Werk en kanker

Gesprekshulp voor medewerker en werkgever

Het gesprek aangaan

Als je de diagnose kanker krijgt, komt er veel op je af. Je toekomst ziet er ineens anders uit. Er is veel medische informatie, je moet beslissingen nemen over je behandeling en emotioneel is er veel te verwerken.

Ook werk komt ineens in een ander daglicht te staan.
Hoe vertel je het als medewerker aan je werkgever? Wil je op dit moment blijven werken? Is dat mogelijk en wat is daarvoor nodig?
Op jou als werkgever heeft het nieuws ook grote impact.
Wat kun je als werkgever verwachten en wat kun je doen om je medewerker te ondersteunen? Wat zijn de financiële gevolgen en waar moet je voor de wet aan voldoen? Waar kun je terecht voor advies en ondersteuning?

Deze folder is bedoeld als een hulp bij het gesprek tussen werkgevers en werknemers.

De indeling volgt de verschillende fasen vanaf de kankerdiagnose. Per fase wordt uitgelegd wat er mogelijk gebeurt. We geven tips hoe je als medewerker en werkgever samen kunt praten over ziek zijn, wel of niet blijven werken, eventuele aanpassingen in werk en re-integratie. De informatie kan houvast geven bij het gesprek, in een tijd die al lastig genoeg is.

Inhoud

Gesprekshulp voor medewerker en werkgever

Diagnose 6
Bevatten en verwerken

Behandeling 10
Fysieke en emotionele impact

Herstel en re-integratie 14
Weer aan het werk

Stoppen met werken 18
Zoeken naar oplossingen en mogelijkheden

Als je niet meer beter wordt 22
Wat er wel mogelijk is

Jong en kanker 26
Anders kijken naar je toekomst

Meer informatie 30
Contactinformatie en links

Diagnose

Bevatten en verwerken

Tips voor
het gesprek op de
volgende pagina

Medewerker

De diagnose kanker raakt je in de kern van je leven en geeft veel onzekerheid. Je krijgt te maken met vragen en emoties en vaak moet je belangrijke beslissingen nemen. Meestal zijn er extra onderzoeken nodig om het behandelplan te bepalen.

De diagnosefase duurt gemiddeld ongeveer zes weken. Werken kan houvast geven maar je kunt ook te ziek zijn voor werk. Praat erover, met je behandelend arts, je werkgever en de bedrijfsarts. Wil je het liefst (even) stoppen of juist aan de slag blijven? Wat heb je nodig? Durf te vragen, wees eerlijk en blijf in gesprek.

Heb je een tijdelijk contract of werk je als uitzendkracht, dan kan dat extra spannend zijn. Een werkgever mag je niet ontslaan tijdens ziekte, maar zal je contract waarschijnlijk niet verlengen. Je hoeft niet te vertellen dat je ziek bent, tenzij je daardoor je werk niet meer kan doen.

Werkgever

Wanneer een medewerker de diagnose kanker krijgt, is het belangrijk om hem of haar vanaf dag één te ondersteunen. In deze fase zijn er vaak nog onderzoeken en heeft de medewerker veel te verwerken. Vraag wat hij of zij op dit moment nodig heeft. Voor de ene persoon is dat rust en afstand, een ander wil liever blijven werken.

De eerste impuls is misschien om iemand met ziekteverlof te sturen, maar dat is niet altijd wat iemand wil of nodig heeft. Het kan ook financieel ongunstig zijn voor de medewerker om zich snel ziek te melden, want het herstel van kanker duurt vaak lang. Blijf in gesprek. De situatie kan elke dag veranderen.

Voor jonge mensen komt de diagnose kanker extra hard aan. Hun toekomst valt plots in duigen. Bovendien hebben ze meestal geen ervaring met ziek zijn en de regelgeving daar omheen. Zij hebben soms extra ondersteuning nodig.

De rol van de bedrijfsarts

Het is goed om de bedrijfsarts snel te betrekken, ook vóór de ziekmelding. De bedrijfsarts adviseert de medewerker en werkgever tijdens het hele ziekteproces over alles wat met werk te maken heeft. Bijvoorbeeld over wel of niet ziek melden, over wat de medewerker aankan en over aanpassingen in het rooster of op de werkplek.

Wanneer de medewerker te veel klachten heeft om te werken, volgt een ziekmelding. Dan is het verplicht dat de medewerker binnen zes weken een afspraak krijgt met de bedrijfsarts. Die vertaalt de klachten naar inzetbaarheid en belastbaarheid in de werksituatie. Ook geeft hij of zij een inschatting (prognose) voor het werk en de re-integratie. Dat zijn de verwachte mogelijkheden van de medewerker op korte en langere termijn. Voor specialistisch advies bij kanker kan een Bedrijfsarts Consulent Oncologie (BACO) betrokken worden.

De werkgever en medewerker blijven samen verantwoordelijk voor de re-integratie.

De bedrijfsarts heeft een medisch beroepsgeheim en medewerkers kunnen een bedrijfsarts altijd vertrouwelijk raadplegen.

Tips voor het gesprek

- Communicatie is de sleutel tot begrip en betrokkenheid tijdens het hele ziekte- en behandelproces. Ga open met elkaar in gesprek.
- Jongere werknemers tussen de 18-39 jaar kunnen zo'n gesprek oefenen met de AYA-verpleegkundige.
- Plan vaste gespreksmomenten in, maar laat ook ruimte om tussendoor contact te zoeken.
- Spreek duidelijk naar elkaar uit wat jullie verwachtingen, behoeften en mogelijkheden zijn. Doe dat vanuit je eigen rol en verantwoordelijkheid, vul niet in voor de ander.
- Bespreek hoe, door wie en wanneer collega's worden ingelicht, en hoe je hen op de hoogte houdt.
- Bespreek de mogelijkheid om met ziekteverlof te gaan én om te blijven werken. Maak samen een bewuste keuze. De situatie kan altijd veranderen. Dan moet je misschien afspraken bijstellen.
- Leg afspraken zo veel mogelijk vast, om misverstanden te voorkomen.

Behandeling

Fysieke en emotionele impact

Tips voor het gesprek op de volgende pagina

Medewerker

De behandelfase kan wel negen tot achttien maanden duren. Misschien moet je een operatie ondergaan, chemo, bestralingen of andere behandelingen in het ziekenhuis. Tegenwoordig zijn behandelingen steeds beter te doorstaan, waardoor doorwerken soms best mogelijk is. Voor veel mensen helpt werken zelfs om zich beter te voelen. Het biedt sociale contacten, zingeving, afleiding en structuur. Bespreek je wensen voor de toekomst ook met je behandelend arts. Het kan invloed hebben op de behandelkeuzes.

Hoe je je voelt, kan per periode en zelfs per dag verschillen. De behandelingen hebben effect op je lichaam maar vaak ook op je emoties. Houd contact met je werkgever. Als je blijft werken, kun je praten over mogelijke aanpassingen op je werkplek, in je rooster of takenpakket. Wanneer je ziekgemeld bent, bespreek dan of en hoe je op de hoogte wilt blijven van werkzaken.

Werkgever

Je kunt niet voorspellen wat voor invloed het ziekteproces en de behandelingen op een medewerker hebben. Bespreek samen wat de medewerker kan en wil. Misschien helpen aanpassingen in taken, werktijden of de werkplek. Geef de medewerker de ruimte om dit aan te geven. Die moet zelf beslissen om te blijven werken of juist ziek te melden. De bedrijfsarts of een zorgverlener in het ziekenhuis (zoals een AYA-professional voor jongeren) kunnen de medewerker ook adviseren.

Als een medewerker (deels) blijft werken, is er minder kans op langdurige uitval. Mensen die volledig moeten verzuimen, vinden het daarna vaak moeilijker om te re-integreren. Ook als een medewerker ziek gemeld is, helpt het om contact te houden. Overleg of en hoe jouw medewerker geïnformeerd wil blijven over het werk.

Wetgeving en inkomen

Wanneer de medewerker niet kan werken, moet deze zich ziek melden. De medewerker is niet verplicht om te vertellen wat de reden van verzuim is. De werkgever mag ernaar informeren, maar de medewerker is niet verplicht tot een antwoord.

Wet Verbetering Poortwachter
Vanaf de eerste dag van de ziekmelding, is de Wet Verbetering Poortwachter van toepassing. Die heeft tot doel om verzuim zo kort mogelijk te houden.

Wettelijk moet de werkgever de medewerker bij ziekte twee jaar lang doorbetalen, minimaal 70% van het salaris. In de CAO staat hoeveel het precies is.
De werkgever mag de medewerker in die twee jaar niet ontslaan.

Werkgevers en medewerkers moeten zich samen inspannen om de zieke medewerker snel weer aan het werk te krijgen. Het is verplicht om afspraken vast te leggen in een plan van aanpak en om dit elke zes weken samen te bespreken. De regie daarvoor ligt bij de werkgever.

Tijdelijk contract
Bij een tijdelijk contract dat afloopt tijdens ziekte, krijgt de medewerker een ziektewetuitkering van UWV. UWV wordt ook verantwoordelijk voor de re-integratie.

Voor een oproep- of uitzendkracht hangt het af van het soort contract. Na minimaal 13 weken werken, is er meestal recht op een ziektewetuitkering. UWV kan hier meer over vertellen.

Tips voor het gesprek

- Blijven werken heeft voordelen. Bespreek samen wat de medewerker kan en wil en welke aanpassingen nodig zijn om dat mogelijk te maken.
- De behandelfase kan lang duren. Er zullen tijden zijn dat werken makkelijk gaat en tijden dat het juist moeilijk is.
  Houd contact en neem niets voor vanzelfsprekend aan.
- Zorg voor een vangnet:
  wie kan taken overnemen als de medewerker even niet, of minder, kan werken? Bespreek dit met de collega's, zodat zij weten wat er van hen verwacht wordt.
- Verlies elkaar niet uit het oog tijdens een verzuimperiode. Het plannen van contactmomenten, ook telefonisch, helpt daarbij.
- Spreek af of de medewerker op de hoogte wil blijven van wat er speelt op de werkvloer.
- Nodig hem of haar eens uit voor een kop koffie of op bijzondere momenten. Ga op bezoek als de medewerker dat op prijs stelt.
- Geregeld contact maakt het later makkelijker om terug te komen.
- Bespreek ook de financiële gevolgen bij verzuim. Vaak is er (gedeeltelijk) verlies van inkomen maar ook van andere zaken, zoals een vergoeding voor reiskosten of een auto van de zaak.

Herstel en re-integratie

Weer aan het werk

Medewerker

Wanneer de intensieve behandelingen zijn afgelopen, begint het echte herstel. In de praktijk blijkt dat het lang kan duren voordat je je weer de oude voelt. Er zullen nog controles plaatsvinden in het ziekenhuis en soms krijg je nabehandelingen of revalidatie. De behandelingen hebben vaak een flinke impact op je gehad. Je kunt ook last hebben van ‘restverschijnselen’ zoals vermoeidheid, concentratieverlies of geheugenproblemen.

Vaak beseffen mensen in deze fase pas wat ze allemaal hebben doorgemaakt. Je kunt door de ziekte ook anders naar je werk gaan kijken.

Wanneer je weer aan de slag gaat, heb je misschien twijfels: kan ik het wel aan? Kan ik nog wat ik voorheen kon? En wil ik dit ook? Maak dat bespreekbaar. Je bent niet vanaf dag één op je oude niveau. Betrek ook de bedrijfsarts, die kan advies geven over de opbouw van je werk en eventuele aanpassingen. Begin rustig aan en breid je werk dan uit. Wees eerlijk als het niet gaat en maak vooraf afspraken over de overdracht van taken voor het geval dat nodig is. Soms helpt het om een deel van het werk thuis te kunnen doen.

Tips voor het gesprek op de volgende pagina

Werkgever

Als de behandelingen zijn afgerond, is een medewerker nog niet meteen de oude. Ga er dus niet vanuit dat hij of zij vanaf dat moment weer volledig inzetbaar is. De medewerker kan nog lang last hebben van vermoeidheid en concentratieproblemen en is vaak wisselend belastbaar. Maak daarom samen een plan voor terugkeer en werkhervatting. De bedrijfsarts kan hierbij advies geven. Voor jongeren kan een AYA-zorgverlener advies en hulp bieden.

Betrek ook collega’s bij zo’n terugkeerplan. Zorg ervoor dat zij de medewerker de ruimte geven om taken geleidelijk weer op te pakken. Je wilt ook niet dat ze hun collega te veel ontzien; het is belangrijk dat de medewerker zich nuttig voelt en merkt dat werken steeds beter gaat.

Houd de medewerker goed in de gaten; neemt deze niet te veel werk aan? Doet iemand zich beter voor dan hij of zij zich voelt? Of is er juist aanmoediging nodig om meer op te pakken?

Deskundige ondersteuning bij re-integratie

Er zijn verschillende mogelijkheden voor gespecialiseerde ondersteuning bij werk en kanker.

- Werkgevers kunnen advies krijgen over het preventief inrichten van verzuimmanagement bij kanker. Dan zijn ze voorbereid wanneer de ziekte een medewerker treft.
- Er bestaan re-integratiebureaus die gespecialiseerd zijn in werk en kanker. Zij bieden werkgever en medewerker ondersteuning bij verzuim, re-integratie en werkbegeleiding tijdens de behandeling. Deze bureaus werken landelijk en zijn inzetbaar door de werkgever. Hun diensten worden door een aantal verzuim-verzekeraars vergoed.
- Een werkgever of bedrijfsarts kan gespecialiseerd advies over werk en kanker inwinnen bij een Bedrijfsarts Consulent Oncologie (BACO).
- Speciaal voor Jongeren is er Emma@Work. Zij helpen jongeren die ziek zijn of zijn geweest aan hun eerste werkervaring en ondersteunen daarbij.
- Een AYA-zorgprofessional kan een jonge medewerker op weg helpen en koppelen aan hulp bij re-integratie.

Tips voor het gesprek

- Iemand die weer gaat werken, kan onzeker worden: kan ik het wel aan? Bespreek dat open met elkaar en betrek de bedrijfsarts voor advies. De medewerker kan ook de behandelend arts of (AYA) verpleegkundige raadplegen.
- Maak samen een opbouwplan en leg dit goed vast. Dat gaat over de opbouw in uren, maar ook over het soort taken en verantwoordelijkheden. Gebruik het advies van de bedrijfsarts hierbij.
- Het kan helpen om een re-integratiebureau in te schakelen dat is gespecialiseerd in werk en kanker. Ook andere extra hulp is mogelijk, zowel praktisch als mentaal.
- Betrek de directe collega's bij het opbouwplan en maak duidelijk hoe zij de medewerker kunnen ondersteunen.
- Soms helpt het als de medewerker een collega heeft die functioneert als vertrouweling en maatje in deze fase.
- Re-integratie gaat stap voor stap. Ook een terugval is mogelijk. Praat regelmatig open met elkaar over hoe het gaat en pas het plan aan als dat nodig is.
- Denk samen na over de lange termijn. Kan de medewerker terugkeren in het eigen werk of is het slim om na te denken over een andere functie of bedrijf?

Stoppen met werken

Zoeken naar oplossingen
en mogelijkheden

Tips voor
het gesprek op de
volgende pagina

Medewerker

Soms wil je wel blijven werken, maar lukt het niet. Dat kan komen door lichamelijke oorzaken maar ook door psychische klachten. Zeker in een werkomgeving die snel verandert of waar de druk hoog is, kan het verstandig zijn het werk (even) neer te leggen of minder uren te gaan werken. Het vraagt soms moed om dit te bespreken, maar het is verstandig om het wel te doen. Goed voor jezelf zorgen is belangrijk voor jou én voor de mensen om je heen.

Werkgever

In alle fasen is het mogelijk dat een medewerker die aan het werk is gebleven, op een bepaald moment problemen ervaart. Hij of zij is misschien minder productief, maakt fouten, kan emotioneel zijn of is duidelijk te vermoeid. Neem deze signalen serieus en bespreek ze op een open manier met de medewerker. Soms is het verstandig om het werk (even) neer te leggen of minder uren te werken. Het kan ook zijn dat een andere werkplek (bijvoorbeeld thuis) of functie (tijdelijk) beter past. Op korte termijn minder werken, is op lange termijn soms beter voor de medewerker en zijn of haar inzetbaarheid.

Arbeidsongeschiktheids-uitkeringen

Als iemand niet meer (volledig) kan werken, is het mogelijk om na twee jaar een WIA-uitkering aan te vragen.
Er zijn twee soorten WIA-uitkeringen:

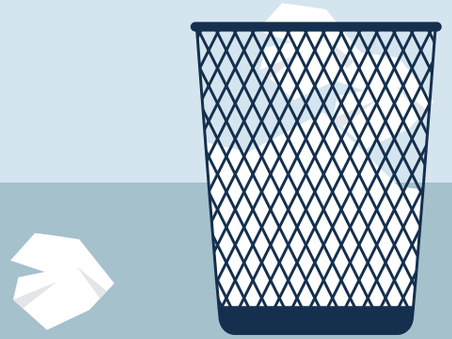
- De WGA-uitkering: als de medewerker nu of in de toekomst waarschijnlijk nog (deels) kan werken.
- De IVA-uitkering: als de medewerker niet meer aan het werk zal gaan.

De uitkeringen worden aangevraagd bij UWV, die hierover informatie geeft op haar website. Als je voor je 18e of tijdens je studie arbeidsongeschikt bent geworden, heb je recht op een Wajong-uitkering.

Ben je tussen de 18-39 jaar? Dan kan de AYA-poli in het ziekenhuis je advies geven.

Tips voor het gesprek

- Blijf alert op signalen van bijvoorbeeld vermoeidheid of concentratieverlies.
- Inventariseer samen eventuele risico's in het werk en zorg voor een veilige werksituatie.
- Zorg dat collega's het kunnen vertellen als ze zich zorgen maken.
- Besef dat (even) stoppen met werken geen opgeven is, maar juist belangrijk kan zijn om weer kracht op te doen.
- Bespreek hoe je in de tijd van het verzuim contact houdt. Is een wekelijkse update prettig? Of is er juist geen behoefte aan informatie over werk?
- Communiceer duidelijk aan collega's wat er is afgesproken en hoe de medewerker betrokken wil blijven bij het werk.
  Mogen collega's nog bellen met specifieke vragen?
- Bepaal samen hoe en wanneer je weer gaat praten over werkhervatting, als dat mogelijk is.
- Bespreek ook met elkaar de financiële gevolgen van het verzuim.



Als je niet meer beter wordt

Wat er wel mogelijk is

Tips voor het gesprek op de volgende pagina

Medewerker

Het kan zijn dat je bij de diagnose of na de behandelingen te horen krijgt dat je niet meer beter wordt. Mogelijk krijg je behandelingen die je leven verlengen en/of de kwaliteit van leven verbeteren. Deze fase kan kort zijn, maar ook jaren duren.

Het is heel goed mogelijk dat je in deze periode wilt en kunt blijven werken. De sociale contacten, de voldoening die je uit je werk haalt, of gewoon het plezier in je werk zijn goede redenen om aan de slag te blijven. Geef duidelijk aan wat je wilt en wat je aankunt.

Soms is het fijn om hulp te krijgen bij de vragen en emoties die je ervaart. Daarvoor kun je bijvoorbeeld terecht bij een (medisch) maatschappelijk werker, geestelijk verzorger of AYA-zorgprofessional in het ziekenhuis. Zij kunnen je ook doorverwijzen naar hulp buiten het ziekenhuis.

Werkgever

Denk niet te snel dat een medewerker geen volwaardig werk meer kan doen. Door de ontwikkeling van steeds betere behandelingen kunnen mensen die niet meer genezen vaak toch lang inzetbaar zijn. Soms zijn er aanpassingen nodig in het takenpakket of op de werkplek. Juist in deze fase is het belangrijk goed contact te houden met de medewerker.

Probeer dat zo open en eerlijk mogelijk te doen en besef dat dit een periode is waarin veel zal veranderen maar ook nog veel mogelijk is.

Tips voor het gesprek

- Overleg samen wat de medewerker wil en kan en hoe dit te organiseren is.
- Praat geregeld met elkaar over hoe het gaat en of er aanpassingen nodig of gewenst zijn.
- Wees open en eerlijk: als iets niet meer gaat, kun je samen naar alternatieven of oplossingen zoeken.
- Besteed ook aandacht aan wettelijke en financiële gevolgen van de verschillende mogelijkheden en keuzes.
- Bespreek of en hoe de medewerker wil dat collega's en externe relaties geïnformeerd worden. Zo'n bericht heeft vaak grote impact.
- Als de medewerker afscheid moet nemen van het werk, bespreek dan samen hoe je dit doet. Dat gaat niet alleen over een praktische overdracht, maar ook over een persoonlijk afscheid.

Jong en kanker

Anders kijken naar je toekomst

De AYA-verpleegkundige is er voor jou

Als je jong bent en te maken krijgt met kanker, ben je misschien pas net begonnen met werken. Je idee over je carrière en je toekomst wordt flink overhoopgehaald. Je hebt veel vragen.

Ga dan eens praten met de AYA-verpleegkundige.

Veel ziekenhuizen hebben verpleegkundigen die gespecialiseerd zijn in zorg voor jongeren met kanker (AYA's - adolescents and young adults). Ben je tussen de 18-39 jaar, dan kun je bij hen terecht voor gespecialiseerd advies.

Jouw zorgvragen
De AYA-zorgverlener heeft tijdens het hele behandeltraject aandacht voor álle zorgvragen waar jij als jongvolwassene mee te maken krijgt. Samen met jou worden medische behandelingen en zorg afgestemd op jouw vragen en jouw toekomst.

Advies voor je loopbaan
Ook voor advies over werk en kanker kun je bij hen terecht. Wat zijn je rechten en plichten? Wat betekent het als je een tijdelijk contract hebt? En waar moet je op letten als je gaat solliciteren? Al jouw vragen over je baan, verzuim of re-integratie kun je stellen aan de AYA-zorgverlener. Die kan ze zelf beantwoorden of je verwijzen naar andere deskundige hulp.

Informatie voor jongeren

ayazorgnetwerk.nl
De website van het AYA zorgnetwerk bevat veel informatie voor jonge mensen met kanker.

Dit zijn enkele belangrijke pagina's

ayazorgnetwerk.nl/patient
Hier vind je duidelijke informatie en tools zoals een vragenlijst die je kunt gebruiken in het ziekenhuis. Ook kun je hier ervaringen lezen van lotgenoten en zijn er tips voor naasten.

ayazorgnetwerk.nl/zorgkaart
Je vindt hier een overzicht van alle ziekenhuizen in Nederland die AYA-zorg bieden.

Andere informatie voor jongeren

uwv.nl/nl/wajong
Hier staat alle informatie van UWV over de Wajong-uitkering.

inspiratie.uwv.nl/meedoen/mijn-uitkering/wajong
Op dit platform van UWV vind je ervaringsverhalen van mensen die met Wajong te maken hebben.

emma-at-work.nl
Deze organisatie biedt begeleiding, coaching & vacatures voor jongeren met een fysieke aandoening.

Meer informatie

Heb je na het lezen van deze brochure nog vragen over werk en kanker?

kanker.nl/werk
Kanker.nl is het Nederlandse online platform met betrouwbare informatie over kanker. Het is een initiatief van KWF Kankerbestrijding, de Nederlandse Federatie van Kankerpatiëntenorganisaties (NFK) en het Integraal Kankercentrum Nederland (IKNL). Er is ook een pagina over kanker en werk.

ayazorgnetwerk.nl
Het AYA netwerk is er speciaal voor jongeren met kanker. Je kan er terecht voor advies en ondersteuning, informatie en contact met mensen die in dezelfde situatie zitten.

Algemene informatie

kankerenwerk.nl
Voor informatie over kanker en werk van de kankerpatiëntenkoepelorganisatie NFK.

nvka.nl/BACO
Hier vind je een lijst van bedrijfsartsen die gespecialiseerd zijn in werk en kanker (BACO's).

nvab-online.nl/kennisbank/richtlijn-kanker-en-werk
Op de website van de bedrijfsvereniging van bedrijfsartsen (NVAB) staat de richtlijn 'kanker en werk' voor bedrijfsartsen.

Re-integratiebureaus

Deze bureaus zijn gespecialiseerd in re-integratiebegeleiding bij kanker:

stap.nu
Stap Nu

re-turn.nl
Re-turn Werk en Kanker

Over wetgeving en inkomen

arboportaal.nl/onderwerpen/wet-verbetering-poortwachter
Voor als je meer wil weten over de Wet verbetering Poortwachter.

uwv.nl/particulieren/ziek
Hier vind je informatie over WIA-uitkeringen.

Oktober 2025
© Deze folder is een gezamenlijke productie van

De Stichting Nationale Groep Werk en Kanker biedt praktijkkennis over werken tijdens en na kanker. De groep is een vraagbaak en klankbord voor overheid, verzekeraars, patiëntenorganisaties, zorgverleners en werkgeversplatforms.

De Nederlandse Federatie van Kankerpatiënten-organisaties (NFK) is de koepel van 19 kanker-patiëntenorganisaties. NFK en de deelnemende kankerpatiëntenorganisaties dienen gezamenlijk een belangrijk maatschappelijk doel: vanuit patiëntperspectief en ervaringsdeskundigheid werken aan een betere kwaliteit van leven en zorg voor alle (ex-) kankerpatiënten, hun naasten en mensen met een erfelijke aanleg voor kanker in Nederland.

Het AYA netwerk is er speciaal voor jongeren met kanker. Je kan er terecht voor advies en ondersteuning, informatie en contact met mensen die in dezelfde situatie zitten.

De totstandkoming van deze publicatie werd ondersteund door Pfizer. Pfizer wil kanker zo leefbaar mogelijk maken. Werken kan bijdragen aan een goede kwaliteit van leven.

Wil je deze brochure delen?

Je kunt hem digitaal bekijken en downloaden via nationalegroepwerkenkanker.nl/gesprekshulp-werk-en-kanker of nfk.nl/kanker-en-werk/tools-workshops

PP-UNP-NLD-1632