

Project Werken aan Werk

Communiceren over je ziekte op het werk: ervaringen van werknemers met kanker, reuma of spierziekte

Verslag door Tamara Raaijmakers, projectleider Voorlichting en arbeid NFK

*Dit verslag geeft de resultaten weer van **groepsgesprekken met werknemers** geraakt door kanker, een spierziekte of reuma over hun ervaringen met **communiceren over hun ziekte op het werk**. Deze input gebruiken we voor het ontwikkelen van (online) workshops binnen het project *Werken aan werk*. Met dank aan de deelnemers voor hun bereidheid om hun ervaringen en suggesties te delen en voor hun betrokkenheid en enthousiasme.*

De groepsgesprekken hebben in de periode december 2011-januari 2012 plaatsgevonden. Dit verslag bundelt de meest relevante zaken uit de gesprekken. Citaten van de deelnemers zijn cursief gedrukt. De gesprekken vonden plaats onder begeleiding van Annemiek de Crom (Reumapatiëntenbond), Liane Ermstrang (Blauwbroek Bureau voor Vraaggestuurde zorg), Mart Meijer (VSN) en Tamara Raaijmakers (NFK).

Opzet van de gesprekken en achtergrond van deelnemers

Tijdens de gesprekken stond het delen van ervaringen rond werken met een chronische ziekte centraal en meer specifiek: het communiceren over de ziekte op het werk. De ervaringen, tips en suggesties voor de te ontwikkelen workshops zijn als volgt achterhaald:

1. Tijdens de **commissie maatschappelijke participatie** van de NFK. Hieraan hebben 10 ervaringsdeskundigen met kanker deelgenomen. Een gemengde groep qua werk: de commissieleden werken zowel in loondienst, als zelfstandig ondernemer en/of als vrijwilliger voor een patiëntenorganisatie.
2. **Vier mensen met een spierziekte** hebben in een informeel groepsgesprek hun ervaringen gedeeld rond werk en communiceren over hun ziekte (dermatomyositis, myasthenia gravis, erfelijke polyneuropathie, spinale musculaire atrofie). Van deze groep werkt een deelnemer volledig en een deelnemer deels met een arbeidsongeschiktheidsuitkering. De overige twee deelnemers zijn 100% afgekeurd.
3. Tot slot een **focusgroep met 11 werknemers geraakt door kanker en reuma** met de opzet van een open space discussie aangevuld met een korte vragenlijst. Tien deelnemers aan deze groep werken. Veelal in een beleid- of staffunctie bij de overheid en een enkeling in het bedrijfsleven. Anderen werken in het onderwijs, de zorgsector of bij een zorgverzekeraar. De ziektegeschiedenis van de deelnemers is gemêleerd. Binnen de groep is ervaring met kanker (borstkanker, prostaatkanker, Hodgkin), lupus erythematosus, ziekte van Sjögren, reuma artritis, fibromyalgie en primaire biliaire cirrose. Sommige deelnemers hebben meer dan één ziekte.

Alle betrokken deelnemers waren open over hun ziekte op het werk en konden vanuit die ervaring tips en suggesties geven over communiceren over je ziekte op het werk.



Samenvatting

Breder kijkend naar werken met een chronische ziekte kwamen in de gesprekken het mgaan met wisselende energie, begrip en steun van leidinggevende en collega's, en mogelijkheden om het werk en/of de werkplek aan te passen als belangrijke onderwerpen naar voren. Op individueel vlak zijn vooral acceptatie van de ziekte, zelfinzicht en de wijze waarop je communiceert van belang. Als randvoorwaarden voor doelgericht communiceren zijn een goede voorbereiding, het aan kunnen geven wat je wilt en kunt, het meedenken in oplossingen en het kunnen inleven in je gesprekspartner genoemd.

De workshops die we binnen het project Werken aan werk ontwikkelen, dienen volgens de deelnemers aandacht te besteden aan genoemde punten. Met als tips voor andere werkenden: 'zorg voor leuk werk', 'zorg goed voor jezelf' en 'houd de regie in werk'.

1. Knelpunten in het werken met een chronische ziekte

Een van eerste vragen die aan bod kwam: Welke knelpunten ervaart u in het werken met uw ziekte? Herkenbaar bij de diverse ziektebeelden zijn **de energiewisselingen** die niet altijd vooraf goed in te schatten zijn. De meeste deelnemers vinden het ook lastig om de **gevolgen ervan aan te geven richting anderen** zoals leidinggevende en collega's.

'Hoe leg ik het steeds weer uit aan anderen hoe het met me gaat? Dat ik de ene dag meer kan dan de andere'.

Ook het **zelf accepteren** dat je niet meer alles kunt en het bewaken van de eigen grenzen is een lastig punt. Enkele deelnemers geven aan dat ze afgeremd moeten worden: ze nemen te veel hooi op hun vork. Iets wat in de groep herkend wordt als een vorm van **'overcompensatie'**. Beter willen presteren dan "gezonde" collega's is een ervaring die gedeeld wordt.

'Ik vind het lastig om te signaleren wanneer vermoeidheid toeslaat. Met als gevaar dat ik soms te lang doorga.'

'De motivatie van een werknemer die chronisch ziek is, is vaak 200%

Deelnemers lopen ook tegen **onbegrip** aan. Van een leidinggevende die vaardigheden mist om een goed gesprek te voeren, een bedrijfsarts met te weinig kennis over de ziekte tot onbegrip van collega's.

'Collega's snappen niet dat ik de ene dag heel goed kan functioneren en de andere dag niets waard ben. Ik heb teamleiders en collega's informatie gegeven over mijn spierziekte, maar ik heb niet de indruk dat ze het gelezen hebben'.

'Door mijn spierziekte ben ik 100% afgekeurd, maar ik werk drie ochtenden in de week. Ik wil hetzelfde doen als voorheen, maar dat lukt natuurlijk niet. Dit geeft spanning, ook met collega's. Ik krijg regelmatig de vraag waarom ik eigenlijk zo graag wil werken'.

Ook een deelneemster met spierziekte die afhankelijk is van zorg en een rolstoel gebruikt geeft aan dat veel **mensen niet door hebben wat voor tijd en energie het kost** om dit alles te regelen. Ze is er iedere dag mee bezig en voordat ze op haar werk is, heeft ze al twee uur zorg ontvangen.

Een ander punt van herkenning: dat je er niet altijd zin (meer) in hebt om het anderen uit te leggen, vooral bij wisselingen van collega's en leidinggevenden.

'Bij een nieuwe leidinggevende moet je weer je verhaal vertellen. En eigenlijk opnieuw begrip vragen voor je situatie als kankerpatiënt. Nu zijn er te veel wisselingen. Ik ben ermee gestopt steeds weer het verhaal te vertellen.'

Bij een chronische ziekte speelt mee dat op den duur de **betrokkenheid afneemt**. Bij de diagnose van een aangrijpende ziekte is er vaak alle aandacht en begrip. Bij een chronische ziekte wordt het 'gewoon' en hebben anderen niet meer door wat de ziekte voor je dagelijks leven en werk inhoudt. Als je terug bent op het werk gaat men er al snel vanuit dat je alles weer kan. En ook zelf kan je in deze valkuil trappen. Het is belangrijk om je eigen grenzen te bewaken en te leren 'nee' te zeggen, was een van de conclusies.

'Op mijn oude werk werd gezegd dat ik zelf mijn grenzen aan moest geven. Dit heb ik altijd heel moeilijk gevonden. Ik wil teveel. Mijn leidinggevende zag dat het niet meer ging en wilde dat ik minder ging werken. Ze had gelijk, maar dit was heel confronterend voor mij.'

Qua **randvoorwaarden vanuit het werk** liggen er verbeterpunten volgens de deelnemers. Hierbij zijn genoemd: te weinig informatie over procedures rond ziekte en werk, het niet zelf kunnen indelen van het werk en of werktijden, toegankelijkheid van gebouwen en werkplekken voor rolstoelgebruikers en het ontbreken van instelbaar meubilair.

Bij de deelnemers met een spierziekte werkt een aantal in combinatie met een WIA/WGA-uitkering en kwam de **rol van het UWV** aanbod. Samengevat: de regels zijn niet duidelijk, er is weinig bekend over werken met een spierziekte bij het UWV en de bereidheid van UWV-medewerkers is laag om hier kennis over in te winnen. Verder verloopt de aanvraag van hulpmiddelen stroef, is de ervaring.

2. Wat helpt om beter om te gaan met de ziekte op het werk?

Openheid en acceptatie was het veelgehoorde antwoord op deze vraag. Openheid over je ziekte en acceptatie zodat je de ziekte een plek in je leven kan geven. Bij het accepteren speelt **zelfinzicht** een rol:

'Leer jezelf kennen. Dat is een continu proces'.

Deelnemers wisselden tips uit om bij het proces van accepteren van je ziekte en het verwerven van meer zelfinzicht **hulp te zoeken**:

'Durf het gesprek aan te gaan met een psycholoog. Misschien ga je dan weer mogelijkheden voor jezelf zien.'

Ook hebben de deelnemers goede ervaringen met een 'maatje': iemand waar je in vertrouwen naartoe kunt en die je kan helpen. Dit kan een vriend maar ook een collega zijn, al dan niet zelf met een ingrijpende ziekte.

Alle deelnemers zijn **open over hun ziekte op het werk**. Maar niet doorlopend. Meestal komt de ziekte terloops ter sprake, als iemand vraagt hoe het met je gaat. Een van de deelnemers heeft vaste overlegmomenten met haar baas om het over het werk te hebben in relatie tot haar ziekte.

Het is oppassen dat je door **te veel openheid** anderen niet afstoot: niet iedereen wil alles tot in detail over je ziekte horen. Daarbij willen deelnemers zelf ook niet voortdurend over hun ziekte hebben, maar gewoon lekker werken.

3. Goede ervaringen met vertellen over ziekte op het werk

Als er openheid en gelegenheid is om over de ziekte op het werk te praten, dan kan van alles op tafel komen. Van het aanslaan van medicijnen tot wat het overlijden van lotgenoten met je doet. Als vaak genoemde onderwerpen komen mogelijkheden en beperkingen in relatie tot werk naar voren.

'Collega's vragen vaak waar mijn beperkingen liggen, omdat ze niets aan mij zien.'

'Met mijn leidinggevende bespreek ik vooral hoe mijn weekplanning er qua werk uit ziet en wanneer ik mijn rust ga pakken.'

Begrip, ondersteuning en werkaanpassingen doen goed. Doorvragend naar **begrip en** ondersteuning betreft dit zowel van de leidinggevende als van collega's. Deelnemers geven aan dat ze het waarderen als mensen op het werk echt willen weten hoe het met ze gaat. En bijvoorbeeld dat een leidinggevende of collega informatie over de ziekte heeft opgezocht om zo mee te kunnen denken in oplossingen en werkaanpassingen.

Bij **mogelijke werkaanpassingen** komt als belangrijkste punt naar voren: *'De mogelijkheid krijgen om mijn werk te doen op de manier die voor mij het beste is'*. Dit varieert van flexibele werktijden, een aangepaste werkplek tot een beleid dat de mogelijkheid biedt om je eigen voorzieningen mee te nemen naar het werk (BYOD, Bring Your Own Device). De ervaring van een deelnemer met een spierziekte:

'Op verzoek van mijn teamleider ben ik bij de bedrijfsarts geweest. Dat was een positief contact. Ook collega's reageren goed op mijn ziekte. Mochten zaken misgaan dan is er een plan hoe dit op te vangen. Zo heb ik bijvoorbeeld nu een werkplek op de begane grond en kan ik

thuis werken. Door een verandering in werkzaamheden hoef ik niet meer zoveel te reizen, wat mij veel energie kost'.

4. Slechte ervaringen met vertellen over ziekte op het werk

Het vertellen over je ziekte op het werk pakt niet altijd even goed uit. De deelnemers komen collega's tegen die geen raad weten met hun verhaal of het contact uit de weg gaan. Of leidinggevenden en collega's zijn niet geïnteresseerd en luisteren niet echt.

'Mensen vinden het moeilijk om over de ziekte met je te praten. Gaan je wellicht uit de weg omdat ze de 'confrontatie' lastig vinden.'

Verder komt het voor dat je botte opmerkingen moet incasseren. Een leidinggevende die misschien een slechte dag had, zei volgens een van de deelnemers:

'Ik wil het niet meer van je horen, je zit alleen maar over jezelf te zeuren. Zet jezelf niet zo centraal.'

Daarnaast komt het voor dat anderen 'voor je gaan denken', omdat ze de inschatting maken dat je het werk weleens niet meer zou kunnen, zonder het aan je te vragen.

De workshops die we ontwikkelen gaan in op hoe je dergelijke situaties op het werk kunt voorkomen en hoe je doelgericht en effectief kunt communiceren over je ziekte. We bundelen in de volgende alinea de zaken die de deelnemers hierbij naar voren brachten.

5. Doelgericht en effectief communiceren

Een van de deelnemers, die zelf ook coach is, gaf een duidelijke omschrijving als rode draad voor communiceren over je ziekte op het werk: bedenk voortdurend **met wie je communiceert, over wat en met welk doel**. Een goede voorbereiding op een gesprek is van groot belang. Zeker als het de leidinggevende of de bedrijfsarts betreft, omdat hier beslissende zaken rond je werk mee samen hangen.

'Communiceren met wie? Over wat? Met welk doel? Maak onderscheid! Is het een collega? Of is het je leidinggevende of iemand van P&O, iemand die iets gaat zeggen over jouw re-integratie? In het laatste geval moet je je veel beter voorbereiden'

In het gesprek moet volgens de deelnemers helder naar voren komen **wat je kan, wat je wilt en wat je nodig hebt**. En dat je vooraf nagaat wat je uit het gesprek wilt halen, wat je wilt bereiken en hoe de ander daarop zou kunnen reageren.

'Geef aan waar je beperkingen zitten, maar ook hoe je er goed mee om kan gaan. Welke hulpmiddelen heb je nodig.'

'Communiceer wat voor jou belangrijk is en probeer in te schatten hoe een ander op jouw boodschap zal reageren.'

De workshops dienen in te gaan op **assertiviteit, opkomen voor wat je wilt**: veel deelnemers hebben moeten onderhandelen om het eigen werk of salaris te kunnen behouden. Of om voor een omscholing in aanmerking te komen.

'Mijn baas wilde me op de portierspost hebben in plaats van voor de groep tijdens mijn re-integratie na kanker. Dat is niks voor mij. Ik heb aangegeven dat als ik de nachtdiensten oversla, ik prima voor de groep kan blijven.'

Naast aangeven wat je wilt en kunt, oogst het meedenken in oplossingen voor het werk waardering is de ervaring van de deelnemers. Evenals begrip hebben voor de situatie en eventuele problemen van de ander: *'Ook je collega's maken vervelende en aangrijpende dingen mee'*. In lijn hiervan werd opgemerkt dat je zelf het initiatief kunt nemen tot een gesprek als je merkt dat de ander het lastig vindt of het uit de weg gaat.

'Ik ben open over mijn ziekte reuma. Collega's heb ik na de diagnose zelf benaderd voor een praatje. Tijdens het gesprek heb ik rustig richting het onderwerp reuma gestuurd en uitgelegd wat het is.'

Soms loop je tegen zaken op die je niet kunt veranderen, zoals een van de deelnemers in het onderwijs het verwoordt:

'De ervaring leert dat leidinggevenden in onze organisatie alleen de regels uitvoeren. Dat betekent dat er geen onderhandelingsruimte of compensatiemogelijkheden zijn wanneer je korter moet werken als gevolg van je ziekte of wanneer je een lagere functie moet accepteren.'

Verder kwam naar voren dat **niet je ziekte centraal moet staan op het werk**. Van belang is om je inzet te tonen en je werk goed te doen. Daarmee bouw je krediet op bij je leidinggevende en collega's.

'Je bent geen ziekte, maar je kan werken ondanks je ziekte.'

6. Gewenste ondersteuning voor betere communicatie op het werk

De deelnemers erkennen dat het niet altijd even gemakkelijk is om doelgericht te communiceren of om te accepteren dat de situatie niet anders is: *'Het vraagt de nodige vaardigheden om in te spelen op diverse situaties.'* Met als toevoeging dat het **inschakelen van hulp** zoals een coach je een uitweg kan bieden.

'Coachen hoe een 'moeilijk' gesprek aan te gaan. Hoe kan je tijdens een gesprek voor jezelf opkomen en niet overladen worden door emoties (die toch wel komen...).'

Ook **werkgerichte informatie over de ziekte** voor leidinggevende en collega's is gewenst.

'Voorlichting aan leidinggevendenden door patiëntenorganisaties zodat je niet eerst hoeft uit te leggen wat je ziekte inhoudt.'

'Folder die je aan collega's kunt geven ter ondersteuning van je verhaal. Een folder specifiek gericht op werk.'

De leidinggevende zou de taak op zich moeten nemen om collega's te informeren over je inzetbaarheid, zodat meer inzicht en begrip ontstaat op de werkvloer over wat je wel of niet kunt.

7. Werken met een chronische ziekte

We hebben de deelnemers gevraagd wat hen helpt om aan het werk te blijven. Samengevat zijn de reacties te omschrijven als: het werk zelf, de eigen arbeidsmotivatie, een goede energiebalans, zelf actie ondernemen en de regie houden, het gesprek aangaan en ander werk zoeken als het niet lukt op de huidige werkplek. We gaan dieper in op de genoemde aspecten.

Het werk zelf, dat is vrijwel voor alle deelnemers essentieel.

'Werk is belangrijk. Het levert energie op en waardering en het is goed voor je eigenwaarde. Mensen met een chronische ziekte beseffen dat terdege en zijn daarom zeer gemotiveerd. Zij waarderen het intens dat zij werk hebben en blijven daarom niet voor ieder wissewasje thuis.'

'Waardering voor je werk en inzet.'

Hierbij is expliciet benoemd dat het werk dient aan te sluiten bij de eigen interesses en kwaliteiten.

'Doen wat je leuk vindt, geeft energie in plaats van dat het energie kost.'

Het werk biedt ook **sociale contacten** en mogelijk steun en begrip voor de ziekte. Een aantal deelnemers vertelt dat werk maakt dat ze minder klachten of pijn ervaren, doordat het werk **afleiding** geeft.

Wel blijft het bewaken van **de eigen grenzen en een goede werk-privé balans** een aandachtspunt. Flexibele werktijden, regie in werkzaamheden, het gebruik kunnen maken van hulpmiddelen en werkaanpassingen zijn genoemd als voorwaarden om het werk vol te kunnen houden. Het nemen van eigen initiatief kan daarbij goed uitpakken. Een daadkrachtige actie van een deelnemer met oogklachten als gevolg van haar ziekte:

'Ik heb nu een proefopstelling met LED-lampen in een 'eigen kantoor' doordat ik zelf contact met Philips heb gezocht'.

Ook het **leven anders inrichten** en werken aan de conditie zijn belangrijke voorwaarden om het werk vol te kunnen houden.

'Het feit dat ik mijn ziekte heb geaccepteerd en dat ik mijn leven er omheen heb aangepast. Ik ben gelijkvloers gaan wonen, heb geen tuin meer. Ik heb nu een huishoudelijke hulp en een elektrische fiets'.

'ik ben gaan sporten onder begeleiding.'

'Leren om even niets te doen en je daar niet schuldig over te voelen.'

Uit de groep blijkt een hoge arbeidsmotivatie, meerdere keren kwam dit naar voren. Bijvoorbeeld omschreven als:

'Mijn eigen motivatie, drive, kracht om te blijven werken omdat het vele positieve punten oplevert'.

'Jezelf kunnen geven in je werk. Deelgenoot zijn, jezelf ontwikkelen via werk is positief.'

Met daarbij herhaaldelijk de aanvulling dat deelnemers het werk kunnen volhouden omdat het **werk is dat bij hen past**, dat ze leuk vinden, waar ze blij van worden. Een deelnemer kwam erachter dat niet haar ziekte de beperkende factor was, maar het werk. Zij motiveerde andere deelnemers die tegen problemen met de werkgever opliepen om uit te kijken naar ander werk. Zij heeft daarmee een positieve ervaring:

'Uiteindelijk bleek het vooral met het werk te maken te hebben en in mindere mate met mijn lijf. Dus leuke nieuwe uitdaging gezocht en gevonden!'

Het op zoek durven gaan naar ander werk hangt samen met het accepteren van de ziekte en **het inzien van je waarde voor een werkgever**. Als antwoord op de vraag 'Wat helpt om te kunnen blijven werken' werden de volgende uitspraken gedaan:

'Mijn positieve instelling, mijn zelfbewustheid. Ik weet wat ik waard ben.'

'Anders naar mezelf durven te kijken: beseffen welke waarde ik heb voor mijn werkgever. Ik = €.'

8. Tips voor andere werknemers met een chronische ziekte

Tijdens de sessie hebben we de deelnemers gevraagd naar tips voor werknemers met een chronische ziekte om aan het werk te blijven. Een korte bloemlezing:

'Zorg voor leuk werk' - 'Blijf in gesprek met je werk, je leidinggevende, HRM, collega's. Ook over de voortgang en veranderingen' - 'Laat weten wat er gebeurt in je leven en niet alleen je ziekte...ook collega's zijn wel eens moe. Of maken iets ergs mee' - 'Geen overcompensatie' - 'Ga uit van je eigen mogelijkheden' - 'Stel vooral je doelen niet te hoog' - Communiceer helder: 'Geef op tijd aan als het even niet lukt, bewaak je grenzen' - 'Probeer ook zelf de regie te houden' - 'Timemanagement' - 'Duidelijk zijn over wat wel en niet kan' - 'Leer om te gaan met je ziekte' - 'Profileer je eigen kwaliteiten' - 'Niet alles alleen doen!' - 'Ken jezelf. Weet waar je beperkingen liggen en vooral waar je kwaliteiten liggen' - 'Durf te kijken: hoe kom ik over, wat kan anders, hulp/steun zoeken en vragen bij gesprek' - 'Zoek de juiste balans tussen thuis en werk, zodat je het maximaal haalbare uit je werk kunt halen zonder thuis 'in te storten'' - 'Werk is om geld te verdienen, maar ook het sociale aspect is belangrijk. Plus het je nuttig voelen, meedraaien in de maatschappij' - 'Laat je goed informeren' - 'Elke dag is anders en leef in het moment. Geniet van het nu' - 'Je hoeft niet altijd op je max te zitten' - 'Zorg goed voor jezelf!'

9. Wat moet absoluut aan bod komen in de workshops?

Het stellen van deze vraag aan de deelnemers, resulteerde in de volgende willekeurig weergegeven onderwerpen:

- Gespreksvoering en voorbereiding van een gesprek:
 - o Wat vertel je over je ziekte, aan wie en hoe
 - o Hoe verwoord je wat je kunt en wat je nodig hebt
 - o Openheid en begrip krijgen zonder negatief of zeurderig over te komen
 - o Wanneer en hoe neem je initiatief om zaken te bespreken
- Informatie: Waar haal je informatie vandaan ter voorbereiding van een gesprek. Zowel over ziekte in relatie tot je werk, als over wettelijke en juridische zaken
- Assertiviteit en voor jezelf opkomen
- Acceptatie en omgaan met de ziekte en mogelijkheden om hier hulp bij te zoeken
- Regie kunnen houden in het werk of het vinden van ander werk
- Timemanagement voor een betere werk-privé balans

- Waar liggen je kwaliteiten. Waar ben je juist goed in door je beperking, bijvoorbeeld doorzettingsvermogen, organisatievermogen, plannen, flexibiliteit
- Bewustwording:
 - o Redenen waarom je (hier) werkt
 - o Wat is er mogelijk
 - o Waar ligt je beperking
 - o Wat is er nodig om meer mogelijk te maken in het werk
 - o Wat kun je zelf doen
 - o Wat heb je nodig van je werkgever
 - o Hoe kun je dit omvormen in een stappenplan
 - o Keuze voor dit werk of ander werk
- Aanpassingen in het werk : welke en hoe voor elkaar te krijgen
- Humor en relativering
- Hoe om te gaan met verlies van inkomsten: minder uren, ander werk
- Energiemanagement: het vinden van een balans in je leven (thuis/werk/energie/gezin/familie)
- Balans vinden op het werk
- Informatie over rechten, plichten en juridisch advies
- Hulp inschakelen. Wie kan helpen, hoe kan die hulp er uit zien
- Delen van ervaringen, praktische tips uitwisselen
- Forum op internet

Tot slot

Deelnemers geven aan dat je zelf zoveel mogelijk de touwtjes in handen moet houden in het werk. Wat niet wil zeggen dat je ook alles zelf moet doen of moet regelen. Laat je goed informeren voor wat je bij wie terecht kunt.

Samenvatting Project Werken aan Werk



Nederlandse Federatie van
Kankerpatiëntenorganisaties



Zelfmanagement gericht op werkbehoud van mensen met een chronische aandoening

Doel:

1. Het vergroten van communicatievaardigheden op het werk
2. Het vergroten van de kennis en vaardigheden om te starten als zelfstandig ondernemer
3. Het bereiken van een zo groot mogelijk deel van de doelgroep door het inzetten van online workshops

Resultaten:

1. Workshop effectief communiceren op het werk
2. Workshop aan de slag als zelfstandig ondernemer
3. Online varianten van deze twee workshops
4. Handleiding voor patiëntenorganisaties om vergelijkbare (online) workshops te ontwikkelen

Initiatiefnemers: Nederlandse Federatie van Kankerpatiëntenorganisaties (NFK),
Reumapatiëntenbond en Vereniging Spierziekten Nederland (VSN)

Samenwerkingspartners: Blauwbroek Bureau voor Vraaggestuurde Zorg, Centrum Werk
Gezondheid, Kenniscentrum CrossOver, Welder

Projectleiding: NFK

Financiers: Start Foundation, VSBfonds

Duur van het project: 01 oktober 2011 – 31 december 2012

Meer informatie:

NFK www.nfk.nl en www.kankerenwerk.nl

Reumapatiëntenbond www.reumabond.nl

Vereniging Spierziekten Nederland www.vsn.nl

Programma Arbeidsparticipatie Chronisch Zieken www.participatie.centrumwerkgezondheid.nl

Projectleiding:

NFK, Tamara Raaijmakers: e-mail t.raaijmakers@nfk.nl, telefoon 030 291 60 90