ik hem taken geven die hij goed kon uitvoeren.’*

Leidinggevende

Inleiding	5
Tijdens de onderzoeksfase	9
Diagnose	13
Behandeling	17
Na de behandeling	21
Re-integratie en nazorg	25
Sociale kaart	28



*Gezondheid, werk en geluk zijn sterk met elkaar verbonden.  
Wie werkt telt mee. Werken is alleen niet altijd vanzelfsprekend.*

Wat kun je doen als je als werknemer zelf of in je naaste omgeving wordt geconfronteerd met een ernstige en/of chronische ziekte?

Als jij of je naasten worden geconfronteerd met een ernstige aandoening zoals kanker, kan werken in een ander daglicht komen te staan. Mensen reageren heel verschillend op hun ziekte en alle gevolgen. Een ziekte zoals bijvoorbeeld kanker kent een bijzonder grote variatie in ziektebeelden, behandelingen en prognoses.

Eenzelfde behandeling kan van persoon tot persoon heel anders uitpakken, qua resultaat, bijwerking en late effecten. Behandelingen kunnen ziekmakend zijn en daardoor kan het lastig zijn om op volle kracht of zelfs überhaupt te werken. Het kan lastig zijn om te voorspellen of en wanneer iemand herstelt. En er kan angst optreden voor een terugkeer van de ziekte.

Omdat een ernstige ziekte vaak een lastig onderwerp is om op de werkvloer te bespreken en het belangrijk is om werknemers daarbij begeleiding op maat te bieden, vinden wij bij Pfizer het belangrijk dat er richtlijnen zijn. Op deze wijze kunnen wij medewerkers de best mogelijke begeleiding, ondersteuning geven. Dit is in lijn met onze missie: Patiënt centraal.

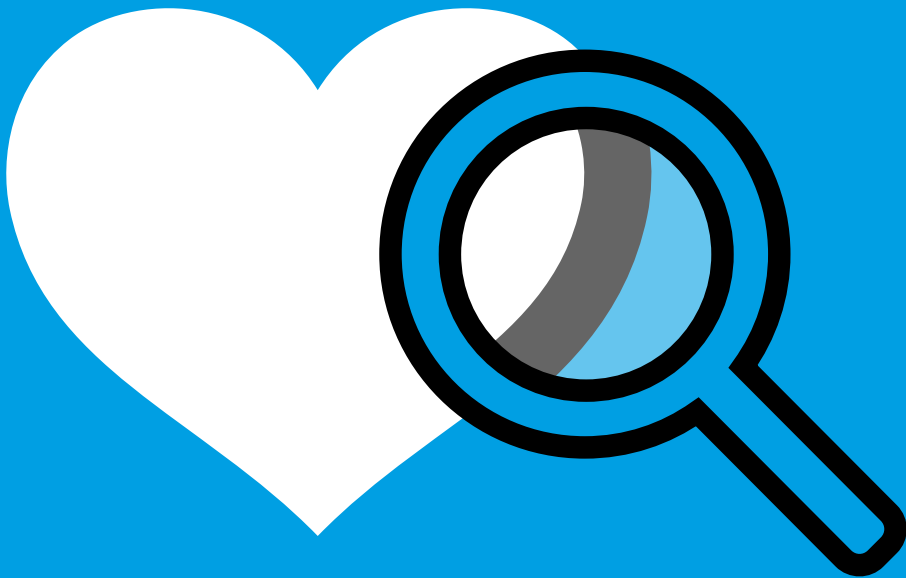
Om dit te realiseren wil Pfizer het certificaat 'Caring Company' van de gelijknamige organisatie halen. Het certificaat 'Caring Company' richt zich op goed werkgeverschap voor mensen met een ernstige en/of chronische aandoening. Pfizer wil jou en je naasten zo goed mogelijk ondersteunen en begeleiden, voorafgaand, tijdens en na afloop van de behandeling. Door werk te zien als onderdeel van het herstel en daar waar mogelijk betrokkenheid met elkaar te blijven houden, proberen we met elkaar onnodig langdurig verzuim te voorkomen.

In dit document kun je lezen hoe Pfizer handvatten biedt. Het ziekteproces bestaat uit verschillende fases. Deze fases zijn verschillend van duur, intensiteit en impact op jou en je arbeidsparticipatie. Communicatie is ontzettend belangrijk en helpt om je op maat te begeleiden op een manier die aansluit op jouw wensen en mogelijkheden. Dit document geeft bij elke fase richting voor een gezamenlijke aanpak. Je staat er niet alleen voor!

Als maker van vooruitstrevende en innovatieve geneesmiddelen werkt Pfizer dagelijks hard aan een mogelijke genezing dan wel verbetering van kwaliteit van leven van patiënten. In ons werk stellen wij de patiënt centraal in alle facetten van het zorgpad. Als goed werkgever wil Pfizer ook de eigen werknemers en hun naasten die te maken krijgen met een ernstige aandoening zoals bijvoorbeeld kanker voorafgaand, gedurende en na de behandeling zo goed mogelijk ondersteunen en begeleiden.

# Tijdens de onderzoeksfase

Het ondergaan van onderzoeken en het wachten op een mogelijke diagnose, kunnen zeer ingrijpend en stressvol voor jou en je naaste omgeving zijn. Werk kan in een ander daglicht komen te staan.



Het is belangrijk om te weten dat je niet verplicht bent aan je leidinggevende te vertellen wat je hebt, als je ziek bent. Openheid werkt vaak het beste, maar je bent om privacy redenen niet verplicht om te vermelden welke ziekte je hebt. Dat is dus uitdrukkelijk een vrije keus.

Neem zelf, zover mogelijk, de regie. Mocht je tegen problemen aanlopen, dan kun je samen met je leidinggevende en/of HR zoeken naar een mogelijke oplossing. Je kunt ook contact opnemen met de verzuimadviseur van De Arbodienst, deze kan tevens zorgdragen voor een afspraak met de bedrijfsarts. Bij signalering van mogelijke uitval kan ook je leidinggevende, in overleg met jou, de verzuimadviseur inschakelen.

## Regels omtrent privacy

Gezondheidsgegevens zijn in het bijzonder gegevens waarmee extra voorzichtig moet worden omgegaan. Een werknemer hoeft niet met zijn werkgever te delen wat hij of zij mankeert en de werkgever mag gegevens over de aard van de ziekte niet registreren. Als medewerker ben je niet verplicht gegevens rondom je gezondheid te delen.



# Diagnose

Zodra de diagnose gesteld is, komt er veel op je af. Verdriet, angst, somberheid en schaamte kunnen een natuurlijke reactie op de diagnose zijn. Negeer ze niet, maak het bespreekbaar. Mogelijk wil je rust en ruimte om met de nieuwe situatie om te gaan. Maar het kan ook zijn dat je je 'normale' dagelijks leven, voor zover je ziekteproces dat toelaat, wilt voortzetten. Daarbij hoeft je diagnose niet direct te betekenen dat je ook wordt ziekgemeld.

Bespreek met je leidinggevende welke mogelijkheden je zelf ziet om aan het werk te blijven. Bij (langdurige) ziekte treedt de zogenoemde Wet Verbetering Poortwachter in werking; voor meer informatie hierover verwijzen wij je naar de 'Regels bij Ziekte' die te vinden zijn op HR on Demand en naar de site van het UWV.

**Een bedrijfsarts kan ondersteuning bieden** bij de diagnose. Bij mensen met kanker kan deze worden geboden door een bedrijfsarts die gespecialiseerd is in het begeleiden van mensen met kanker op de werkvloer: een zogenaamde bedrijfsarts consulent oncologie, afgekort BACO.

**Voor het advies van een bedrijfsarts of BACO hoeft je niet te zijn ziekgemeld.** Sterker nog, deze specialisten kunnen wellicht helpen voorkomen dat dit gebeurt.

**Vraag om hulp** en maak duidelijk wat en wie je nodig hebt. Er is een hulpteam ter beschikking, dat we samen met jou inrichten. Het hulpteam kan bestaan uit je leidinggevende, collega's en een HR adviseur. Zij kunnen je elk vanuit hun eigen expertise, zo goed mogelijk begeleiden om betrokkenheid bij je werk te behouden.

**Binnen Pfizer zijn er experts** op verschillende aandachtsgebieden, maar ook ervaringsdeskundigen die, binnen de mogelijkheden, hun ervaring kunnen inzetten en mee willen denken.

**Maak afspraken over de communicatie.** Geef zelf aan wat je nodig hebt en plan om die reden regelmatig (op vaste momenten) contact in met je leidinggevende.

*Contactplan: maak duidelijke afspraken over wie informeert, waarover, wanneer en via welke kanalen.*

*Houdt daarbij regels omtrent privacy in acht.*

→ Wie wil je op de hoogte stellen? Wil je dat collega's en/of klanten worden geïnformeerd over je diagnose en je behandeling?

→ Wil je dat zelf doen of via een contactpersoon?

→ Hoe houden we elkaar op de hoogte? Bespreek hoe je contact met collega's en/of klanten wil onderhouden. Welke middelen zetten jij en je leidinggevende in bij de berichtgeving? Bijvoorbeeld via een mail.

→ Welke afspraken hanteren jij en je leidinggevende? Wanneer stellen jij en je leidinggevende de berichtgeving bij? Wat vind jij hierin belangrijk? Het kan immers zijn dat eerder gemaakte afspraken in een nieuwe situatie niet meer voldoen.

→ Geef aan welke aanpak het beste bij je past en vraag indien nodig advies.



# Behandeling

Alle behandelingen hebben korte of langdurende effecten op je welbevinden en mogelijk ook op je inzetbaarheid qua werk.

Sommige mensen kunnen tijdens hun behandeling blijven werken. Maar dit is niet voor iedereen haalbaar. Naast het type behandeling, is dit ook afhankelijk van het soort werk dat jij verricht.



## Stem met collega's af hoe jullie in contact blijven

- Denk erover na hoe je collega's wilt informeren tijdens je behandeling, ook om te voorkomen dat je honderd keer hetzelfde moet vertellen.
- Kom niet onverwacht, maar wees helder in je plannen. Zo overval je collega's niet, maar voel je je ook welkom als je er bent. Wees je bewust van het feit dat het ook voor je collega's een lastige en confronterende situatie kan zijn en probeer daarop te anticiperen.
- Het kan zijn dat er toch collega's zijn die onbegrip hebben. Soms voelen zij zich hier schuldig over en durven daarom niet aan de bel te trekken. Maak dit onbegrip bespreekbaar, als je het signaleert of bespreek met je leidinggevende wat die hierin adviseert en/of kan doen.

**De ziekenhuisbezoeken beheersen je agenda.** Het is daarom belangrijk om je inzetbaarheid, afgestemd op je behandelplan, te bespreken met je leidinggevende.

### **De behandelingen hebben impact op je werkvermogen.**

Iedere behandeling is anders; qua beleving, zwaarte en uitkomst. Geef aan wat je nog wel wil en kunt werken. Bespreek met je leidinggevende welke mogelijkheden daarvoor zijn of kunnen worden gecreëerd. Volledig ziekmelden hoeft niet. Aan het werk blijven, al dan niet in aangepaste vorm, kan in de meeste gevallen het herstel bevorderen en structuur bieden. Als je andere problemen ervaart dan de fysieke, zoals concentratieproblemen, angst of stress, negeer deze dan niet. Het helpt om aan te geven hoe je zaken ervaart aan leidinggevende, collega's, HR, casemanager, bedrijfsarts of wie je gesprekspartner dan ook is. Vanuit regels omtrent privacy ben je niet verplicht informatie te delen.

Om gemakkelijker je werk weer op te pakken, is het aan te raden om **betrokken te blijven** bij Pfizer. Probeer zoveel mogelijk contact te behouden met je werk en je collega's. Behoud hierbij zelf het initiatief. Dit hoeft niet te betekenen dat je actief moet werken, maar wel dat je aansluiting houdt door bijv. een kop koffie te komen drinken op het werk. Bespreek je wensen en mogelijkheden hierin met je leidinggevende en plan de afspraak op een moment (tijdstip) dat je het beste past.

# Na de behandeling

Sommige mensen herstellen van hun ziekte, anderen krijgen te horen dat hun ziekte chronisch is of dat ze helemaal niet meer beter worden. In elk geval blijven veel mensen na de eerste behandel fase nog vaak een tijd onder controle van het ziekenhuis (in geval van kanker gemiddeld vijf jaar).

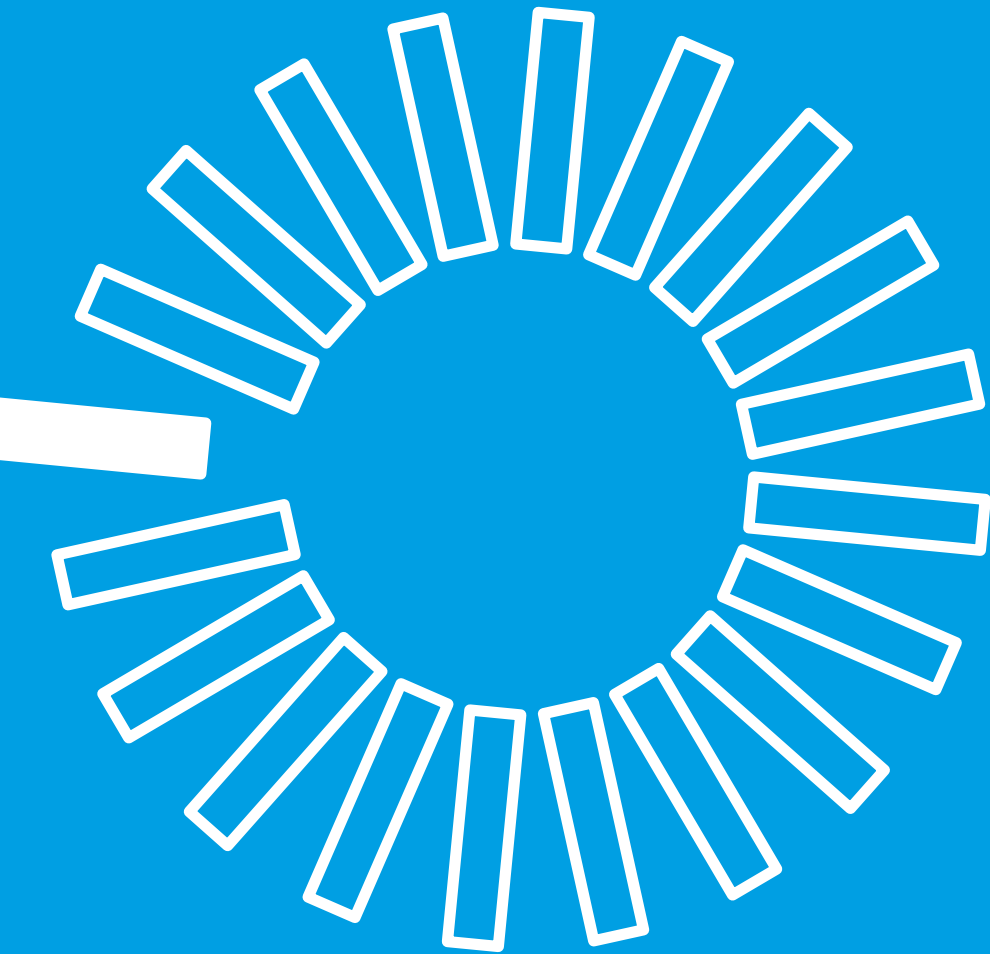
Deze periode kan onzekerheid en spanning met zich meebrengen door de (angst voor) mogelijke terugkeer van de ziekte. Ook kunnen vermoeidheid, concentratieproblemen en of psychische klachten optreden. Wanneer behandelingen achter de rug zijn, zal het meeste fysieke herstel nog moeten plaatsvinden. Voor Pfizer houdt de zorg niet op na het afronden van de behandeling.

**Maak tijdens de lopende behandeling ruimte voor een gesprek over je mogelijke terugkeer,** wanneer je niet (volledig) bent blijven werken, uiteraard rekening houdend met korte en/of lange termijngevolgen (vermoeidheid, geheugen-, leer- en concentratieproblemen en wisselende belastbaarheid) en monitoring daarvan. Onderzoek aanvullende hulp van bijvoorbeeld een re-integratiebureau, beweegprogramma of ondersteuning bij vermoeidheid. Zie ook de sociale kaart op blz. 29 van dit document.

**Je hoeft niet volledig hersteld te zijn om weer aan het werk te gaan.** De bedrijfsarts kan je hierin adviseren (eventueel aangevuld met de BACO of in geval van een andere ziekte dan kanker, een andere deskundige). Samen met je leidinggevende bepaal jij welke taken en werkzaamheden je in het opbouwschema/re-integratieplan doet.

# Re-integratie en nazorg

De re-integratie en nazorgfase kunnen een langere tijd in beslag nemen. In het geval je ziek bent gemeld, heb je te maken met de Wet Verbetering Poortwachter, waarbij na twee ziektejaren een beoordeling van arbeidsgeschiktheid wordt uitgevoerd door het UWV.



Ook met een palliatieve behandeling en wanneer de ziekte een meer chronisch karakter heeft, blijven we zoeken naar mogelijkheden voor jouw inzetbaarheid.

Na zo'n ingrijpende periode is het spannend om weer te gaan werken. Wacht niet te lang met het starten van je re-integratietraject. Het stapsgewijs opbouwen met concrete doelen blijkt in de meeste gevallen het beste te werken. Re-integratie gaat met vallen en opstaan en het traject verloopt voor iedereen anders. Zorg daarom dat je volledig achter je re-integratieplan staat en geef duidelijk en tijdig aan als dit moet worden bijgesteld. Blijf ook in deze fase in gesprek met je leidinggevende. Vanuit een coachende rol zal hij je stimuleren of afremmen in je werkzaamheden. Jij weet wat voor jou het beste is.

*'Ik heb prima contact met mijn manager, er is openheid, collega's zijn betrokken.'*

Medewerker

*Re-integratie gaat met vallen en opstaan: houd de regie en blijf afstemmen*

- Wees je bewust van de kans op terugslag. Iedereen is anders. De ene persoon heeft stimulans nodig om weer aan het werk te gaan, terwijl de ander te hard van stapel loopt.
- De weg van re-integratie naar herstel verloopt niet in één rechte lijn. Het gaat met ups en downs.
- Houd contact met bedrijfsarts en leidinggevende om passend advies te krijgen over werkhervatting. Jullie zijn samen verantwoordelijk voor een optimale werksituatie.
- Neem zelf het initiatief om, op de momenten dat je het nodig hebt, aandacht te vragen voor je specifieke wensen en behoeften en te delen wat voor jou belangrijk is.

# Sociale kaart

Een sociale kaart is een overzicht van instanties die je kunt inzetten om een re-integratie op gang te brengen of te vergemakkelijken. Neem contact op met De Arbodienst. De Arbodienst kan hierin ook een adviserende rol spelen.

De sociale kaart is een levend document en zal worden aangevuld.

[uwv.nl](http://uwv.nl) Voor informatie over de Poortwachtersregeling

[fitforworknederland.nl](http://fitforworknederland.nl) Actief platform gericht op werkbehoud bij chronische aandoening

[kankerenwerk.nl](http://kankerenwerk.nl) Verschillende boekjes, scans en downloads voor werkgever en werknemer

[kanker-werk.nl](http://kanker-werk.nl) Website met informatie voor leidinggevenden, medewerkers en bedrijfsartsen

[kanker.nl](http://kanker.nl) Website voor mensen met kanker

[tegenkracht.nl](http://tegenkracht.nl) Website van stichting Tegenkracht voor bewegingsprogramma's op maat voor mensen met kanker

[nfk.nl](http://nfk.nl) Koepel van kankerpatiëntenverenigingen

[careincompany.nl](http://careincompany.nl) Ondersteuning bij verzuimmanagement bij kanker

[stap.nu](http://stap.nu) Re-integratiebureau bij kanker

[re-turn.nl](http://re-turn.nl) Re-integratiebureau bij kanker

[hdi.nl/kanker-en-vermoeidheid](http://hdi.nl/kanker-en-vermoeidheid)

Online training bij vermoeidheid bij kanker

[ipso.nl](http://ipso.nl) Branchevereniging van inloophuizen en psycho-oncologische centra

