

**Kanker en werk staat flink in de belangstelling. Gelukkig maar, want doordat kanker steeds beter is te behandelen, kunnen en willen steeds meer mensen tijdens en na behandeling weer aan het werk. Omdat bestuurders en topmanagers ook gewoon mensen zijn, overkomt het hen dus ook. Timo de Grefte en Hein Dijksterhuis namen het initiatief tot LeidennaKanker.nl en schreven er het volgende artikel over.**

## **Het begin**

*De telefoon gaat. Het is Hans, de bestuurder van de organisatie waar je toezicht op houdt. Het loopt allemaal soepel daar; goede resultaten, geen verassingen. De bestuurder houdt het kort. Hij zegt dat hij net uit het ziekenhuis komt. Hij heeft slecht nieuws. De vage klachten die hij al een tijdje had zijn serieus.*

*Kanker.*

*Je schrikt je rot. Wat nu?*

Je komt uit het ziekenhuis. De arts zei het toch echt. Tot het laatste moment rekende je op het geluk dat je altijd hebt, op dat het uiteindelijk toch weer meevalt. Dit keer niet dus. De vage klachten bleken reëel. Het is kanker. Een ingrijpende behandeling zal volgen. Je denkt aan je werk. Hoe moet dat nu? Gewoon doorgaan? Kan dat wel?

Je belt Erik, de voorzitter van de RvC. Hij moet het in ieder geval weten, dat kan niet anders.

*Al tijdens het telefoontje van de bestuurder moet je denken aan je goede vriend Arthur. Bij hem werd twee jaar geleden kanker geconstateerd. Je hebt met hem veel gepraat en hem geholpen in zijn contact met zijn werkgever. Want hoe dat ging, je kan je er nog kwaad over maken. Ze leken zo aardig en invoelend, maar ondertussen zit je vriend nu thuis. Zijn baan werd, terwijl hij ziek was, door een ander 'waargenomen' en uiteindelijk 'overgenomen'. Zeker, hij kreeg een redelijke exit regeling, er was een net afscheid. Maar zijn carrière is kapot. Zonder perspectief en met depressie loopt Arthur nu in de tuin. Klinkt mooi hoor, alle tijd voor jezelf, maar Arthur is zichzelf wel mooi kwijt. De Arthur die hij kende, de krachtpatser, de initiator en voorman sjokt nu achter de grasmaaier.*

*Dat gaat hij anders doen. Je gaat Hans volop steunen en er alles aan doen om dit goed te laten lopen. Met dat besluit belt je je collega's in de raad.*

Wie moet ik het eigenlijk vertellen? Mijn vrouw die ook bij het gesprek was, is al volledig van slag. De kinderen zullen zo wel bellen. En even praktisch, mijn secretaresse natuurlijk. Die zal zich wel afvragen wat er aan de hand is. Ze weet dat ik naar het ziekenhuis moest, voor een routinecontrole heb ik nog gezegd. Maar dit is andere koek. Die zal zich rot schrikken. Ik weet nog vorig jaar hoe ze van de kaart was van het overlijden van haar moeder. Jawel, ook aan die rotziekte en na een lange lijdensweg. De periode van ruim 3 maanden dat ze intensief voor haar moeder zorgde was zwaar, het vrat aan haar. Ik heb haar toen alle ruimte geboden maar het was wel lastig eerlijk gezegd. Want het werk moet natuurlijk door, en ze was er vaak met haar hoofd niet bij. En nog denk ik wel eens, waar is die onbevangen, vlotte en proactieve Danielle gebleven? Waarom hebben we eigenlijk zo'n open space kantoor? Ik moet Danielle bellen met dit bericht terwijl ze daar in de open ruimte zit met 4 andere collega's. Die zullen haar reactie zien. En, zo werkt het nu eenmaal,

onmiddellijk voelen dat er iets aan de hand is. En dus vragen gaan stellen. Ik moet Danielle dus niet alleen informeren, maar ook instrueren hoe en wat ze de collega's mag vertellen. Wanneer was ook alweer de volgende poli-afspraken?

*De eerste collega in de raad die ik bel is de vice-voorzitter. In het dagelijks leven is hij ondermeer verantwoordelijk voor HR bij een Beursvennootschap. Ik vertel hem het nieuws en geef aan dat ik er alles aan wil doen de bestuurder te ondersteunen. Dat verdient hij immers. Ik ben een beetje verrast door zijn reactie. Juist bij hem had ik support verwacht, maar hij komt met allerlei formaliteiten. Zoals de vraag of wij de bestuurder nu formeel ziek gaan melden en zo ja voor hoeveel. Wie er zijn taken over gaat nemen. En hoe wij de communicatie gaan doen. Want met de huidige privacy-psychose moet je ontzettend oppassen wat je zegt, zeker over zoiets persoonlijks als kanker. Over een maand is er de jaarlijkse aandeelhoudersvergadering. Dan moeten we iets.*

*Verdomme, denk ik.*

*Die rebellerende aandeelhouder zal zijn kans grijpen. Hij zal continuïteit van bestuur eisen, het zijn immers zijn centen. In zijn cultuur is alles geoorloofd om druk uit te oefenen op een bedrijf. En met zijn belang kan hij ook het een en ander eisen. Zoals een nieuwe bestuurder, **zijn** nieuwe bestuurder. Dit word gecompliceerd, ik moet de communicatieafdeling bellen om dit in goede banen te leiden. Maar kan dit zomaar? Natuurlijk niet zonder toestemming van de bestuurder. Maar kan ik Hans wel bellen over dit soort praktische zaken? Hij heeft wel wat anders aan zijn hoofd, hij verdient alle ruimte om zich te focussen op zijn genezing, lijkt me. Het beste wat ik kan verzinnen is een spoedvergadering met de RvT. Ik zal Danielle vragen een call op te zetten. Moet ik wel eerst weten of zij het al weet. Maar die zal hij toch wel gebeld hebben?*

Met lood in je schoenen loop je kantoor binnen. Voor je bij je eigen plek bent, moet je de open space kantoortuin door. Je verlangt hevig terug naar gangen met kamers want je voelt de ogen die je aankijken, neerslaan, wegstaren. Je vermant jezelf. Je hebt vaker slecht nieuws gebracht, reorganisaties aangekondigd, mensen de wacht aan moeten zeggen. Maar dit is anders. Want je weet hoe belangrijk het is juist bij slecht nieuws om duidelijk te zijn. Alleen, nu weet je het niet. De arts zei iets over dat ze per stap zouden kijken of de behandeling zou aanslaan. Eerst chemo A, als dat zou werken nog chemo B of bestraling en mogelijk ook een operatie, dat wilde hij ook nog in het multi disciplinaire team bespreken. Hoe hij zich zou voelen tijdens die chemo en of hij kon blijven werken wist de arts niet, dat verschilt blijkbaar per persoon. Zijn haar zou wel uitvallen, maar dat was het minste. Zo veel mannen van zijn leeftijd schoren hun hoofd helemaal kaal, toch een voordeel van de huidige haarmode. Je zal wat dat betreft toch vrouw zijn, flitste door hem heen. Hij moest terugdenken aan de foto's die Danielle van haar moeder had laten zien –met kaal hoofd- en hoe hem dat had getroffen.

Onderweg naar kantoor had hij nog een besluit genomen. Het beste wat je kan doen is openheid. Men gaat het zien, het is te ingewikkeld om te verdoezelen en bovendien alleen als men weet wat er is krijg je support.

Als hij in zijn kamer zit met zijn team die hem allemaal vragend, alert en licht ongemakkelijk aankijken weet hij dat zo net niet meer. Hij is bang. Bang voor de Kanker. Maar hoe zeg je dat?

*Na het gebruikelijke gekraak en onhandige begin van de telefonische vergadering neemt hij het woord. Hij heet iedereen welkom, in het bijzonder de bestuurder die –telefonisch- aanschuift bij het gesprek. Hij heeft dit zo met hem besproken omdat hij Hans zo veel mogelijk de eigen regie wil gunnen. Dan is het wel zo goed als hij zelf in eigen woorden kan toelichten wat er aan de hand is. Hans begint met een, zeker niet naar wat hij van Hans is gewend, nogal omstandig en breed uitgesponnen verhaal. De samenvatting is dat hij ziek is, inderdaad kanker ja, maar dat de statistieken heel positief zijn, hij het liefst gewoon door gaat en dat volgens de dokters ook kan, en dat hij met zijn team inmiddels heeft afgesproken hoe ze de gaten gaan dichten.*

*Iemand van de raad vraagt naar de soort kanker. Het antwoord stelt hem niet gerust. Nou is hij niet medisch onderlegd, maar meent zich wel te herinneren laatst gelezen te hebben dat juist deze kankersoort een nogal ongewisse prognose heeft. Het gaat vaak op korte termijn goed, maar komt ook vaak terug. Dat is niet helemaal in lijn met het zelfvertrouwen waarmee Hans anticipeert op de goede uitkomst.*

*Even nadat het gesprek is afgelopen en iedereen Hans sterkte heeft gewenst, wordt hij weer gebeld door een lid van de raad. Zij zegt: “Ik wilde het in de call zo met Hans er bij niet zeggen, maar wist jij van de maatregelen die hij heeft genomen om in zijn al dan niet afwezigheid te voorzien? Ik weet niet of ik dit wel verstandig vind. En eigenlijk vraag ik mij af of wij daar niet over hadden moeten gaan. Zeker als dit langer gaat duren, en eerlijk gezegd, dat kan zo maar, moeten wij toch wel zorgen dat wij de regie over de continuïteit van bestuur houden”.*

## **Het loopt anders**

Je geluk heeft je nu echt in de steek gelaten. Opgeven is geen optie, nou aan me hoela. Je bent kwaad, moe en bang. In het begin dacht je nog dat je dit als een project kon aanvliegen. Open start, communiceren, stap voor stap doen wat nodig is. Behandeling ondergaan, werk voor de afleiding en omdat de zaak doormoet, aandacht voor je gezin juist in deze lastige tijd. Je hebt voor hetere vuren gestaan. Dacht je.

Je ziet jezelf zitten. Thuis, op de bank. Wankelmoedig. Onzeker. Moe. Kaal. Alles wat je hiervoor nu juist nooit was. Je bent blij dat je door het huis kan schuifelen. Je kan nog mailen denk je. Maar als je de mails terugleest die je gisteren naar Danielle hebt gestuurd zie je pas hoe futloos, vaag en niet terzake doend die zijn. Je wil het niet, je verzet je hevig tegen wat zich opdringt. Maar als je eerlijk bent weet je het. In deze toestand kan je je rol niet volhouden. Je hebt werknemers voor minder van de baan gehaald. Bedrijfsbelang, dat gaat toch voor?

*Hans is nu al een tijdje ziek. Je belt hem regelmatig en voelt dat hij zich tegenover jou groot houdt. Je hebt goede gesprekken met hem, intensief en persoonlijk. Niet wat je normaal in de bestuurskamer met elkaar bespreekt. Je bent blij met persoonlijke contact, maar het is ook ongemakkelijk. Want in de laatste vergadering met de raad werd duidelijk dat er een meer structurele oplossing nodig is voor de vervanging van Hans. Het managementteam doet zijn best, maar de organisatie heeft leiding nodig. De meningen in de raad waar zeer verdeeld. Er was een lid die nogal bot en angelsaksisch aandrong op duidelijke maatregelen; Hans moet vervangen, zal niet meer terug kunnen komen, zal nooit meer de energie hebben die hij had,*

*dat doet kanker nu eenmaal. Iemand anders dacht meer aan een interim oplossing, dat laat alle opties open. Meerdere leden hebben echter bezwaren tegen interim oplossingen. Dat leidt tot onzekerheid in de organisatie –wie is hier eigenlijk de baas?- en ook de belangrijke strategische issues die op tafel liggen hebben draagvlak en bestuurlijke continuïteit nodig. Na een lange en verhitte vergadering moest er een besluit worden genomen. Het is een compromis. Met het besluit is geprobeerd zowel de bestuurlijke continuïteit als het zorgvuldig werkgeverschap richting Hans te respecteren. Besloten wordt de RvB uit te breiden tot 3 leden. Een nieuw lid in de rol van voorzitter (Hans' huidige rol), de CFO en Hans. Hans kan dan in alle rust en in de luwte als lid van RvB weer integreren. Je hebt afgesproken bij Hans thuis om het hem te vertellen. Als Hans opendoet schrik je toch weer. "Kloteziekte" vloek je binnensmonds.*

Erik wilde graag langskomen om bij te praten. Fijn, Erik is eigenlijk al gedurende het hele proces zeer betrokken. Belt hem regelmatig, is open en persoonlijk. Eigenlijk mag hij in zijn handen knijpen met zo'n voorzitter. Hij heeft wel eens andere verhalen gehoord. Als ze zitten schraapt Erik zijn keel. Hij zoekt naar woorden, slaat zijn ogen neer, praat zacht. Hij weet niet zeker of hij het goed verstaat –het schijnt dat chemo je gehoor kan aantasten, nog zo'n paniekverhaal dat hij ergens las- dus hij vraagt het nog eens. Maar Erik zegt het echt. En plotseling ongelooflijk on-chemo helder en scherp dringt tot hem door wat hij hoort. Hij was al zijn gezondheid kwijt, nu is hij ook zijn baan kwijt. Hij weet waar het eindigt. Klinkt mooi, aanblijven in luwte en dan herstellen. Maar hij weet dat het bedrijf niet wacht. Hij weet dat er besluiten genomen gaan worden die hij had moeten nemen. Hij weet dat hij op een zijspoor is beland. En het ergste nog, hij weet dat Erik niet anders kan omdat het moet. Hij kan het niet meer. Nu zeker niet, zo, daar uitgewoond op de bank.

## **Herstel**

*Echt, je bent opgelucht. De afgelopen maanden vond je zwaar. Niet zozeer vanwege de tijd die je aan je rol moest besteden. Maar omdat je ondanks je vaste voornemen het beter te doen dan Arthur indertijd overkwam je toch besluiten hebt moeten nemen waar Hans zeer van ontdaan was. Je hebt moeten ingrijpen in zijn rol, zijn takenpakket. Je hebt hem moeten korten op zijn salaris, zo zijn nu eenmaal de regels. Ook de bonus kon je niet uitkeren. Je hebt het allemaal gedaan omdat je weet en vind dat het nu eenmaal bij je rol hoort. Het werkende leven kan hard zijn, hoe vaak heb je dat niet gehoord en je gerealiseerd. En laten we eerlijk zijn, het is maar werk. Je hebt je bij tijd en wijle de beul gevoeld. Geen professionele gedachte natuurlijk, maar het stemmetje zat er wel.*

*Daarom ben je ook zo superblij met het telefoontje. Hans juicht bijna door de telefoon dat hij zo juist van de arts heeft gehoord dat de scans en al het onderzoek aangeven dat hij helemaal schoon is. De behandeling is klaar, hij kan gaan werken aan zijn herstel. En nu ga je er alles, maar dan ook alles aan doen om hem hierbij te ondersteunen. Natuurlijk, het is geen goedmakertje, maar dat verdient hij. Want wat een vechter is het toch! Daarom vraag je direct aan Hans wat de arts heeft gezegd over hoe hij beste kan werken aan zijn herstel, en wat hij nodig heeft. Hans lijkt zo vol van het feit dat hij 'schoon' is dat deze praktische vraag hem overvalt. De arts was in ieder geval niet erg concreet, zo veel maakt je op uit het antwoord. Je*

*laat het maar even en maakt op korte termijn een afspraak. Je typt 'kanker' en 'herstel' in op Google en bent in no time verdwaald op het net.*

Yes! Jankend en bijna flauwvallend heb je het goede nieuws gekregen. Richting de spreekkamer lette je extreem goed op hoe de arts je een hand gaf, hoe hij ging zitten, hoe hij naar zijn scherm keek. Uit alles probeerde je signalen te halen of het goed of slecht nieuws zou zijn. De arts was duidelijk; het was weg. De. Kanker. Was. Weg! Alle shit van het afgelopen jaar, alle stress voor deze allesbepalende uitslag, alle onzekerheid liep als een donderstraal uit je weg. En alsof er een andere dia wordt voorgeschoven zie je nieuwe leven weer voor je. Gezond! Sporten! Gezin! Werk!

Later op de dag bel je Erik. Door alle ellende heb je een intensieve en persoonlijke band met hem opgebouwd. Je vertrouwd hem. Okay, er zijn beslissingen genomen die je erg hebben geraakt. Maar nu alles achter de rug is, ga je er weer voor. Volut. Naar hoe het was voor deze ellendige tijd. Met, zo denk je, meer bagage dan ooit. Authentiek leiderschap, als er iemand is die echt weet wat dat is, ben jij het! Heeft de Kanker toch nog iets opgeleverd. Door de telefoon hoort hij de opluchting en blijdschap bij Erik. Erik vraagt vervolgens hoe ik weer denk te beginnen en op te bouwen. Ik heb geen idee.

Gewoon beginnen toch?

## **Suggesties voor een aanpak**

In de hiervoor beschreven casus reiken wij flarden aan van wat er allemaal kan gebeuren als een topbestuurder de diagnose kanker krijgt. Zonder compleet te zijn kun je in ieder geval concluderen dat het vrijwel altijd bestuurlijk en persoonlijk tot ingewikkelde situaties leidt.

Zoals de statistieken aangeven (1 op 3 werkenden krijgt met kanker te maken) komen dus ook topbestuurders en hun toezichthouders steeds vaker in een dergelijke complexe situatie terecht. Het lijkt daarom verstandig om kennis en inzichten te verzamelen wat wel en niet te doen in een dergelijk proces.

Geruststellend is dat de ziekte als zodanig in meer en meer gevallen onder controle is te krijgen en geheel kan herstellen. Tegelijkertijd is het ziekteverloop en de mate van herstel bij iedere behandeling weer anders; het is niet één ziekte, maar kent vele varianten. Ook is de behandeling vaak ziekmakend; chemotherapie kan (maar hoeft niet) heel belastend zijn. Juist omdat er zoveel diversiteit is in het ziekteproces, is er altijd maatwerk nodig in de begeleiding. Dit legt direct een volgende vraag bloot; hoe moet je herstel vormgeven? Wat is wel en niet verstandig? Wat kan en mag fysiek, en wat kan en mag arbeidsrechterlijk?

In dit artikel geven wij een paar suggesties op beide thema's. Te weinig natuurlijk voor de realiteit, die is vaak te gecompliceerd voor oneliners. Wel kunnen deze suggesties houvast en een eerste indicatie bieden.

### *Communicatie*

Vrijwel altijd komt er 'een' bericht van de bestuurder. Het kan een ziekmelding zijn, meer of minder verhullend over wat er feitelijk aan de hand is. Zoals in alle arbeidsrelaties is niemand verplicht om open te zijn over zijn ziekte. Toch is het inmiddels meer dan duidelijk dat vanaf het begin aan openheid bepalend is voor de mate van succes bij terugkeer en herstel. Er gaat dan geen energie verloren in het proberen te 'verbergen' of 'wegstoppen' van wat er aan de hand is, en de omgeving krijgt de gelegenheid –praktisch, mentaal en menselijk- te ondersteunen. Een richtlijn is dan ook, zowel als bestuurder als toezichthouder, de communicatie nadrukkelijk en zo transparant mogelijk te organiseren.

### *Spreek een Rolverdeling af in de RvT*

Kanker is met veel onzekerheden omgeven. Vanuit het perspectief van de organisatie speelt natuurlijk altijd de vraag in hoeverre de bestuurder tijdens of na zijn ziekte nog in zijn huidige rol past. Tegelijkertijd is voor de bestuurder zijn baan een bron van houvast, zowel financieel als mentaal, dat alles weer goed komt. De volledige support van toezichthouders zal dus vergezeld moeten gaan van de 'harde' analyse en keuzes ten aanzien van geschiktheid van de bestuurder. Om dit goed te managen lijkt het verstandig tenminste 2 personen uit de RvT/RvC de begeleiding te laten doen, en daar ook een soort rolverdeling af te spreken waarin de meer arbeidsrechterlijke en evaluatieve rol gescheiden wordt van de support rol. Het klinkt wellicht complex, maar een vermenging van deze rollen in dergelijke

emotionele trajecten leveren vaak nog veel meer schade en frustratie op voor zowel bestuurder als toezichthouders.

Contact houden tussen bestuurder en toezichthouder, vaste afspraken over maken wanneer wel/niet contact hebben?

### *Rolverdeling operationeel*

Vrijwel altijd na de slechte boodschap moeten er operationeel keuzes worden gemaakt. En ook al hebben mensen individueel vaak de beste intenties, in de organisatie komen processen op gang die anticiperen op hoe de bestuurder al dan niet zal terugkeren. Mensen zien kansen, gaan zich positioneren, anticiperen, acteren. Als dit niet krachtig wordt gemanaged, kan dit uitermate destructief zijn. Gezien de conditie van de bestuurder, ook al is hij meer of minder parttime aan het werk, zal de RvT hier nadrukkelijk in moeten sturen en beschermen. Dit kan door een interimmer aan te stellen met een duidelijk gecommuniceerde opdracht: vervanging tot nader order. Dit is vaak veel helderder dan een herverdeling van portefeuilles onder zittende bestuurders. Dit kan gemakkelijk leiden tot verwaarlozing van een portefeuille dan wel voor de organisatie onduidelijke of niet gedragen keuzes in zo'n portefeuille door de tijdelijke waarnemer.

Maar ook persoonlijk optreden van de RvT in belangrijke gremia met daarin dergelijke boodschappen zijn behulpzaam; het biedt rust en bescherming voor de betrokkenen. Net zo zeer als, mochten er mensen zijn die zich gaan positioneren, deze terecht te wijzen. Vertrouwen is cruciaal, de koning is weliswaar ziek maar zeker niet dood.

### *Keuzes voor de toekomst*

Alle mooie woorden ten spijt, kanker leidt bijna altijd tot een serieuze heroverweging van baan en rol. Zowel het proces zelf als hoe je er uit komt maakt dat je er anders uitkomt dan je er voor was. Dit maakt het dus ook vanzelfsprekend dat, als het stof is neergedaald, de vraag opkomt in hoeverre baan en bestuurder nog samenvallen. Dit is een moeilijke en bedreigende vraag omdat meestal wordt uitgegaan van wat er niet meer kan of past. Tegelijkertijd is het echter zo dat je van het ziekteproces ook heel veel leert; omgaan met verlies, controleverlies, terugkeren van tegenslagen. Juist elementen die in leiderschap belangrijk zijn. Het lijkt belangrijk om, zeker wanneer weer vooruit gekeken kan en moet worden, in alle openheid te evalueren en bespreken waar de bestuurder staat. Gezien de complexiteit en emotionaliteit kan een externe begeleiding die buiten de belangen staat hier uitkomst bieden. Het is niet alleen de verantwoordelijkheid van het toezicht hier ruimte voor te bieden, maar ook haar belang; keuzes maken in harmonie beschermen de organisatie en onderlinge verhouding tegen conflict en –mogelijk hoge- kosten.

## **Het initiatief Leiden Na Kanker: ondersteuning op maat.**

Ruim honderduizend Nederlanders worden ieder jaar getroffen door kanker. Zo ook topmanagers en bestuurders. Zij werken aan hun eigen herstel terwijl zij tegelijkertijd de eindverantwoordelijkheid voelen voor het voortbestaan van hun organisatie.

Wij ondersteunen hen in dit vaak ingewikkelde proces. We richten ons op het fysieke herstel van kanker, besteden aandacht aan de specifieke vragen die hun functie met zich meebrengt en helpen (of: stimuleren) hen de ziekte te integreren in hun leven en leiderschap.

Een cruciale rol in dit proces ligt mede bij de werkgever. Toch zijn daar vaak grote vragen hoe dit zo goed mogelijk te begeleiden. Natuurlijk wil iedere werkgever de topmanager alle tijd en ruimte geven om te herstellen. Maar tegelijkertijd moet de zaak wel door, en hoe hou je die balans? Hoe belastbaar is iemand gedurende het herstel, en hoe komt hij of zij uiteindelijk terug? Allemaal uiterst delicate vragen die een zorgvuldige aanpak vergen.

Wetenschappelijk onderzoek wijst op de positieve correlatie tussen actief fysiek herstel, gerichte mentale begeleiding en zo snel als mogelijk weer aan het werk.

Onze aanpak is een krachtige combinatie van deze essentiële bouwstenen. In drie maanden werken we intensief aan fysiek herstel, het hervinden van de mentale balans en het integreren van de ziekte in de privé- en werkkring van de deelnemers. Het inzetten van de ziekte-ervaring staat centraal; naast de dreiging, is het immers evenzeer een mogelijke bron van persoonlijke groei.

De kracht van een groep gelijkgestemden die elkaar helpt, dezelfde ervaringen deelt en inspireert, draagt sterk bij aan individueel herstel. Daarom werken we in kleine (10-14 deelnemers) groepen. Dankzij de groep verruimt de deelnemer zijn blik op zijn eigen leiderschap, verbreedt hij zijn netwerk en vergroot hij zijn horizon.

De begeleiding wordt geboden door op dit gebied zeer ervaren en toonaangevende experts. Zij brengen zowel medisch-inhoudelijk, zakelijk als op bestuurlijk gebied hun ervaring in en vertalen dit naar de behoeftes van de deelnemer.

Daarnaast werken wij intensief samen met de werkgevers. Vanuit een gestructureerde en open communicatie waarin alle mogelijkheden en onmogelijkheden kunnen worden besproken begeleiden wij het proces praktisch en op maat.

Resultaat is dat de deelnemer zichzelf in fitheid verrast, een completer mens en leider voelt en weer volop vanuit kracht werkt en leidt.

***Tenslotte: zet je schrap!***

**In vrijwel alle gevallen is het een zeer emotioneel proces wanneer een bestuurder ziek wordt. Ook bijna altijd gaat het proces gepaard met schrammen en butsen die betrokkenen oplopen, ondanks de beste bedoelingen. Als dat telefoontje dus komt of als je het moet plegen weet je een ding; zet je schrap!**



**Wilt u meer informatie?**

Graag gaan wij met u in gesprek. Stuur een email naar:

[hein@leidennakanker.nl](mailto:hein@leidennakanker.nl)

[timo@leidennakanker.nl](mailto:timo@leidennakanker.nl)