

Colofon

Samenvatting

1 | Uitgangspunten van de handreiking

2 | Gebruik van de handreiking

3 | Herkennen van signalen van late gevolgen van kanker

4 | Handelen vanuit begeleiding van werknemer en werkgever

5 | Handelen vanuit arbeidsdeskundig onderzoek

Bijlage | Overzicht hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk

HANDREIKING VOOR ARBEIDSDESKUNDIGEN

Late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk

Herkennen & handelen

Samenvatting

1 | Uitgangspunten van de handreiking

2 | Gebruik van de handreiking

3 | Herkennen van signalen van late gevolgen van kanker

4 | Handelen vanuit begeleiding van werknemer en werkgever

5 | Handelen vanuit arbeidsdeskundig onderzoek

Bijlage | Overzicht hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk

Colofon

Handreiking voor arbeidsdeskundigen

Late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk

Herkennen & handelen

Auteurs

Tamara Raaijmakers MSc, *programmamanager Centrum Werk Gezondheid*

Ingrid G. Boelhouwer PhD, *docent-senior onderzoeker Hogeschool van Amsterdam, opleiding Toegepaste Psychologie*

Monique de Jong, *programmaleider en belangenbehartiger Goed leven met kanker Nederlandse Federatie van Kankerpatiëntenorganisaties (NFK)*

Mr. Drs. Noor van Willegen, *belangenbehartiger Goed leven met kanker Nederlandse Federatie van Kankerpatiëntenorganisaties (NFK)*

Deze handreiking is het resultaat van het onderzoek 'Werken met de late gevolgen van kanker. Kennis en handelingsperspectieven voor arbeidsdeskundigen wanneer een kankerbehandeling uit het verleden nú problemen geeft in het werk'. Er is een gelijknamig [cahier beschikbaar](#) met meer informatie over de achtergrond en inzichten vanuit dit onderzoek. Het cahier biedt ook uitgebreidere kennis en voorbeelden over late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk.

Het onderzoek is uitgevoerd door Centrum Werk Gezondheid, Hogeschool van Amsterdam opleiding Toegepaste psychologie en de Nederlandse Federatie van Kankerpatiëntenorganisaties (NFK).

Het Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (AKC) heeft het onderzoek en de ontwikkeling van de handreiking mogelijk gemaakt.

Oktober 2024

Samenvatting

Wat zijn late gevolgen van kanker(behandelingen)?

Lichamelijke, cognitieve of psychische klachten die mensen ervaren als gevolg van kanker(behandelingen) en die nog vele jaren na de diagnose aanwezig zijn of dan pas optreden. Het kan gaan om klachten als vermoeidheid, concentratie- en geheugenproblemen, verminderde lichamelijke conditie, fysieke beperkingen en bijvoorbeeld angstklachten of depressieve gevoelens.

Waarom aandacht voor late gevolgen van kanker(behandelingen)?

- Late gevolgen van kanker(behandelingen) kunnen iemands werkvermogen en functioneren in werk beïnvloeden.
- De werknemer of de omgeving legt lang niet altijd de relatie tussen problemen in het werk en de eerder doorgemaakte kanker(behandelingen).
- Ook huisartsen en bedrijfsartsen zijn niet altijd bekend met of alert op late gevolgen van kanker(behandelingen).

Rol van de arbeidsdeskundige

Het is belangrijk dat arbeidsdeskundigen alert zijn op signalen van late gevolgen van kanker(behandelingen) als mogelijke oorzaak van werkproblemen en hierop kunnen handelen vanuit een adviserende rol in de begeleiding van werknemers en werkgevers.

Deze handreiking biedt arbeidsdeskundigen:

- Rode vlaggen om problemen in het werk door mogelijk late gevolgen van kanker(behandelingen) te herkennen en te signaleren.
- Tips voor handelen bij late gevolgen van kanker(behandelingen) vanuit adviserende rol bij:
 - begeleiden van werknemers en werkgevers;
 - arbeidsdeskundig onderzoek.

Rode vlaggen voor late gevolgen van kanker(behandelingen) als mogelijke oorzaak van werkproblemen

- 1 Verstoorde werk-privébalans.
- 2 'Burn-out'-achtige klachten.
- 3 Iemand is over de tijd minder contracturen gaan werken.
- 4 Problemen in functioneren op het werk zonder duidelijke aanleiding of reden.
- 5 Verzuim: frequent verzuim en verzuimverleden.
- 6 Een (gedeeltelijke) WIA-uitkering.

1 Uitgangspunten van de handreiking

Wetenschappelijke onderbouwing en praktijkervaringen

Een onderzoek naar de rol van arbeidsdeskundigen rond late gevolgen van kanker(behandelingen) vormt de basis van deze handreiking.¹ Deelnemers aan dit onderzoek waren arbeidsdeskundigen, werknemers die late gevolgen van kanker(behandelingen) ervaren en enkele deskundigen op dit gebied. In de handreiking verwijzen we naar resultaten uit dit onderzoek. Andere bronnen van onderbouwing zijn weergegeven.

Werknemers (in loondienst)

De handreiking is gericht op het adviseren en begeleiden van werknemers in dienst bij een werkgever (loondienst). De handreiking kan ook handig zijn bij het adviseren en begeleiden van andere werkenden, zoals zelfstandig werkenden, flexkrachten, uitkeringsgerechtigden of werkzoekenden die te maken hebben met late gevolgen van kanker(behandelingen), maar gaat niet specifiek in op die context.

Openheid over ziekte

Wettelijk gezien heeft een arbeidsdeskundige geen inzicht in de medische achtergrond van een werknemer vanwege privacy en de regels rondom persoonsgegevens. Uit onderzoek dat de basis vormt voor de handreiking volgt dat als een werknemer open is of kan zijn over de ziekte, zeker bij ingrijpende ziektebeelden als kanker, dit arbeidsdeskundigen meer inzicht kan bieden in de context. De arbeidsdeskundige kan hier dan in advisering of begeleiding beter en meer rekening mee houden.

Lange tijd na diagnose en behandelingen

Het handelen van arbeidsdeskundigen zoals bedoeld in deze handreiking betreft niet de eerste twee jaar *direct na diagnose van kanker*. Veel werknemers met kanker worden in die periode behandeld. Ze krijgen dan veelal te maken met (langdurige) uitval, re-integratieverplichtingen vanuit de Wet verbetering poortwachter (Wvp) en mogelijk een arbeidsdeskundig onderzoek.

De handreiking gaat over de periode van (gedeeltelijk) aan het werk zijn waarbij een werknemer te maken krijgt met problemen in het werk en mogelijke uitval door *late* gevolgen van kanker(behandelingen) en werk. Dit zijn klachten als gevolg van de kanker(behandelingen) die jaren *na* de diagnose en behandelingen van kanker nog steeds aanwezig zijn of dan pas optreden.

¹ Centrum Werk Gezondheid, Hogeschool van Amsterdam, Nederlandse Federatie van Kankerpatiëntenorganisaties en Arbeidsdeskundig Kennis Centrum (2023-2024). Onderzoek: 'Werken met de late gevolgen van kanker. Kennis en handelingsperspectieven voor arbeidsdeskundigen wanneer een kankerbehandeling uit het verleden nú problemen geeft in het werk'. De resultaten van dit onderzoek zijn verwerkt in deze handreiking, in een cahier en in een factsheet.

Colofon

Samenvatting

1 | Uitgangspunten van de handreiking

2 | Gebruik van de handreiking

3 | Herkennen van signalen van late gevolgen van kanker

4 | Handelen vanuit begeleiding van werknemer en werkgever

5 | Handelen vanuit arbeidsdeskundig onderzoek

Bijlage | Overzicht hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk

Adviseren en begeleiden

De late gevolgen van kanker(behandelingen) kunnen leiden tot (nieuwe) werkproblemen, verzuim en langdurig uitval, en daarmee tot (wederom) een traject van re-integratie vanuit de Wet verbetering poortwachter en een arbeidsdeskundig onderzoek. Ook is het mogelijk dat de werknemer als gevolg van eerder doorgemaakte kanker(behandelingen) een gedeeltelijke WIA-uitkering heeft en nu een herbeoordeling krijgt omdat er sprake is verminderde arbeidsgeschiktheid.

Handvatten voor herkennen en handelen

De handreiking biedt arbeidsdeskundigen handvatten om werkproblemen die mogelijk veroorzaakt worden door late gevolgen van kanker(behandelingen) te herkennen en ernaar te handelen. Dit handelen betreft advisering van de werknemer en werkgever, zowel vanuit een begeleidende rol van werknemers en werkgevers, als vanuit het arbeidsdeskundig onderzoek.

Colofon

Samenvatting

1 | Uitgangspunten van de handreiking

2 | Gebruik van de handreiking

3 | Herkennen van signalen van late gevolgen van kanker

4 | Handelen vanuit begeleiding van werknemer en werkgever

5 | Handelen vanuit arbeidsdeskundig onderzoek

Bijlage | Overzicht hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk

2 Gebruik van de handreiking

Informatie en tips voor herkennen en handelen

De handreiking biedt arbeidsdeskundigen:

- inzicht in mogelijke late gevolgen van kanker(behandelingen);
- tips voor het herkennen van late gevolgen als mogelijke oorzaak van werkproblemen;
- mogelijkheden om vanuit een adviserende rol te handelen.

Herkenning

Late gevolgen van kanker(behandelingen) komen vaker voor dan gedacht. Het is belangrijk dat arbeidsdeskundigen alert zijn op signalen van late gevolgen van kanker(behandelingen) als mogelijke oorzaak van werkproblemen en hierop kunnen handelen vanuit een adviserende rol.

Handelen vanuit adviserende rol aan werknemer en werkgever

In de adviserende rol van de arbeidsdeskundige gaat het om:

- 1 het begeleiden van werknemer en werkgever;
- 2 de mogelijkheden tot advies vanuit het arbeidsdeskundig onderzoek.

De handreiking is ook te gebruiken door arbeidsdeskundigen met weinig ervaring in het adviseren en begeleiden van werknemers met kanker en/of de late gevolgen van kanker(behandelingen).

Handelingsperspectieven

De handreiking biedt inzichten en adviezen voor het handelen van de arbeidsdeskundige:

- Signaleren van mogelijke late gevolgen van kanker(behandelingen) als mogelijke oorzaak van werkproblemen.
- Bespreken van late gevolgen van kanker(behandelingen) als mogelijke oorzaak van werkproblemen met de werknemer.
- Adviseren van werknemer en werkgever over aanpassingen in het werk.
- Afstemming met de bedrijfsarts over late gevolgen van kanker(behandelingen) als mogelijke oorzaak van werkproblemen en/of het inzetten van gespecialiseerde ondersteuning.
- Begeleiden van werknemer en werkgever in het omgaan met late gevolgen van kanker(behandelingen).
- Informeren van werknemer en werkgever over in kanker en werk gespecialiseerde hulp.

Colofon

Samenvatting

1 | Uitgangspunten van de handreiking

2 | Gebruik van de handreiking

3 | Herkennen van signalen van late gevolgen van kanker

4 | Handelen vanuit begeleiding van werknemer en werkgever

5 | Handelen vanuit arbeidsdeskundig onderzoek

Bijlage | Overzicht hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk

Overzicht van hulp en informatie

Er is een overzicht hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk beschikbaar. Dit overzicht is niet compleet, maar een hulpmiddel om inzicht te bieden in diverse mogelijkheden voor informatie en hulp. Het overzicht is te vinden in de [bijlage](#) en is ook als [apart document](#) beschikbaar.

Cahier voor aanvullende kennis

[Het cahier](#) *Late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk. Herkennen & handelen. Kennis en handreiking voor arbeidsdeskundigen* biedt meer kennis over late gevolgen van kanker(behandelingen) en voorbeelden van ervaringen van werknemers en de manier waarop arbeidsdeskundigen hier mee omgaan. Het cahier biedt ook meer achtergrondinformatie over het onderzoek dat de basis vormde voor deze handreiking.

Colofon

Samenvatting

1 | Uitgangspunten van de handreiking

2 | Gebruik van de handreiking

3 | Herkennen van signalen van late gevolgen van kanker

4 | Handelen vanuit begeleiding van werknemer en werkgever

5 | Handelen vanuit arbeidsdeskundig onderzoek

Bijlage | Overzicht hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk

3 Herkennen van signalen van late gevolgen van kanker

Let op rode vlaggen

Werknemer legt zelf het verband niet

Lang niet altijd leggen werknemers én hun omgeving de relatie tussen werkproblemen die mensen nu ervaren en de eerder doorgemaakte kanker(behandelingen). Arbeidsdeskundigen en werknemers met late gevolgen van kanker(behandelingen) hebben aangegeven welke signalen kunnen duiden op dergelijke late gevolgen.² Deze signalen kunnen helpen bij het herkennen van problemen in het werk door late gevolgen door kanker(behandeling). Het zijn de ‘rode vlaggen’ waar de arbeidsdeskundige alert op kan zijn.

Werknemer kan of wil niet open over ziekte zijn

Er kunnen ook andere factoren zijn waarom een werknemer niet uit zichzelf over de ziekte begint. Mensen hebben mogelijk geen behoefte om op het werk te praten over de gevolgen van kanker(behandelingen). Daarnaast komt voor dat mensen op het werk terughoudend zijn om de relatie met hun ziekteverleden te (blijven) leggen, zeker als ze langer geleden ziek waren. Ze hebben wellicht eerder onbegrip op het werk ervaren en zijn bijvoorbeeld bang hun werk te verliezen als ze kwetsbaarheid tonen. Of mensen vinden dat het al te lang na de diagnose is om hier nog over te beginnen. Ook zijn er mensen die op het werk liever niet over ziekte of klachten praten. Veel mensen willen na de behandelingen ‘terug naar normaal’.

Een andere reden dat mensen niet over een eerder doorgemaakte ziekte beginnen, kan zijn dat de werknemer ziek was bij een vorige werkgever. De werknemer vraagt zich nu af in hoeverre openheid over dit ziekteverleden verstandig is. Ervaringen van kankerpatiënten laten zien dat werkgevers terughoudend kunnen zijn richting mensen die kanker hebben (gehad) vanwege verkeerde beeldvorming.³ De kans bestaat dat mensen het tijdens het sollicitatieproces niet over de ziekte hebben gehad vanwege angst voor mogelijke consequenties. Dit kan ook een rol spelen bij mensen die op jonge leeftijd kanker hebben gehad. Bij verandering van baan en werkomgeving kunnen zij worstelen met de vraag of ze wel of niet open willen of kunnen zijn vanwege mogelijke gevolgen voor het krijgen of behouden van de baan.

² Centrum Werk Gezondheid e.a. (2023-2024).

³ Dierman D. (2016). *Werknemers nemen geen risico: ex-kankerpatiënten aan de zijlijn door verkeerde beeldvorming*. AD Visie, augustus 2016.

Colofon

Samenvatting

1 | Uitgangspunten van de handreiking

2 | Gebruik van de handreiking

3 | Herkennen van signalen van late gevolgen van kanker

4 | Handelen vanuit begeleiding van werknemer en werkgever

5 | Handelen vanuit arbeidsdeskundig onderzoek

Bijlage | Overzicht hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk

Contact met werknemer benutten voor mogelijke signalen

Het uitgangspunt is dat de arbeidsdeskundige het contact met de werknemer benut voor het oppikken van signalen of late gevolgen van kanker(behandelingen) mogelijk de oorzaak vormen of invloed kunnen hebben op de huidige werkproblemen. Als er signalen zijn dat dit het geval is, is het van belang om tijd en aandacht vrij te maken om dit te bespreken met de werknemer.

Rode vlaggen voor late gevolgen van kanker(behandelingen) als mogelijke oorzaak van werkproblemen

- 1 Verstoorde werk-privébalans.
- 2 'Burn-out'-achtige klachten.
- 3 Iemand is over de tijd minder contracturen gaan werken.
- 4 Problemen in functioneren op het werk zonder duidelijke aanleiding of reden.
- 5 Verzuim: frequent verzuim en verzuimverleden.
- 6 Een (gedeeltelijke) WIA-uitkering.

TOELICHTING

1 Verstoorde werk-privébalans

Na de behandelingen van kanker gaan veel mensen graag weer aan het werk. Bij sommige mensen blijft er dan weinig energie, tijd en ruimte over voor andere dingen, zoals afspreken met vrienden of familie, sport of hobby's, omdat alle energie naar het werk gaat.

Ook als mensen na een periode van minder werken door kanker en de behandeling daarvan weer volledig aan het werk zijn, ervaren ze mogelijk geen goede werk-privébalans, omdat het werk (te veel) energie kost. Meer dan dat ze voor de diagnose van kanker van zichzelf gewend waren.

ADVIES

- › Let op verstoorde werk-privébalans als signaal dat mogelijk late gevolgen van kanker(behandelingen) een rol spelen in het huidige functioneren.

Colofon

Samenvatting

1 | Uitgangspunten van de handreiking

2 | Gebruik van de handreiking

3 | Herkennen van signalen van late gevolgen van kanker

4 | Handelen vanuit begeleiding van werknemer en werkgever

5 | Handelen vanuit arbeidsdeskundig onderzoek

Bijlage | Overzicht hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk

2 'Burn-out'-achtige klachten

Late gevolgen van kanker(behandelingen) kunnen lijken op burn-outklachten, zoals klachten passend bij overbelasting en een disbalans tussen belasting en belastbaarheid.⁴ Veel mensen willen na de ervaring met kanker en de behandelingen weer zo snel mogelijk aan het werk. Als ze eenmaal weer aan het werk zijn, moeten ze mogelijk op hun tenen lopen om het werk vol te kunnen houden. Vermoeidheid speelt hierbij vaak een grote rol. Deze vermoeidheid kan lijken op de uitputtingsklachten die ook wel bij burn-outklachten voorkomen. Vaak maakt de werknemer een 'moegestreden' indruk en ervaart de werknemer veel controleverlies. De oorzaak van vermoeidheid bij late gevolgen van kanker(behandelingen) is een andere en vergt een andere aanpak dan vermoeidheid door andere redenen, zoals werkstress.⁵

ADVIES

- › Let op bij 'burn-out'-achtige klachten. Deze klachten vormen mogelijk een signaal van late gevolgen van kanker(behandelingen) die overbelasting of disbalans tussen belasting en belastbaarheid in functioneren op het werk veroorzaken.

3 Iemand is over de tijd minder contracturen gaan werken

Arbeidsdeskundigen geven aan dat ze de nodige mensen zien die na kanker het werk niet aankunnen en over de tijd steeds minder contracturen zijn gaan werken.⁶ De werknemers doen zelf een stapje terug, terwijl ze mogelijk te maken hebben met late gevolgen van kanker(behandelingen) die het volhouden van het werk lastig maken.

Het kan dan gaan om 'medisch afzakken': de werknemer kan het werk vanwege gezondheidsredenen niet aan, maar wil zich niet ziekmelden en gaat op eigen verzoek minder uren werken. De arbeidsdeskundige kan dit bespreekbaar maken bij de werknemer. Dit is ook van belang gezien de financiële gevolgen van minder werken. Het is mogelijk de werknemer te verwijzen naar de bedrijfsarts om te beoordelen of er onterecht uren zijn ingeleverd. Dat kan de positie van de werknemer in de aanspraak op een (gedeeltelijke)uitkering versterken.

⁴ Centrum Werk Gezondheid e.a. (2023-2024).

⁵ Boelhouwer, I.G., Vermeer, W. & van Vuuren, T. (2022). *Late effects of cancer treatment, job resources, and burnout complaints among employees with a breast cancer diagnosis 2–10 years ago: A longitudinal study.* *Frontiers in Psychology*, 12, 793138.

⁶ Centrum Werk Gezondheid e.a. (2023-2024).

Colofon

Samenvatting

1 | Uitgangspunten van de handreiking

2 | Gebruik van de handreiking

3 | Herkennen van signalen van late gevolgen van kanker

4 | Handelen vanuit begeleiding van werknemer en werkgever

5 | Handelen vanuit arbeidsdeskundig onderzoek

Bijlage | Overzicht hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk

ADVIES

- › Let op vermindering van aantal contracturen over de tijd als mogelijk signaal van late gevolgen van kanker(behandelingen).
- › Verwijs de werknemer naar de bedrijfsarts voor een beoordeling of er onterecht uren zijn ingeleverd als gevolg van 'medisch afzakken'.

4 Problemen in functioneren op het werk zonder duidelijke aanleiding of reden

Tijdens het re-integratieproces na de diagnose en behandelingen van kanker kan naar voren komen dat iemand niet (volledig) kan terugkeren in de oude functie. Maar het komt ook voor dat mensen pas problemen met werken krijgen als ze weer aan het werk gaan (in de eigen functie) of meer uren gaan werken. Ze merken bijvoorbeeld dat ze sneller vermoeid zijn, dat het werk lichamelijk veel meer energie kost, dat zij zich minder kunnen concentreren of lastiger kunnen schakelen dan vroeger. Dit kan ertoe leiden dat mensen (op termijn) uitvallen en/of dat hun belastbaarheid veranderd blijkt te zijn. Zo kan een hoge werkdruk mensen die al last hebben van vermoeidheid en/of snel overprikkeld zijn als gevolg van kanker(behandelingen) extra belasten.⁷

Het kan voor een werknemer lastig zijn om te duiden waardoor het werken nu niet meer gaat. Dit maakt het niet eenvoudig om een mogelijke relatie tussen de huidige werkproblemen en eerder doorgemaakte kanker(behandelingen) te herkennen.

ADVIES

- › Wees alert bij werkproblemen zonder duidelijke aanleiding: er kan dan sprake zijn van invloed van late gevolgen van kanker(behandelingen).
- › Stem met de bedrijfsarts af of er mogelijk een verband is tussen late gevolgen van kanker(behandelingen) en de disbalans tussen belasting en belastbaarheid van de werknemer. Ook preventief, om verzuim te voorkomen.

5 Verzuim: frequent verzuim en verzuimverleden

Mensen kunnen nog lange tijd na kanker(behandelingen) op de tenen lopen in het werk. Het zich regelmatig (kortdurend) ziekmelden kan een signaal hiervoor zijn, geven arbeidsdeskundigen en werknemers die late gevolgen van kanker(behandelingen) ervaren aan.⁸

Ook langdurig verzuim in de voorgeschiedenis of in de loopbaan zou te maken kunnen hebben met een periode van verzuim vanwege kanker(behandelingen).

⁷ Centrum Werk Gezondheid e.a. (2023-2024).

⁸ Idem.

Colofon

Samenvatting

1 | Uitgangspunten van de handreiking

2 | Gebruik van de handreiking

3 | Herkennen van signalen van late gevolgen van kanker

4 | Handelen vanuit begeleiding van werknemer en werkgever

5 | Handelen vanuit arbeidsdeskundig onderzoek

Bijlage | Overzicht hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk

ADVIES

- › Let op frequent verzuim als mogelijk signaal van late gevolgen van kanker(behandelingen).
- › Let op langdurig verzuim in het verleden als signaal dat mogelijk late gevolgen van kanker(behandelingen) een rol spelen in het huidig functioneren.

6 Een (gedeeltelijke) WIA-uitkering

Een (gedeeltelijke) WIA-uitkering, nu of in het verleden, kan een signaal zijn dat late gevolgen van kanker(behandelingen) mogelijk een rol spelen. Zeker als er meer rode vlaggen in het gesprek naar voren komen die duiden op een mogelijke rol van late gevolgen van kanker(behandelingen) in het huidig functioneren.

ADVIES

- › Vraag door op periodes van langdurige arbeidsongeschiktheid en mogelijke (gedeeltelijke) WIA-uitkering, nu of in het verleden.

Colofon

Samenvatting

1 | Uitgangspunten van de handreiking

2 | Gebruik van de handreiking

3 | Herkennen van signalen van late gevolgen van kanker

4 | Handelen vanuit begeleiding van werknemer en werkgever

5 | Handelen vanuit arbeidsdeskundig onderzoek

Bijlage | Overzicht hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk

4 Handelen vanuit begeleiding van werknemer en werkgever

Erkenning en maatwerk bieden

Mogelijke acties

- 1 Signaleren van late gevolgen als mogelijke oorzaak van werkproblemen.
- 2 Bespreken van mogelijk late gevolgen van kanker(behandelingen).
- 3 Inzicht bieden in belemmerende en bevorderende werkfactoren.
- 4 Advies over voorkómen van (meer) verzuim en werkuitval.
- 5 Advies op maat over werk en inkomen.
- 6 Coaching van werknemer.
- 7 Actie richting werkgever en/of collega's.
- 8 Uitleg over wetgeving bij verzuim en werkuitval door ziekte.
- 9 Afstemming met en verwijzing naar de bedrijfsarts.
- 10 Wijzen op hulp en informatie.

TOELICHTING

1 Signaleren van late gevolgen als mogelijke oorzaak van werkproblemen

Als er een vermoeden is dat late gevolgen van kanker(behandelingen) bij deze werknemer van invloed zijn op het functioneren in het werk, is het advies om door te vragen om een goed beeld te vormen. Een vraag als 'Heb je eerder te maken gehad met langdurige uitval of langer durende werkproblemen door ziekte?' kan een handige ingang vormen om meer inzicht te krijgen.

ADVIES

- › Lees meer over herkennen van rode vlaggen van late gevolgen van kanker(behandelingen) ([hoofdstuk 3](#)).

TOOLS

- › Voorbeelden van late gevolgen van kanker(behandelingen) om een indruk te krijgen van wat er zoal aan werkproblemen door late gevolgen van kanker(behandelingen) kan voorkomen. Bekijk hiervoor [het cahier](#).

Colofon

Samenvatting

1 | Uitgangspunten van de handreiking

2 | Gebruik van de handreiking

3 | Herkennen van signalen van late gevolgen van kanker

4 | Handelen vanuit begeleiding van werknemer en werkgever

5 | Handelen vanuit arbeidsdeskundig onderzoek

Bijlage | Overzicht hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk

2 Bespreken van mogelijk late gevolgen van kanker(behandelingen)

Het gesprek met de werknemer en de daaruit naar voren komende signalen kunnen een opening bieden om met de werknemer mogelijke late gevolgen van kanker(behandelingen) als oorzaak van de werkproblemen te bespreken.

Als de werknemer niet open is over eventuele ziekte of zelf de relatie niet legt, is het van belang te tijd te nemen en goed te luisteren naar de werknemer. Empathische vragen kunnen daarbij behulpzaam zijn, volgt uit onderzoek.⁹ Voorbeelden van vragen zijn: Wat vind je dat ik moet weten over jouw situatie? Wil je me wat meer vertellen over wat je hebt meegemaakt?

Het is van belang duidelijk aan te geven dat de arbeidsdeskundige een beroepsgeheim heeft, dat de werknemer open kan zijn, maar niet hoeft te vertellen over ziekte omdat dit privé is. Maar dat openheid over (eerder doorgemaakte) ziekte het mogelijk en makkelijker maakt om eventuele late gevolgen van ziekte als oorzaak van huidige werkproblemen te bespreken. Het bespreken van gevolgen van eerdere ziekte en behandelingen kan ook erkenning geven aan de werkproblemen die de werknemer nu ervaart.

Zowel arbeidsdeskundigen als werknemers die late gevolgen van kanker(behandelingen) ervaren, geven aan dat het belangrijk is om terughoudend te zijn met het delen van ervaringen van andere werknemers of het delen van eigen ervaringen.¹⁰ De situatie van de werknemer kan heel anders zijn, zowel voor wat betreft het optreden van de late gevolgen van kanker(behandelingen) als de mate waarin deze klachten optreden en hoe iemand de klachten ervaart.

ADVIES

- › Bied veiligheid in het gesprek door het benoemen van het beroepsgeheim en te garanderen dat de informatie over ziekte niet in de rapportage of in het advies terechtkomt.
- › Benadruk dat eventuele openheid over (eerder doorgemaakte) ziekte alleen tot doel heeft om mogelijke gevolgen van eerdere ziekte (en behandelingen) mee te kunnen nemen in de analyse van de huidige problemen in functioneren in het werk.
- › Wees terughoudend in het delen van ervaringen van andere werknemers of eigen ervaringen.

⁹ Centrum Werk Gezondheid e.a. (2023-2024).

¹⁰ Idem.

Colofon

Samenvatting

1 | Uitgangspunten van de handreiking

2 | Gebruik van de handreiking

3 | Herkennen van signalen van late gevolgen van kanker

4 | Handelen vanuit begeleiding van werknemer en werkgever

5 | Handelen vanuit arbeidsdeskundig onderzoek

Bijlage | Overzicht hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk

3 Inzicht bieden in belemmerende en bevorderende werkfactoren

Inzicht bieden in de belemmerende en bevorderende factoren vanuit werk(omgeving) is de kern van het werk van de arbeidsdeskundige.

TOOLS

- › Inzicht in belemmerende en bevorderende werkfactoren die een rol kunnen spelen bij werken met late gevolgen van kanker(behandelingen). Bekijk hiervoor [het cahier](#).
- › [NVAB-richtlijn Kanker en Werk](#) geeft inzicht in belemmerende en bevorderende factoren met betrekking tot kanker en werk.

4 Advies over voorkómen van (meer) verzuim en werkuitval

Het gesprek met de werknemer staat centraal. Het gaat om goed luisteren waar de werknemer nu mee zit en vragen als: Wat kun je aan qua werk op dit moment? Wat wil je? Wat bepaalt dat je je werk nu wel of niet kunt doen? En wat heb je daarbij nodig? De ervaring leert dat (relatief) kleine aanpassingen soms een groot verschil kunnen maken, zoals een eigen werkruimte of meer flexibele werktijden.

Het is ook van belang om na te gaan of de situatie van de werknemer kan verbeteren in de toekomst. Zijn er mogelijkheden om de late gevolgen van kanker(behandelingen) te behandelen of te verminderen? Of nemen de klachten over de tijd waarschijnlijk verder toe? Dit heeft invloed op het toekomstperspectief rond werk en is iets om met de werknemer te bespreken. Veel aandacht is gericht op terugkeer naar werk, maar hoe ziet de toekomst eruit? Veel mensen met late gevolgen van kanker(behandelingen) hebben behoefte aan ondersteuning op dat vlak, geven arbeidsdeskundigen aan.¹¹

De inzet van de bedrijfsarts kan nodig zijn voor een nadere beoordeling van de late gevolgen van kanker(behandelingen), de mogelijke prognose en/of voor de late gevolgen nog behandeling mogelijk is. De bedrijfsarts kan dit afstemmen met de behandelaar. Meer duidelijkheid over en inzicht in de late gevolgen van kanker(behandelingen) kan relevant zijn voor het opstellen van een plan van aanpak en mogelijke re-integratiedoelen.

Hoewel de late gevolgen van kanker(behandelingen) niet geheel te vergelijken zijn met de directe gevolgen ervan, kunnen late gevolgen ook grillig van aard zijn. Als er sprake is van verzuim en van behandeling van late gevolgen van kanker(behandelingen), is het advies om de opbouw van het werk fasegericht (klachtcontingent in plaats van tijdcontingent) vorm te geven vanwege het grillig verloop van de klachten.

¹¹ Centrum Werk Gezondheid e.a. (2023-2024).

Colofon

Samenvatting

1 | Uitgangspunten van de handreiking

2 | Gebruik van de handreiking

3 | Herkennen van signalen van late gevolgen van kanker

4 | Handelen vanuit begeleiding van werknemer en werkgever

5 | Handelen vanuit arbeidsdeskundig onderzoek

Bijlage | Overzicht hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk

Inzicht in het mogelijke verloop van klachten en in het herstel is ook van belang voor advisering richting de werkgever. Werknemers met late gevolgen van kanker(behandelingen) geven aan dat ze aanlopen tegen veel onbekendheid én veel onbegrip over hoe om te gaan met late gevolgen van kanker(behandelingen).¹² Ze waren vaak zelf niet bedacht op late gevolgen, maar ook hun werkgever en collega's niet. De klachten worden onderschat of niet gezien als een klacht als gevolg van de kanker(behandelingen).

Het is mogelijk om bij re-integratie met late gevolgen van kanker(behandelingen) een bedrijfsarts consulent oncologie (BACO) in te schakelen. Dit is een bedrijfsarts die gespecialiseerd is in de begeleiding van werknemers met kanker. Een bedrijfsarts kan doorverwijzen naar een BACO. Soms komt het voor dat een werknemer zelf een BACO benadert. Bijvoorbeeld wanneer de eigen bedrijfsarts knelpunten signaleert en de werknemer zelf op zoek gaat naar gespecialiseerde ondersteuning.

Enkele ziekenhuizen hebben een klinisch arbeidsgeneeskundige oncologie in dienst. Een klinisch arbeidsgeneeskundige (KAG) is een medisch specialist die gespecialiseerd is in een bepaalde ziekte, in dit geval kanker, en de mogelijke gevolgen daarvan voor werk. De KAG kan adviseren over de werksituatie en werkt hierbij samen met andere zorgverleners en de bedrijfsarts. De verwijzing naar een KAG verloopt meestal via de behandelaar en soms via een bedrijfsarts.

ADVIES

- › Stem met de bedrijfsarts een mogelijke beoordeling en behandeling van late gevolgen van kanker(behandelingen) van de werknemer af, voorafgaand aan het opstellen van een plan van aanpak en de re-integratiedoelen bij verzuim.
- › Bouw bij verzuim en bij behandeling van late gevolgen van kanker(behandelingen) het werk van de werknemer fasegericht op in overeenstemming met de [NVAB-richtlijn Kanker en Werk](#).
- › Bied uitleg aan werknemer en werkgever over de gehanteerde aanpak.
- › Stem met de bedrijfsarts de mogelijke inzet van een BACO of klinisch arbeidsgeneeskundige (KAG) oncologie bij deze werknemer af.
- › Bied werkgever aan om de werknemer in de vorm van coaching te begeleiden bij werkhervatting en werkbehoud.

¹² Centrum Werk Gezondheid e.a. (2023-2024).

Colofon

Samenvatting

1 | Uitgangspunten van de handreiking

2 | Gebruik van de handreiking

3 | Herkennen van signalen van late gevolgen van kanker

4 | Handelen vanuit begeleiding van werknemer en werkgever

5 | Handelen vanuit arbeidsdeskundig onderzoek

Bijlage | Overzicht hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk

TOOLS

› Roadmap **Werkkracht bij kanker**.

De roadmap is gericht op de eerste twee jaar direct na diagnose en daarmee op mogelijk *directe* gevolgen van kanker(behandelingen). De roadmap biedt inzicht in het grillige verloop van klachten die mogelijk ook bij (de behandeling van) late gevolgen van kanker(behandelingen) kunnen optreden. Daarmee is de roadmap te gebruiken voor het toelichten van fasegerichte werkhervatting bij (behandeling van) late gevolgen.

5 Advies op maat over werk en inkomen

Er zijn verschillende soorten kanker, met diverse manieren van behandelen. Sommige behandelingen geven hele specifieke lichamelijke, cognitieve of psychische klachten of problemen. Naast dat er zo veel verschillende soorten kanker en behandelingen zijn, kunnen mensen bij eenzelfde soort behandeling andere late gevolgen ervaren. Of de ene persoon ervaart wel late gevolgen en de ander niet. Om die reden geven arbeidsdeskundigen en werknemers met late gevolgen van kanker(behandelingen) aan dat het advies rond werk en werkaanpassingen maatwerk is.¹³

Voor het leveren van maatwerk kan het nodig zijn dat de bedrijfsarts beoordeelt wat er te verwachten is over de late gevolgen, de prognose daarvan en of voor de late gevolgen nog behandeling mogelijk is. De bedrijfsarts kan dit afstemmen met de behandelaar.

Deze beoordeling kan ook inzicht geven in mate van arbeidsongeschiktheid en/of de prognose. Zoals de verwachting dat de mate van arbeidsongeschiktheid toe neemt met mogelijke financiële gevolgen voor de werknemer. Als het een herbeoordeling betreft, zal UWV meestal opnieuw een wachttijd van twee jaar aanhouden om de herbeoordeling in gang te zetten.

Veel werknemers met late gevolgen van kanker(behandelingen) geven aan informatie te hebben gemist over mogelijke gevolgen van kanker(behandelingen), minder kunnen werken en hun inkomen. Zoals in geval van (langdurig) verzuim of een (gedeeltelijke) WIA-uitkering.

ADVIES

- › Bied de werknemer inzicht in mogelijke financiële gevolgen.
- › Wanneer er sprake is van blijvende toegenomen arbeidsongeschiktheid, te beoordelen door de bedrijfsarts, is het advies een (her)beoordeling van de WIA aan te vragen.

¹³ Centrum Werk Gezondheid e.a. (2023-2024).

Colofon

Samenvatting

1 | Uitgangspunten van de handreiking

2 | Gebruik van de handreiking

3 | Herkennen van signalen van late gevolgen van kanker

4 | Handelen vanuit begeleiding van werknemer en werkgever

5 | Handelen vanuit arbeidsdeskundig onderzoek

Bijlage | Overzicht hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk

TOOLS

- › Ervaringen en praktijkvoorbeelden van arbeidsdeskundigen (zie hiervoor [het cahier](#)).
- › Ervaringen en praktijkvoorbeelden van werknemers (zie hiervoor [het cahier](#)).

6 Coaching van de werknemer

Uit onderzoek komt naar voren dat werknemers die late gevolgen van kanker(behandelingen) ervaren graag iemand hadden gehad die hen had gecoacht hoe om te gaan met deze late gevolgen in het werk.¹⁴ Een deskundige die adviseert, doorvraagt hoe het nu echt met werk gaat, een spiegel voorhoudt als de werknemer meer hooi op zijn vork neemt dan verstandig lijkt of juist de werknemer bemoedigt in het werk en die steun biedt in lastige periodes of situaties.

Werknemers met late gevolgen van kanker(behandelingen) hebben ook behoefte aan een deskundige die de verwachtingen richting de omgeving kan managen. Veel mensen denken dat iemand na kanker en de behandelingen weer gewoon volop aan de slag kan. Dit is niet voor iedereen het geval. Veel late gevolgen zijn ook niet direct zichtbaar. Zo kregen bijvoorbeeld werknemers die kampten met vermoeidheid door kanker(behandelingen) te horen 'je ziet er goed uit', terwijl ze zich uitgeput voelden. De werknemers wisten niet goed hoe hiermee om te gaan op het werk. In dit soort situaties kan een arbeidsdeskundige schakelen tussen werknemer, werkgever en de bedrijfsarts, kwam uit onderzoek naar voren.¹⁵

Het is daarnaast mogelijk dat het werk niet langer past bij wat iemand op dit moment wil en/of aankan. Dan gaat het over begeleiding naar ander passend werk en/of om loopbaankeuzes waarbij rekening wordt gehouden met late gevolgen van kanker(behandelingen) die blijvend zijn of herhaaldelijk opspelen.

De arbeidsdeskundige kan deze coachende rol goed vervullen, geven werknemers die late gevolgen van kanker(behandelingen) ervaren aan.¹⁶ Ook omdat de arbeidsdeskundige het effect van late gevolgen op meer gebieden kan overzien, zoals de persoonlijke impact, de gevolgen voor het werk en mogelijk financiële gevolgen voor de werknemer.

Arbeidsdeskundigen die mensen met late gevolgen van kanker(behandelingen) coachen, geven aan dat de coachende rol je moet liggen. Het vraagt vooral goede gespreksvaardigheden. Daarnaast

¹⁴ Centrum Werk Gezondheid e.a. (2023-2024).

¹⁵ Idem.

¹⁶ Idem.

Colofon

Samenvatting

1 | Uitgangspunten van de handreiking

2 | Gebruik van de handreiking

3 | Herkennen van signalen van late gevolgen van kanker

4 | Handelen vanuit begeleiding van werknemer en werkgever

5 | Handelen vanuit arbeidsdeskundig onderzoek

Bijlage | Overzicht hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk

merken zij op dat het belangrijk is dat de arbeidsdeskundige naast de werknemer gaat staan en vanuit die rol de werknemer coacht, aansluitend bij de behoefte op dat moment.¹⁷

ADVIES

- › Verwijs eventueel door naar in kanker en werk gespecialiseerde arbeidsdeskundigen of in kanker en werk gespecialiseerde re-integratiebureaus.

TOOLS

- › Overzicht hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk voor doorverwijsmogelijkheden (zie [bijlage](#)).

7 Actie richting de werkgever en/of collega's

In veel gevallen gaat het bij het nemen van actie richting de werkgever en/of collega's om bewustwording op de werkvloer. Het gaat dan over meer kennis en inzicht over late gevolgen bij kanker(behandelingen), de impact op het werk en hoe hiermee om te gaan als werkgever en/of collega's.

Uit onderzoek komen verschillende acties naar voren voor arbeidsdeskundigen.¹⁸ Hierbij is opgemerkt dat het belangrijk is dat de acties afgestemd zijn op wat de werknemer wil. En dat de werknemer toestemming heeft gegeven om open te zijn over de (eerder doorgemaakte) ziekte en behandelingen, zodat het gesprek op het werk vrij gevoerd kan worden.

Afhankelijk van de mate waarin iemand kan werken en/of problemen ervaart, kan dit leiden tot aanpassingen in het werk. Soms kan een kleine aanpassing ervoor zorgen dat iemand zijn functie kan blijven uitvoeren, zoals een uur later beginnen, een stille werkruimte of de mogelijkheid tot het nemen van een korte pauze.

De mogelijke acties hangen ook af van in hoeverre een werkgever bereid en/of in staat is tot het bieden van maatwerk. Zaken zoals de relatie tussen werkgever en werknemer, de financiële mogelijkheden binnen een bedrijf, de visie en het beleid rond werken met ingrijpende ziekte of chronische aandoening kunnen daarbij een rol spelen.

¹⁷ Centrum Werk Gezondheid e.a. (2023-2024).

¹⁸ Idem.

Colofon

Samenvatting

1 | Uitgangspunten van de handreiking

2 | Gebruik van de handreiking

3 | Herkennen van signalen van late gevolgen van kanker

4 | Handelen vanuit begeleiding van werknemer en werkgever

5 | Handelen vanuit arbeidsdeskundig onderzoek

Bijlage | Overzicht hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk

Mogelijke acties richting werkgever

- › Organiseren van een driegesprek met werknemer, werkgever en arbeidsdeskundige.
- › Organiseren van een viergesprek met werknemer, werkgever, bedrijfsarts en arbeidsdeskundige.
- › Adviseren om een bedrijfsarts consulent oncologie (BACO) of klinisch arbeidsgeneeskundige (KAG) oncologie te betrekken voor nadere diagnostiek, behandel- en/of interventieplan en een passend advies voor werkhervatting.
- › Adviseren om een in kanker en werk gespecialiseerd re-integratiebureau te betrekken voor maatwerkbegeleiding bij werk en werkhervatting.
- › Voorlichting en informatie bieden over de impact van late gevolgen van kanker(behandelingen) voor het werk voor meer bewustwording.
- › Bemiddelende rol spelen als er weinig begrip is bij de werkgever en/of de collega's.
- › Coaching van de werkgever in het omgaan met werknemers met late gevolgen van kanker-(behandeling) en werk.
- › Advies voor het instellen van een arbeidsdeskundig preventief spreekuur. Een spreekuur voor alle werknemers die advies willen over werk en mogelijke werkaanpassingen bij gezondheidsklachten en/of bij problemen met werk, om zo vroegtijdig uitval en verzuim te voorkomen.
- › Advies over beleid rond werknemers met grillige klachtenverloop na (eerder doorgemaakte) ziekte (en behandelingen) met gevolgen voor het functioneren in het werk.

Mogelijke acties richting collega's

- › De directe collega's voorlichting en/of informatie bieden over impact van late gevolgen van kanker(behandelingen) voor het werk en hoe je hier als collega mee om kunt gaan.
- › Advies op team- of samenwerkingsverband van collega over hoe om te gaan met grilligheid van late gevolgen van kanker(behandelingen) en wat dit vraagt aan mogelijke werkaanpassingen op team- en/of samenwerkingsniveau.

8 Uitleg over wetgeving bij verzuim en werkuitval door ziekte

Uitleg over wetgeving bij verzuim en uitval in werk door ziekte is iets wat werknemers met (late gevolgen van) kanker vaak gemist hebben, blijkt uit onderzoek.¹⁹ Veel mensen zijn onzeker over hun eigen lichaam en hun gezondheid, maar ook over hoe het nu verder gaat en hoe het er financieel uitziet. En dan krijgen ze te maken met complexe wetgeving. Een goede uitleg, in begrijpelijke taal, rekening houdend met iemands situatie, kan dan rust bieden. En waar mogelijk ook de druk verminderen die mensen voelen vanuit het werk of eventuele angst voor een WIA-aanvraag weghalen.

¹⁹ Centrum Werk Gezondheid e.a. (2023-2024).

Colofon

Samenvatting

1 | Uitgangspunten van de handreiking

2 | Gebruik van de handreiking

3 | Herkennen van signalen van late gevolgen van kanker

4 | Handelen vanuit begeleiding van werknemer en werkgever

5 | Handelen vanuit arbeidsdeskundig onderzoek

Bijlage | Overzicht hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk

ADVIES

- › Bied bij behoefte de werknemer inzicht in wetgeving bij verzuim en uitval in werk door ziekte.
- › Geef op hoofdlijnen aan wat mogelijke financiële gevolgen kunnen zijn van langdurig ziekteverzuim, uitval en een WIA-uitkering.
- › Stimuleer dat de werknemer zelf informatie opzoekt over wetgeving en mogelijke gevolgen voor de eigen situatie.
- › Stimuleer dat de werknemer informatie over de eigen financiële situatie opvraagt bij instanties als UWV en gemeente, of hier hulp bij zoekt.

9 Afstemming met en verwijzing naar de bedrijfsarts

Voor een betere afstemming tussen bedrijfsartsen, verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen in de verzuimbegeleiding van werknemers is het instrument Beschrijving Arbeidsbelastbaarheid en Re-integratie (BAR) ontwikkeld. Het instrument is wetenschappelijk onderbouwd en biedt de mogelijkheid om de belastbaarheid en voorwaarden voor re-integratie van zieke werknemers op eenduidige wijze te beschrijven en te documenteren.

Het International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) vormt de basis van het BAR-instrument. De NVAB-richtlijn Kanker en Werk biedt een 'kankerspecifieke' ICF-coreset. Dit betreft geselecteerde kankerspecifieke beperkingen rond persoonlijk, sociaal en lichamelijk functioneren. Eventueel aangevuld met beperkingen die op de werknemer van toepassing zijn uit andere ICF-lijsten, zoals revalidatie naar werk voor overlevenden van kanker, borstkanker of hoofd-halskanker. Deze 'kankerspecifieke' ICF-coreset biedt bedrijfsartsen een hulpmiddel om de belastbaarheid en beperkingen te beschrijven in het belastbaarheidsprofiel.

Bij een vermoeden dat late gevolgen van kanker(behandelingen) een rol spelen in het functioneren van de werknemer en dit gevolgen kan hebben voor de wijze van begeleiding van de werknemer, is het advies de werknemer naar de bedrijfsarts te verwijzen voor diagnostiek, behandeladvies en interventieplan. En als arbeidsdeskundige dit verder af te stemmen met de bedrijfsarts.

ADVIES

- › Zoek afstemming met de bedrijfsarts bij vermoeden van late gevolgen van kanker(behandelingen) als oorzaak van problemen in huidig functioneren en vraag naar de specifieke ICF-coreset.
- › Verwijs door naar de bedrijfsarts voor mogelijk aanvullende diagnostiek, behandeladvies en interventieplan.

Colofon

Samenvatting

1 | Uitgangspunten van de handreiking

2 | Gebruik van de handreiking

3 | Herkennen van signalen van late gevolgen van kanker

4 | Handelen vanuit begeleiding van werknemer en werkgever

5 | Handelen vanuit arbeidsdeskundig onderzoek

Bijlage | Overzicht hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk

Zaken waarover afstemming tussen de arbeidsdeskundige en de bedrijfsarts mogelijk is

- › Het betrekken van bedrijfsarts consultant oncologie (BACO) of klinisch arbeidsgeneeskundige (KAG) oncologie.
- › Het inschakelen van een in kanker en werk gespecialiseerd re-integratiebureau.
- › Mogelijke acties richting de werkgever.

TOOLS

- › [NVAB-richtlijn Kanker en Werk](#)
- › [Beschrijving Arbeidsbelastbaarheid en Re-integratie \(BAR\)](#)

10 Wijzen op hulp en informatie

Er is een overzicht hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk beschikbaar (zie [bijlage](#)). Dit overzicht is niet compleet. Het is een hulpmiddel om inzicht te bieden in diverse mogelijkheden voor doorverwijzing naar informatie en hulp.

ADVIES

- › Neem met de werknemer de mogelijkheden voor hulp en informatie door.
- › Geef, als de werknemer daar behoefte aan heeft, een geprint overzicht mee of stuur het overzicht digitaal toe.
- › Wijs de werknemer op [kanker.nl](#) als betrouwbare bron voor meer informatie over kanker, late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk.
- › Stimuleer dat de werknemer ook zelf actief informatie en hulp zoekt, als dat nodig is.

TOOLS

- › Overzicht hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk (zie [bijlage](#)).
- › [Kanker.nl](#) als betrouwbaar informatiekanaal over kanker en werk.

Colofon

Samenvatting

1 | Uitgangspunten van de handreiking

2 | Gebruik van de handreiking

3 | Herkennen van signalen van late gevolgen van kanker

4 | Handelen vanuit begeleiding van werknemer en werkgever

5 | Handelen vanuit arbeidsdeskundig onderzoek

Bijlage | Overzicht hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk

5 Handelen vanuit arbeidsdeskundig onderzoek

Benut onderzoek voor informatie en advies aan werknemer

Mogelijke acties

- 1 Signaleren van late gevolgen als mogelijke oorzaak van werkproblemen.
- 2 Bespreken van mogelijke late gevolgen van kanker(behandelingen).
- 3 Inzicht bieden in belemmerende en bevorderende werkfactoren.
- 4 Afstemming met en verwijzing naar de bedrijfsarts.
- 5 Advies over maatwerkbegeleiding.
- 6 Uitleg over wetgeving bij verzuim en uitval in werk door ziekte.
- 7 Wijzen op hulp en informatie.

TOELICHTING

1 Signaleren van late gevolgen als mogelijke oorzaak van werkproblemen

In het gesprek met de werknemer kan de arbeidsdeskundige signalen opvangen dat late gevolgen van kanker(behandelingen) een rol kunnen spelen in het huidige functioneren. Bij uitvraag van iemands geschiedenis om spoor 1 of spoor 2 te kunnen beoordelen, komt vrij snel boven tafel of de werknemer eerder te maken heeft gehad met langdurig verzuim en/of een WIA-aanvraag. Beide zijn mogelijke signalen voor late gevolgen van kanker(behandelingen) als oorzaak van uitval.

Als er een vermoeden is dat late gevolgen van kanker(behandelingen) bij deze werknemer van invloed zijn op het functioneren in het werk, is het advies om door te vragen om een goed beeld te vormen. Een vraag als 'Heb je eerder te maken gehad met langdurige uitval of langer durende werkproblemen door ziekte?' kan handig zijn.

ADVIES

- › Lees in [hoofdstuk 3](#) meer over het herkennen van rode vlaggen van late gevolgen van kanker(behandelingen).

TOOLS

- › Voorbeelden van late gevolgen van kanker(behandelingen) om een indruk te krijgen van wat er zoal aan werkproblemen door late gevolgen van kanker(behandelingen) kan voorkomen. Zie hiervoor [het cahier](#).

Colofon

Samenvatting

1 | Uitgangspunten van de handreiking

2 | Gebruik van de handreiking

3 | Herkennen van signalen van late gevolgen van kanker

4 | Handelen vanuit begeleiding van werknemer en werkgever

5 | Handelen vanuit arbeidsdeskundig onderzoek

Bijlage | Overzicht hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk

2 Bespreken van mogelijke late gevolgen van kanker(behandelingen)

Het gesprek met de werknemer en de daaruit naar voren komende signalen kunnen een opening bieden om mogelijke late gevolgen van kanker(behandelingen) als oorzaak van de werkproblemen met de werknemer te bespreken.

Als de werknemer niet open is over de ziekte of zelf de relatie niet legt, is het van belang te tijd te nemen en goed te luisteren naar de werknemer. Empathische vragen kunnen daarbij behulpzaam zijn, volgt uit onderzoek.²⁰ Voorbeelden van vragen zijn: Wat vind je dat ik moet weten over jouw situatie? Wil je me wat meer vertellen over wat je hebt meegemaakt?

Het is van belang duidelijk aan te geven dat de arbeidsdeskundige een beroepsgeheim heeft, en dat de werknemer open kan zijn, maar niet hoeft te vertellen over ziekte omdat dit privé is. Maar dat openheid over (eerder doorgemaakte) ziekte het mogelijk en makkelijker maakt om eventuele late gevolgen van ziekte als oorzaak van huidige werkproblemen te bespreken.²¹ Het bespreken van gevolgen van eerdere ziekte en behandelingen kan ook erkenning geven aan de werkproblemen die de werknemer nu ervaart.

Zowel arbeidsdeskundigen als werknemers die late gevolgen van kanker(behandelingen) ervaren, geven aan dat het belangrijk is om terughoudend te zijn met het delen van ervaringen van andere werknemers of het delen van eigen ervaringen.²² De situatie van de werknemer kan heel anders zijn, zowel voor wat betreft het optreden van de late gevolgen van kanker(behandelingen) als de mate waarin deze klachten optreden en hoe iemand de klachten ervaart.

ADVIES

- › Bied veiligheid in het gesprek door het benoemen van beroepsgeheim en te garanderen dat de informatie over ziekte niet in de rapportage of in het advies terecht komt.
- › Benadruk dat eventuele openheid over (eerder doorgemaakte) ziekte alleen tot doel heeft om mogelijke gevolgen van eerder doorgemaakte ziekte mee te kunnen nemen in de analyse van de huidige problemen in functioneren in het werk.
- › Wees terughoudend in het delen van ervaringen van andere werknemers of eigen privé-ervaringen.

²⁰ Centrum Werk Gezondheid e.a. (2023-2024).

²¹ Idem

²² Idem

Colofon

Samenvatting

1 | Uitgangspunten van de handreiking

2 | Gebruik van de handreiking

3 | Herkennen van signalen van late gevolgen van kanker

4 | Handelen vanuit begeleiding van werknemer en werkgever

5 | Handelen vanuit arbeidsdeskundig onderzoek

Bijlage | Overzicht hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk

3 Inzicht bieden in belemmerende en bevorderende werkfactoren

Inzicht bieden in de belemmerende en bevorderende factoren vanuit werk(omgeving) is de kern van het werk van arbeidsdeskundigen.

TOOLS

- › Inzicht in belemmerende en bevorderende werkfactoren die een rol kunnen spelen bij werken met late gevolgen van kanker(behandelingen). Bekijk hiervoor [het cahier](#).
- › [NVAB-richtlijn Kanker en Werk](#) geeft inzicht in belemmerende en bevorderende factoren met betrekking tot kanker en werk.

4 Afstemming met en verwijzing naar de bedrijfsarts

Voor een betere afstemming tussen bedrijfsartsen, verzekeringsartsen en arbeidsdeskundigen in de verzuimbegeleiding van werknemers is het instrument [Beschrijving Arbeidsbelastbaarheid en Re-integratie \(BAR\)](#) ontwikkeld. Het instrument is wetenschappelijk onderbouwd en biedt de mogelijkheid om de belastbaarheid en voorwaarden voor re-integratie van zieke werknemers op eenduidige wijze te beschrijven en te documenteren.

Het International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) vormt de basis van het BAR-instrument. De NVAB-richtlijn Kanker en Werk biedt een 'kankerspecifieke' ICF-coreset. Dit betreft geselecteerde kankerspecifieke beperkingen rond persoonlijk, sociaal en lichamelijk functioneren. Eventueel aangevuld met beperkingen die op de werknemer van toepassing zijn uit andere ICF-lijsten, zoals revalidatie naar werk voor overlevenden van kanker, borstkanker of hoofd-halskanker. Deze 'kankerspecifieke' ICF-coreset biedt bedrijfsartsen een hulpmiddel om de belastbaarheid en beperkingen te beschrijven in het belastbaarheidsprofiel.

Bij een vermoeden dat late gevolgen van kanker(behandelingen) een rol spelen in het functioneren van de werknemer en dit gevolgen kan hebben voor de wijze van begeleiding van de werknemer, is het advies de werknemer naar de bedrijfsarts te verwijzen voor diagnostiek, behandeladvies en interventieplan. En als arbeidsdeskundige dit verder af te stemmen met de bedrijfsarts.

ADVIES

- › Zoek afstemming met de bedrijfsarts bij vermoeden van late gevolgen van kanker(behandelingen) als oorzaak van problemen in huidig functioneren en vraag naar de specifieke ICF-coreset.
- › Verwijs door naar de bedrijfsarts voor mogelijk aanvullende diagnostiek, behandeladvies en interventieplan.

Colofon

Samenvatting

1 | Uitgangspunten van de handreiking

2 | Gebruik van de handreiking

3 | Herkennen van signalen van late gevolgen van kanker

4 | Handelen vanuit begeleiding van werknemer en werkgever

5 | Handelen vanuit arbeidsdeskundig onderzoek

Bijlage | Overzicht hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk

Zaken waarover afstemming tussen de arbeidsdeskundige en de bedrijfsarts mogelijk is

- › Het betrekken van bedrijfsarts consultant oncologie (BACO) of klinisch arbeidsgeneeskundige (KAG) oncologie.
- › Het inschakelen van een in kanker en werk gespecialiseerd re-integratiebureau.
- › Mogelijke acties richting de werkgever.

TOOLS

- [NVAB-richtlijn Kanker en Werk](#)
- [Beschrijving Arbeidsbelastbaarheid en Re-integratie \(BAR\)](#)

5 Advies over maatwerkbegeleiding

Als uit het arbeidsdeskundige onderzoek volgt dat de werknemer begeleiding kan gebruiken bij werk(hervatting), kan de arbeidsdeskundige de bedrijfsarts en de werkgever adviseren om aanvullende begeleiding te bieden. Zoals het inschakelen van een in kanker en werk gespecialiseerd re-integratiebureau, een bedrijfsartsconsultant oncologie (BACO) of een klinisch arbeidsgeneeskundige (KAG) oncologie.

Een arbeidsdeskundige met kennis en ervaring rond (late gevolgen van) kanker(behandelingen) en werk kan deze maatwerkbegeleiding ook bieden. Deze werken bij in kanker en werk gespecialiseerde re-integratiebureaus. Ook zijn er arbeidsdeskundigen werkzaam als zelfstandig werkend coach gespecialiseerd in kanker en werk.

ADVIES

- › Stem met de bedrijfsarts mogelijk in op inzet van in kanker en werk gespecialiseerde begeleiding af om te komen tot maatwerk voor de werknemer.

6 Uitleg over wetgeving bij verzuim en uitval in werk door ziekte

Uitleg over wetgeving bij verzuim en uitval in werk door ziekte is iets wat werknemers met (late gevolgen van) kanker vaak gemist hebben, blijkt uit onderzoek.²³ Veel mensen zijn onzeker over het eigen lichaam en hun gezondheid, maar ook hoe het nu verder gaat en hoe het er financieel uit ziet. Dan krijgen ze te maken met complexe wetgeving. Een goede uitleg, in begrijpelijke taal, rekening houdend met iemands situatie kan dan rust bieden. En waar mogelijk ook de druk die mensen vanuit het werk voelen verminderen en eventuele angst voor een WIA-aanvraag weghalen.

²³ Centrum Werk Gezondheid e.a. (2023-2024).

Colofon

Samenvatting

1 | Uitgangspunten van de handreiking

2 | Gebruik van de handreiking

3 | Herkennen van signalen van late gevolgen van kanker

4 | Handelen vanuit begeleiding van werknemer en werkgever

5 | Handelen vanuit arbeidsdeskundig onderzoek

Bijlage | Overzicht hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk

ADVIES

- › Bied, bij behoefte, inzicht in wetgeving bij verzuim en uitval door ziekte.
- › Geef op hoofdlijnen aan wat mogelijke financiële gevolgen kunnen zijn van langdurig ziekteverzuim, uitval en een WIA-uitkering.
- › Stimuleer dat de werknemer zelf informatie opzoekt over wetgeving en mogelijke gevolgen voor de eigen situatie.
- › Stimuleer dat de werknemer informatie over de eigen financiële situatie opvraagt bij instanties als UWV, gemeente, of hier hulp bij zoekt.

7 Wijzen op hulp en informatie

Er is een overzicht met hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk beschikbaar. Dit overzicht is niet compleet, het is een hulpmiddel om inzicht te bieden in diverse mogelijkheden voor doorverwijzing naar informatie en hulp.

ADVIES

- › Neem met de werknemer de mogelijkheden voor hulp en informatie door.
- › Geef, als de werknemer daar behoefte aan heeft, een geprint overzicht mee of stuur het overzicht digitaal toe.
- › Wijs de werknemer op [kanker.nl](https://www.kanker.nl) als betrouwbare bron voor meer informatie over kanker, late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk.
- › Stimuleer dat de werknemer ook zelf actief informatie en hulp zoekt, als dat nodig is.

TOOLS

- › Overzicht hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk (zie [bijlage](#)).
- › [Kanker.nl](https://www.kanker.nl) als betrouwbaar informatiekanaal over kanker en werk.

Bijlage | Overzicht hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk

Het overzicht biedt inzicht in mogelijke hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk.

Het is geen compleet overzicht: er zijn meer mogelijkheden voor ondersteuning en informatie.

Hulp en informatie	Toelichting
Arbeidsdeskundige	<p>Specialist op het gebied van mens, werk en inkomen:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Begeleiding in het omgaan met late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk. – Advies over mogelijke werkaanpassingen. – Uitleg bieden over wetgeving en financiële gevolgen bij verzuim. <p>Het betreft hierbij arbeidsdeskundigen die werkzaam zijn binnen bedrijven vanuit diverse rollen, zoals via de arbodienst, een (in kanker en werk gespecialiseerd) re-integratiebureau of die zelfstandig werken als adviseur of coach (gespecialiseerd in kanker en werk).</p> <p>Kosten: de inzet van de arbeidsdeskundige verloopt vaak via de werkgever. Meer informatie over arbeidsdeskundigen</p>
Arts Verpleegkundig specialist ziekenhuis	<p>Werknemer kan contact zoeken met de arts en/of verpleegkundig specialist voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Informatie over mogelijke late gevolgen van de kanker(behandeling). – Informatie over begeleiding vanuit het ziekenhuis bij late gevolgen en werk, zoals: <ul style="list-style-type: none"> – bedrijfsarts consulent oncologie; – diëtist; – ergotherapeut; – fysiotherapeut gespecialiseerd in oncologie; – klinisch arbeidsgeneeskundige oncologie (zie: KAG oncologie); – logopedist; – medisch maatschappelijk werk; – medisch psycholoog; – oncologische revalidatie.

Hulp en informatie	Toelichting
AYA-zorg LATER-poli	<p>Zorg aan jongvolwassenen (18 t/m 39 jaar) met kanker:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Kwaliteit van leven tijdens en na kanker. – Basiszorg en specifieke zorg. – Aandacht voor late effecten van kanker, ook rond werk. – In ziekenhuizen heet de zorgafdeling AYA-poli of LATER-poli: <ul style="list-style-type: none"> – AYA staat voor Adolescents and Young Adults; – LATER staat voor late effecten na kanker. <p>Kosten: vaak vergoed vanuit basiszorgverzekering. Meer informatie over AYA-zorg</p>
BACO	<p>Bedrijfsarts consulent oncologie:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Bedrijfsarts gespecialiseerd op het gebied van kanker. – Verwijzing via de bedrijfsarts, huisarts, arts of werkgever. – Enkele ziekenhuizen hebben een BACO of een klinisch arbeidsgeneeskundige oncologie (zie: KAG oncologie) in dienst. – Het is mogelijk de BACO zelf te benaderen. Vind hier een BACO. <p>Kosten:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Vaak betaalt de werkgever de kosten van een BACO. – Als een medisch of verpleegkundig specialist doorverwijst naar een BACO in het ziekenhuis, dan worden de kosten vergoed vanuit de basiszorgverzekering.

Colofon

Samenvatting

1 | Uitgangspunten van de handreiking

2 | Gebruik van de handreiking

3 | Herkennen van signalen van late gevolgen van kanker

4 | Handelen vanuit begeleiding van werknemer en werkgever

5 | Handelen vanuit arbeidsdeskundig onderzoek

Bijlage | Overzicht hulp en informatie bij late gevolgen van kanker (behandelingen) en werk

Hulp en informatie	Toelichting
Fysiotherapeut oncologie	<p>Een fysiotherapeut gespecialiseerd in kanker biedt ondersteuning bij onder meer:</p> <ul style="list-style-type: none">– Problemen met bewegen, staan, zitten.– Lymfoedeem, benauwdheid en andere specifieke klachten.– Conditieverbetering. <p>Vind hier een oncologiefysiotherapeut</p>
Gesprekshulp werk en kanker	<p>Folder met tips voor werknemer en werkgever met als doel om praten over kanker op de werkvloer makkelijker te maken.</p> <p>Download hier de gesprekshulp</p>
Helen Dowling Instituut (HDI)	<p>Psychologische zorg bij kanker voor mensen met kanker en hun naasten:</p> <ul style="list-style-type: none">– Angst, depressie, ernstige vermoeidheid, trauma.– Therapie (online of in groep): individueel en/of gericht op relatie en gezin. <p>Kosten: vergoed vanuit de basiszorgverzekering bij verwijzing via (huis)arts.</p> <p>Meer informatie over HDI en de workshop Kanker op de werkvloer voor leidinggevenden, HR en bedrijfsartsen</p>
IPSO-centrum inloophuis	<p>Centrum voor leven met en na kanker (gratis):</p> <ul style="list-style-type: none">– Informatie, steun en lotgenotencontact.– Speciale groepen werk en kanker (niet in alle centra).– Informatieavonden over werk en kanker (niet in alle centra). <p>Ook aanbod van andere activiteiten die kunnen bijdragen aan acceptatie, verwerking en omgaan met late gevolgen, ook in relatie tot werk, zoals creatieve activiteiten, ontspannings- en beweegactiviteiten.</p> <p>IPSO staat voor Instellingen voor Psycho Sociale Oncologie. Vind hier een IPSO-centrum.</p>

Hulp en informatie	Toelichting
KAG oncologie	<p>Klinisch arbeidsgeneeskundige oncologie:</p> <ul style="list-style-type: none">– Een medisch specialist die gespecialiseerd is in kanker en de mogelijke gevolgen daarvan voor werk.– Werkt samen met andere zorgverleners en de bedrijfsarts.– De verwijzing naar een KAG verloopt meestal via de behandelaar en soms via een bedrijfsarts.– Enkele ziekenhuizen hebben een klinisch arbeidsgeneeskundige oncologie (KAG oncologie) in dienst. <p>Kosten: vergoed bij verwijzing van arts of verpleegkundig specialist.</p>
Kanker.nl	<p>Werk en kanker:</p> <ul style="list-style-type: none">– Informatie over werk en kanker– Stel je vraag over werk aan een professional– Gespreksgroep – ervaringen lezen en delen over werk– Wie kan je helpen bij werk(problemen) – overzicht <p>Gevolgen van kanker</p> <p>Appstore met (betaalde) apps en keuzehulpen zoals:</p> <ul style="list-style-type: none">– Kanker Nazorg Wijzer, omgaan met problemen na kanker.– Karify, minder angst na kanker.– Untire, vermoeidheid tijdens en na kanker. <p>Verder biedt kanker.nl:</p> <ul style="list-style-type: none">– Kankerspecifieke informatie (zoek op kankersoort).– Online verwijsgids voor vinden van hulp en ondersteuning.– Stel je vraag aan een professional– Kanker.nl infolijn: bel, chat of mail met een voorlichter.– Gespreksgroepen voor delen van ervaringen met anderen.
Kankerpatiënten-organisaties	<p>Informatie, kennis en lotgenotencontact, vaak ook rond kanker en werk.</p> <p>Vind hier een kankerpatiëntenorganisatie.</p>

Colofon

Samenvatting

1 | Uitgangspunten van de handreiking

2 | Gebruik van de handreiking

3 | Herkennen van signalen van late gevolgen van kanker

4 | Handelen vanuit begeleiding van werknemer en werkgever

5 | Handelen vanuit arbeidsdeskundig onderzoek

Bijlage | Overzicht hulp en informatie bij late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk

Hulp en informatie	Toelichting
Kenniscentrum Werk & Kanker	Achtergrondinformatie en kennis Gevolgen en uitdagingen na kanker voor werknemer en werkgever
Late effecten poli	Sommige ziekenhuizen hebben een gespecialiseerde polikliniek of zorgteam rond late effecten na kanker. Ook wel LATER-poli (late effecten na kanker) of kanker overlevingszorg genoemd.
NFK	Nederlandse Federatie van Kankerpatiëntenorganisaties: – Doneer Je Ervaring Peiling – ervaringen over verder leven met kanker, ook met ervaringen over werken na kanker(behandelingen). – Informatie over kanker en werk
Psycho-oncologisch centrum	Psycho-oncologisch centrum: – Begeleiding van mensen met kanker en hun naasten. – Psychologen en psychotherapeuten gespecialiseerd in kanker. – Individuele gesprekken, gesprekken met partner of groepsgesprekken. – Onlinetrainingen zoals minder moe bij kanker en minder angst bij kanker. Kosten: vergoed vanuit de basiszorgverzekering bij verwijzing via (huis)arts. Vind hier een psycho-oncologisch centrum.

Hulp en informatie	Toelichting
Re-integratie-bureaus gespecialiseerd in kanker en werk	Een eerste overzicht, er zijn meer bureaus gespecialiseerd in kanker en werk: – Bureau C&C begeleiding van werknemer, bedrijfsartsen gespecialiseerd in oncologie (BACO), arbeidsdeskundig onderzoek. – Care in Company begeleiding van werkgever. – Effectyf begeleiding van werknemer. – Re-turn begeleiding van werknemer en werkgever. – Stap.nu begeleiding van werknemer.
Roadmap Werkkracht bij kanker Wvp	Schema in pdf-formaat met daarin: – Stappen vanuit Wet verbetering poortwachter voor werknemer en werkgever afgezet tegenover de ziektefasen bij kanker. – Tips hoe om te gaan met de wet en de fasen bij kanker. Het gaat hierbij om de directe gevolgen van kanker(behandelingen) en niet om de late gevolgen. Wel kan het schema inzicht geven over het grillige verloop van klachten die mogelijk ook bij late gevolgen van kanker(behandelingen) optreedt. Download hier de roadmap.

Dit overzicht hoort bij 'Late gevolgen van kanker(behandelingen) en werk. Herkennen & Handelen. Handreiking voor arbeidsdeskundigen'. Het overzicht en de handreiking zijn ontwikkeld vanuit het onderzoek 'Werken met de late gevolgen van kanker. Kennis en handelingsperspectieven voor arbeidsdeskundigen wanneer een kankerbehandeling uit het verleden nú problemen geeft in het werk' uitgevoerd door Centrum Werk Gezondheid, Hogeschool van Amsterdam opleiding Toegepaste psychologie en de Nederlandse Federatie van Kankerpatiëntenorganisaties. Met dank aan Arbeidsdeskundig Kennis Centrum die het onderzoek en de ontwikkeling van dit overzicht en de handreiking mogelijk heeft gemaakt.