

Kanker en werk

**Informatie voor mensen die kanker hebben
(gehad)**



Inhoudstafel

Kanker en werk	pg. 1
Na diagnose	pg. 1
Werknemer	pg. 1
Zelfstandige	pg. 2
Werkzoekend	pg. 3
Tijdens de behandeling	pg. 3
Toegelaten activiteiten	pg. 4
Na de behandeling	pg. 4
Terugkeer voorbereiden	pg. 5
Stappenplan ter voorbereiding werkhervatting	pg. 5
Ontslag	pg. 8
Vervroegd pensioen	pg. 9
Werk zoeken	pg. 9
Herscholing	pg.10
Meer informatie	pg.11
Bijlage	pg.12
Checklist	pg.12
Link website Likas	pg.13

Kanker en Werk

Heel wat mensen worden tijdens hun loopbaan geconfronteerd met kanker. Deze diagnose heeft zeer vaak een grote impact op uw professioneel leven. Werk is voor de meeste mensen een belangrijke stabiliserende factor in hun leven en voor velen zowel een bron van plezier als een vorm van zingeving aan het bestaan.

Voor de meeste kankerpatiënten is gaan werken vaak (tijdelijk) niet meer mogelijk. Werkhervatting staat dan ook voor heel wat mensen gelijk aan het opnieuw opnemen van de draad van het dagelijkse leven.

Opnieuw aan het werk gaan is een complex gebeuren dat wellicht verschillende vragen/zorgen met zich meebrengt.

Deze brochure tracht een aantal handvaten en tips aan te reiken om patiënten verder op weg te helpen in dit proces.

Na de diagnose

De diagnose maakt u in principe niet onmiddellijk arbeidsongeschikt. Vaak wordt men pas arbeidsongeschikt bij de aanvang van de behandeling. Dit kan variëren naargelang de context en aard van de ziekte. Indien u nog in staat bent om te werken, bent u genoodzaakt de arbeidsovereenkomst te respecteren.

Wanneer u door ziekte niet kunt gaan werken, bent u **arbeidsongeschikt**.

U dient zelf een aantal zaken in orde te brengen.

U bent werknemer

Uw **werkgever** en de **adviserend geneesheer** van uw ziekenfonds dient u zelf op de hoogte brengen. Het is verplicht om uw afwezigheid in de loop van de eerste werkdag door te geven. Zo niet, bent u onwettig afwezig waardoor u mogelijk geen aanspraak maakt op het recht van gewaarborgd loon voor deze dagen, die voorafgaan aan de verwittiging van afwezigheid.

Hiernaast dient u uiterlijk binnen de twee dagen een **medisch attest** te bezorgen aan uw werkgever. Op het medisch attest mag de diagnose niet worden vermeld. Deze informatie valt onder het beroepsgeheim van de behandelend arts. Eveneens moet er een getuigschrift van arbeidsongeschiktheid (beter gekend onder het "vertrouwelijk") worden bezorgd aan de adviserend geneesheer van het ziekenfonds. Voor bedienden is dit binnen de 28 kalenderdagen, voor arbeiders is dit binnen de veertien kalenderdagen. Indien de arbeidsongeschiktheid wordt verlengd, gelden dezelfde regels als bovengenoemd.

Wettelijk gezien bent u niet verplicht om uw werkgever of collega's in te lichten dat u kanker hebt. Het al dan niet meedelen dat u deze diagnose hebt gekregen, kan voor u zowel voor- als nadelen hebben. Het is belangrijk om dit voor uw persoonlijke situatie goed af te wegen. U kunt hierbij advies vragen aan de **arbeidsgeneesheer**. Belangrijk voor u om te weten is dat de arbeidsgeneesheer gebonden is aan zijn beroepsgeheim en niets kan/mag doorgeven aan uw werkgever.

Hiernaast kan een gesprek met uw werkgever voor duidelijkheid zorgen over de vooruitzichten en mogelijkheden om opnieuw aan het werk te gaan.

U vertelt wat u kunt en wilt, maar ook wat u van uw werkgever verwacht de komende tijd.

In het begin van uw afwezigheid hebt u recht op een **gewaarborgd inkomen**. Deze vergoeding wordt door de werkgever betaald.

Na een langere tijd van afwezigheid zal de mutualiteit een **ziekte-uitkering** betalen, die wordt berekend op uw persoonlijke situatie (duur van arbeidsongeschiktheid, gezinstoestand en loon). Het volstaat om hiervoor aangifte te doen met een getuigschrift van arbeidsongeschiktheid. Na twaalf maanden zal de arbeidsongeschiktheid overgaan op invaliditeit, wat een invloed heeft op uw ziekte-uitkering.

U bent zelfstandig

Breng uw **ziekenfonds** op de hoogte van uw arbeidsongeschiktheid. U dient binnen de 28 dagen een getuigschrift van arbeidsongeschiktheid te bezorgen.

Als zelfstandige ontvangt u de eerste maand van uw arbeidsongeschiktheid -carensmaand genoemd- geen uitkering. Nadat u deze periode hebt doorlopen, hebt u recht op een **ziekte-uitkering**.

U bent werkzoekend

Wanneer u werkloos bent, dient u de **Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA)** op de hoogte te brengen, als ook de **adviserend geneesheer** van het ziekenfonds, als ook de **vakbond**, waarbij u al dan niet, bent aangesloten.

Het getuigschrift van arbeidsongeschiktheid dient binnen de 48 uur te worden bezorgd aan uw ziekenfonds.

U ontvangt een **ziekte-uitkering** vanaf de eerste dag van uw ziekte.

Tijdens de behandeling(en)

Het is van belang om de **band met uw werk** tijdens uw ziekteverlof niet volledig te doorbreken. Het kan voor u helpend zijn om tijdens de behandelingen in een bepaalde mate betrokken te blijven bij het werk.

Dit kan bijvoorbeeld door contact te houden per e-mail of eens af te spreken met collega's voor een kop koffie, ... Dit kan de terugkeer naar het werk vergemakkelijken.

Hiernaast is het mogelijk om te blijven werken tijdens de behandeling.

Bespreek van tevoren **uw wensen en ideeën** en maak concrete afspraken: wilt u dat uw collega's af en toe bellen, krijgt u graag kaartjes of emails, wenst u bezoek, wie neemt het initiatief, hebt u graag dat er over het werk wordt gepraat, ...? U kunt dit opnemen met uw leidinggevende of uw collega's persoonlijk informeren. Maak met uw leidinggevende hiervoor een afspraak.

U kunt eventueel een website of - minder intensief - een weblog aanmaken waarin u beschrijft hoe het met u gaat. Zo hoeft u uw verhaal maar een beperkt aantal keer te doen.

Maak tijdens uw ziekteperiode tijdig **duidelijke afspraken** met uw werkgever, eventueel ook in samenspraak met de adviserend geneesheer/arbeidsgeneesheer, om na te gaan hoe de werkhervatting kan aangepakt worden.

Toegelaten activiteiten

Alle activiteiten moeten worden stopgezet tijdens de arbeidsongeschiktheid. Indien je een activiteit wil uitoefenen, dien je steeds goedkeuring te krijgen van de adviserend geneesheer van uw ziekenfonds. Dit geldt zowel voor onbezoldigd vrijwilligerswerk, waarbij er geen familiale band bestaat, als voor een betaalde/onbetaalde activiteit hetzij als werknemer, hetzij als zelfstandige.

Hiervoor dient een formulier worden ingediend bij uw ziekenfonds.

Na de behandeling(e)n

Opnieuw gaan werken na een periode van afwezigheid is niet altijd vanzelfsprekend. De ziekte en behandeling laten vaak nog hun sporen na.

Vermoeidheid, concentratiestoornissen, gebrek aan zelfvertrouwen, angst om te hervallen, depressieve gevoelens, of kwaadheid omwille van de gevolgen van de ziekte maken terugkeer naar het werk soms moeilijk.

Het kan zijn dat u enerzijds hulp en begrip verwacht van uw collega's/leidinggevenden, maar anderzijds wil u ook opnieuw als volwaardig werknemer gezien worden. U moet op zoek naar een manier om met dit spanningsveld om te gaan. Dit evenwicht kan gepaard gaan met vallen en opstaan.

Wanneer u terug begint te werken, dient u uw **ziekenfonds** binnen de acht dagen op de hoogte te brengen. Als zelfstandige is dit uiterlijk binnen de twee dagen. Indien u dit niet doet, zal u zowel een loon als een uitkering uitbetaald krijgen. Dit zal worden opgemerkt en de uitkering zal worden teruggevorderd.

Na de afloop van uw arbeidsongeschiktheid kan u het werk spontaan hervatten. Het is echter raadzaam om uw datum van terugkomst informeel met uw werkgever te bespreken om zo de terugkeer naar het werk te vergemakkelijken.

Terugkeer voorbereiden

U gaat best pas werken, indien u er helemaal klaar voor bent. Het werk hervatten is niet alleen zich er 'klaar' voor voelen, maar ook het identificeren van fysieke, cognitieve en psychologische vereisten van het werk en nagaan in welke mate dit momenteel tot de mogelijkheden behoort.

Wanneer u klaar bent om opnieuw te gaan werken, zal u zichzelf een aantal vragen moeten stellen:

- Kan/wil ik hetzelfde werk blijven doen?
- Moeten er bepaalde zaken (uren, taken) aangepast worden?
- Welke problemen zou ik kunnen tegenkomen als ik opnieuw begin te werken?
- ...

Stappenplan

Het is van belang dat u uw terugkeer grondig voorbereidt.

U kunt hierbij het volgend **stappenplan** volgen:

1. Bespreek met **uw behandelend arts** de volgende zaken:

- Soort bewegingen die kunnen/mogen worden gedaan (en wat moet worden vermeden)
- Uithouding/vermoeidheid en duur van inspanning per dag
- Duur van inspanning per week
- Aandachtspunten ten aanzien van vermoeidheid, concentratie, ...

2. Denk na over hoe u deze adviezen zou kunnen toepassen op het werk en probeer zelf een voorstel te maken over uw werkhervatting voor uw werkgever en adviserend geneesheer van de mutualiteit.

Maak een "**voorzichtig**" **werkhervattingsplan** op zodat u kunt nakomen wat er is afgesproken, ook als u een minder goede dag hebt. Bespreek dit eventueel met uw behandelend arts of huisarts. Overmoedig starten levert vaak voor iedereen heel wat bijkomende frustratie.

3. Vraag een gesprek aan bij uw **arbeidsgeneesheer** in het kader van uw werkhervatting.

Formeel noemt dit 'een bezoek aan de arbeidsgeneesheer alvorens het werk te hervatten'. Een spontane raadpleging met de arbeidsgeneesheer is eveneens mogelijk voor werknemers, die reeds aan het werk zijn gegaan.

U neemt best de volgende informatie mee:

- Brief van de behandelend arts met zowel uw medische gegevens als advies over uw werkhervatting; eventuele knelpunten kunnen worden uitgeklaard door onderling overleg tussen arbeidsgeneesheer en behandelend geneesheer en/of adviserend geneesheer van de mutualiteit.
- Uw eigen voorstel voor uw werkhervatting

4. Vervolgens bespreekt u dit hervattingsplan met de **adviserend geneesheer** van de mutualiteit.

U neemt het best de volgende informatie mee:

- Brief van de behandelend arts
- Uw werkhervattingsplan

In bepaalde gevallen kan de adviserend geneesheer u toestemming geven om het werk gedeeltelijk, stap per stap, te hernemen. Dit wordt **progressieve werkhervatting** genoemd. Zo kan u halftijds herstarten (bijvoorbeeld twee dagen per week) gedeeltelijk aangevuld met uw ziekte-uitkering. Deze gedeeltelijke ziekte-uitkering wordt berekend op basis van het inkomen uit de toegelaten arbeid. Zo blijft u in contact met uw werkgever, het bedrijf en de collega's. U blijft hierbij erkend als arbeidsongeschikt, waardoor u terug kan vallen op een volledige uitkering indien de progressieve werkhervatting niet lukt (de werkgever dient ook geen gewaarborgd loon te betalen).

Uw werkgever moet akkoord zijn met deze maatregel en in samenspraak met de arbeidsgeneesheer een voorstel voor type en hoeveelheid werk opstellen. Het aanvraagformulier dient vooraf aan het ziekenfonds bezorgd te worden, zoniet kan je je uitkering verliezen. Er moet echter niet gewacht worden op de toelating van de adviserend geneesheer om het werk te hernemen.

5. Bespreek de mogelijkheid voor werkhervatting met uw **werkgever** en ga na op welke wijze dit binnen de planning van het werk mogelijk zou kunnen zijn. Leg uw voorstel uit en luister zorgvuldig

naar de inbreng van uw werkgever. Probeer hierbij rekening te houden met de knelpunten die een werkhervatting voor de werkgever met zich meebrengen.

Maak in overleg een **werkhervattingsplan** op, rekening houdend met het advies van de arbeidsgeneesheer, al dan niet met toepassing van ondersteunende mogelijkheden. Dit hervattingsplan dient zo concreet mogelijk te zijn (taken, aantal uren dat u per dag werkt, op welke dagen u werkt, ...).

Een andere maatregel van de overheid om de werkhervatting te ondersteunen is de **BTOM** (Bijzondere tewerkstellingsondersteunende maatregelen) voor personen met een indicatie tot een arbeidshandicap. Een voorbeeld hiervan is de tegemoetkoming in de aanpassing van de arbeidsomgeving. De VDAB bepaalt of iemand recht heeft op een BTOM maatregel. Hiernaast kan u recht hebben op 'loopbaanbegeleiding' via de loopbaancheques van VDAB. Loopbaanbegeleiding wordt aangeboden voor alle werkenden (of personen die nog onder contract zijn bij een werkgever, maar omwille van o.a. ziekte niet kunnen gaan werken). Samen met een loopbaanbegeleider kan je uitklaren of je job nog bij je past en wat eventuele andere mogelijkheden zijn.

Verder wordt er in sommige bedrijven aan **disability management** gedaan. Disability Management is een systematische en doelgerichte aanpak op de werkplek die de re-integratie van personen met arbeidsbeperkingen wil vergemakkelijken. Dit gebeurt door een gecoördineerde inspanning die rekening houdt met individuele noden, werkplekomstandigheden en het wetgevend kader. Ga na of dit in uw bedrijf een mogelijkheid is.

Indien u nog vragen heeft, staat het **Oncologisch Psychosociaal Support Team (OPST)** van het OLV Ziekenhuis steeds te uwer beschikking. Zij zullen u verder trachten te helpen met al uw vragen.

Meer informatie over het OPST vindt u in onze folder, beschikbaar in het ziekenhuis.

Bij het volgen van bovengenoemd stappenplan, houdt u best ook rekening met volgende zaken:

- **Verlof**

Het kan soms een probleem zijn in de planning wanneer u nog verlof dient op te nemen, als u het werk hervat. Het kan nuttig zijn om uw verlofdagen niet allemaal in één keer op te nemen, maar ze mee te verwerken in uw werkhervattingsplan. Hierdoor kunt u uw inspanningen goed doseren.

- **Administratieve schikkingen**

Voor uw werkgever is uw situatie vaak even vreemd als voor uzelf. Het is voor de werkgever ook niet altijd even helder welke documenten door hem moeten worden opgemaakt, wanneer en naar wie ze moeten worden doorgestuurd... Probeer samen met de personeelsdienst, het sociaal secretariaat,... heldere afspraken te maken. Breng hen op de hoogte van wat u zelf te weten komt en neem regelmatig contact op als er 'papierwerk' moet worden verricht.

- **Zorg voor veiligheid**

Indien er voor het uitvoeren van uw werk nood is aan het gebruik van Persoonlijke Beschermingsmiddelen (PBM's) en/of specifieke bedrijfskledij, is dat een vereiste dat vanuit veiligheidsoogmerk moet nagekomen worden. Ga na of u die kledij kan (ver)dragen en/of er hinder kan ontstaan door een knellend kledingstuk, enz. Bespreek dit zowel met je verantwoordelijke en/of bedrijfsverpleegkundige als met de arbeidsgeneesheer. Zo kunnen hiervoor de nodige passende maatregelen worden getroffen.

Ontslag

Wettelijk gezien mag uw ziekte geen reden zijn voor uw ontslag. Kanker kan nooit als oorzaak worden gebruikt om u te ontslaan. Er geldt wettelijk gezien een veralgemeende motivatieplicht bij ontslag. Zo kan bijvoorbeeld uw professionele situatie of de economische situatie van het bedrijf wel een reden tot ontslag zijn.

Een uitzondering hierop vormen de arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur van minder dan drie maanden. Deze kunnen zonder opzeggingsvergoeding worden beëindigd, indien de arbeidsongeschiktheid langer dan zeven dagen duurt en het eerste deel van de overeenkomst is verstreken. In alle andere gevallen geldt een wettelijke opzeggingstermijn.

Een werkgever is verder niet verplicht om de reden voor het ontslag in detail te omschrijven op het document 'C4' dat u ontvangt bij ontslag. Men kan als reden bv. 'reorganisatie' vermelden.

Neem uw C4 dus niet zomaar als "gelezen en goedgekeurd" in ontvangst. Als uw werkgever uw contract zonder duidelijke reden verbreekt, kan u hier acties tegen ondernemen. Kijk ook goed na of de reden die u mondeling krijgt, schriftelijk wordt bevestigd op uw C4.

Wanneer u **definitief arbeidsongeschikt** wordt verklaard, spreken we van overmacht. In dit geval komt er een einde aan uw arbeidsovereenkomst zonder dat iemand een opzeggingsvergoeding moet betalen. Hierbij behoudt u als werknemer het recht op een werkloosheidsuitkering.

Dit gaat dan om een 'verbreking van de arbeidsovereenkomst omwille van medische overmacht'.

Vervroegd pensioen

Vervroegde pensionering wegens medische redenen geldt **enkel voor ambtenaren**. Indien een ambtenaar ziek wordt, zal hij eerst zijn ziektedagen moeten opbruiken. Daarna zal de werkgever een aanvraag doen aan de cel pensioenen voor een medisch onderzoek. De ambtenaar zal dan onderzocht worden door de pensioencommissie. Indien hij medisch ongeschikt is om zijn functie nog uit te oefenen, zal hij vervroegd worden gepensioneerd wegens medische redenen.

Voor andere werknemers kan de invaliditeit doorgaan tot en met de pensioenleeftijd.

Werk zoeken

Bij het **zoeken naar een nieuwe job** kan u steeds terecht bij de **werkwinkel** van de VDAB. Op basis van een aantal vragen maakt een VDAB-consulente een profiel van u op. Samen zoeken jullie naar een job die daarbij past. Deze dienstverlening is gratis.

In de Werkwinkel kunt u eveneens terecht voor sollicitatietraining, opleiding, vorming, en begeleiding op de werkvloer, enz.

Indien u meer gespecialiseerd advies nodig hebt, kunt u worden doorverwezen naar **GTB** (gespecialiseerde trajectbepaling en- begeleiding). Deze dienst begeleidt werkzoekenden met een arbeidshandicap via een planmatig, intensief en gefaseerd traject. U kunt hierover meer informatie krijgen via de sociaal verpleegkundige van het OPST of via de VDAB.

In een **sollicitatie** bent u niet verplicht om te vertellen dat u kanker hebt gehad. Dit behoort tot de persoonlijke levenssfeer. Er mogen in een sollicitatiegesprek bijgevolg noch mondeling, noch schriftelijk (bv. via een vragenlijst) vragen worden gesteld over uw gezondheidstoestand. Als dit toch zou gebeuren, mag u als sollicitant weigeren om te antwoorden. Indien de gevolgen van de ziekte of nabehandelingen het toekomstig werk in negatieve zin zouden beïnvloeden, heeft de werkgever hier wel recht op.

Voor bepaalde functies kan een werkgever vragen om een **medisch onderzoek** te ondergaan bij de **arbeidsgeneesheer**. Meestal wordt hier expliciet naar uw gezondheidstoestand gevraagd en dient u hierop te antwoorden.

De arbeidsgeneesheer is echter gebonden aan het beroepsgeheim en zal de medische informatie niet doorgeven aan de (toekomstige) werkgever. Hij kan u bij deze 'voorafgaande gezondheidsbeoordeling' wel medisch ongeschikt verklaren voor een welbepaalde functie.

Herscholing

Wanneer u uw huidig beroep niet meer kan uitoefenen binnen uw beroepscategorie, is het mogelijk u te herscholen met behoud van uw uitkering in geval van arbeidsongeschiktheid. De ziekteverzekering neemt de kosten van de herscholing (inschrijvingskosten, materiaalkosten, verplaatsingskosten, ...) ten laste.

De aanvraag dient te gebeuren door de **adviserend geneesheer** die een dossier opstelt voor de Hoge Commissie van de Geneeskundige Raad voor Invaliditeit (GRI) van het RIZIV die zijn goedkeuring moet geven. Eventueel is een **beroeps oriënterend onderzoek** noodzakelijk.

U behoudt bij goedkeuring uw uitkering gedurende het volledige opleidingstraject en ontvangt bijkomend zowel een vergoeding per effectief gevolgd lesuur als een forfaitaire vergoeding bij het succesvol doorlopen van de opleiding.

Meer informatie

- **Infosessie georganiseerd in het OLV Ziekenhuis te Aalst**

De impact van kanker op werk en werkhervatting

www.olvz.be

Oncologisch Psychosociaal Support Team

- **Individuele begeleiding door medewerkers OPST**

- **FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg**

www.werk.belgie.be

Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel.

Tel: 02 233 41 11

- **VDAB**

www.vdab.be

Keizerslaan 11, 1000 Brussel.

Tel: 0800 30 700

- **Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA)**

www.rva.be

Keizerslaan 7, 1000 Brussel.

Tel: 02 515 41 11

- **De sociale dienst van uw mutualiteit**

- **Likas (Limburgse Kankersamenwerking)**

www.likas.pxl.be/brochures/weer-aan-het-werk-na-kanker

- **VLK (Vlaamse Liga tegen Kanker)**

www.tegenkanker.be/werkhervatting_en_kanker

Referenties

- *Als kanker in je leven komt Gids voor de patiënt en zijn naasten.* (2011). Stichting tegen Kanker.
- *Blauwdruk Kanker en Werk.* (2009) Utrecht: NVAB.
- *Brochure Kanker en Werk.* VDAB.

Bijlage: checklist¹

Na diagnose

Als werknemer

- Werkgever verwittigen in de loop van eerste dag afwezigheid
- Medisch attest werkgever binnen 2 dagen
- Getuigschrift van arbeidsongeschiktheid adviserend geneesheer ziekenfonds
 - ⇒ Voor bedienden: binnen 28 dagen
 - ⇒ Voor arbeiders: binnen 14 dagen

Als zelfstandige

- Getuigschrift van arbeidsongeschiktheid indienen bij mutualiteit binnen 28 dagen

Als werkzoekende:

- Rijksdienst voor arbeidsvoorziening (RVA) verwittigen
- Adviserend geneesheer van ziekenfonds verwittigen
- Vakbond verwittigen, indien aangesloten
- Getuigschrift van arbeidsongeschiktheid binnenbrengen bij adviserend geneesheer ziekenfonds binnen de 48 uur

Tijdens de behandeling

- Duidelijke afspraken met werkgever hoe werkhervatting aanpakken*
- Overleg arbeidsgeneesheer/ adviserend geneesheer hoe werkhervatting aanpakken*
- Contactname met collega's/ leidinggevende*

Na de behandeling

Vorbereitung werkhervatting

- Gesprek behandelend arts*
- Gesprek arbeidsgeneesheer*
- Gesprek adviserend geneesheer ziekenfonds*
- Gesprek werkgever*

Werkhervatting

Als werknemer:

- Aanvraagformulier progressieve werkhervatting indienen bij ziekenfonds voor herstart
- Ziekenfonds verwittigen binnen 8 dagen

Als zelfstandige:

- Aanvraagformulier progressieve werkhervatting indienen bij ziekenfonds voor herstart
- Ziekenfonds verwittigen binnen 2 dagen

¹ Recht gedrukt: wettelijke verplichting
Cursief: vrijblijvende, praktische richtlijnen

Werkhervatting bij kanker¹



Op de volgende website vind je meer verduidelijking en tips rond werkhervatting:

<http://likas.pxl.be/projecten/werkhervatting-bij-kanker>.

Indien er nog verdere vragen hierrond zijn, kan u steeds terecht bij een medewerker van het OPST.

De volgende documenten vormen samen het geheel, maar zijn ook individueel raadpleegbaar.

- Brochure "Weer aan het werk na kanker?"
- Fiche "rol van de huisarts / specialist / behandelend arts"
- Fiche "rol van de arbeidsgeneesheer"
- Fiche "rol van de adviserend geneesheer"
- Fiche "rol van de werkgever"

¹ Deze brochure en fiches werden ontwikkeld n.a.v. de problematiek bij borstkankerpatiënten. De tips zijn mutatis mutandis ook toepasbaar bij andere types van kanker en andere ziekten met langdurige afwezigheid op het werk tot gevolg



OLV Ziekenhuis
Oncologisch Psychosociaal Support Team
Moorselbaan 164
9300 Aalst