

## Eindverslag project Kom op tegen Kanker

Titel project:

**KanS, Kanker Support op het Werk**

Onderzoeksgroep:

**Corine Tiedtke<sup>1</sup>, Angelique de Rijk<sup>2</sup>, Anja van den Broeck<sup>1</sup>, Lode Godderis<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>KULEUVEN, <sup>2</sup>MAASTRICHT UNIVERSITY

### Conclusie project

*Gelieve hier de belangrijkste conclusies van het project beknopt weer te geven (+/- 30 regels). Besteed hierbij bijzondere aandacht aan de toegevoegde waarde die dit project heeft gecreëerd voor de (ex-)kankerpatiënt en zijn omgeving en/of voor de zorgsector. Gelieve eveneens de nodige aandacht te besteden aan correctheid, volledigheid en toegankelijkheid voor het brede publiek.*

In kleine ondernemingen bestaat er meestal geen officiële re-integratie richtlijn. Werkgevers hanteren een pragmatische aanpak. Bij uitval van een medewerker met kanker, kunnen zij geconfronteerd worden met hoge kosten vanwege de loondoorbetaling en het (moeten) inhuren van een interim om de taken over te nemen. KMO-werkgevers tonen zich niet alleen bezorgd om de werknemer, maar ook om het voortbestaan van het bedrijf. Het ondersteunen van een werknemer met kanker (van ziekmelding tot terugkeer) is niet evident, maar werkgevers doen wat ze kunnen. Ze geven aan, nood te hebben aan een plan van aanpak (soort stappenplan). Om aan deze nood tegemoet te komen, is een website met tips en adviezen ontwikkeld, op basis van wetenschappelijke literatuur en interviews met KMO-werkgevers. De site [www.kankerenwerk.be](http://www.kankerenwerk.be) is opgebouwd rond vier verschillende fasen (melding van ziekte, afwezig op het werk, voorbereiding en terugkeer, herval en/of slechte prognose). Voor elke fase/situatie is specifieke informatie met concrete tips gegeven, waarbij de verwachtingen van de werkgever, de werknemer, de collega's en het bedrijf niet vergeten worden. Alle tips kunnen geselecteerd en gedownload worden.

Als werkgevers – door kennis te nemen van de adviezen en de tips – beter in staat zijn hun werknemer met kanker te ondersteunen, is dit bevorderend voor het welzijn van de kankerpatiënt.

### 1. Activiteitenverslag

*Geef per werkpakket een overzicht (synthese) van de activiteiten die uitgevoerd werden in dit project. Vertrek hiervoor van het werkplan in de goedgekeurde aanvraag of – indien van toepassing – van het herziene werkplan in het tussentijds verslag.*

In het KanS project werd onderzocht wat wetenschappelijk al bekend is over de begeleiding bij kanker en werk (**WP1**). Als basis is gebruik gemaakt van een recente review van 53 kwalitatieve studies over dit onderwerp en een recent onderzoek onder werkgevers. Ook is via desktopresearch nagegaan wat in België al bekend is over dit onderwerp en welke initiatieven er in andere landen zijn om werkgevers te ondersteunen. Tevens werd onderzocht welke behoefte aan ondersteuning KMO-werkgevers hebben bij de begeleiding van een werknemer met een kankerdiagnose. Zestien KMO-werkgevers uit verschillende sectoren en delen van Vlaanderen zijn daarvoor geïnterviewd (11 ♂ 5 ♀, gemiddelde leeftijd 46 jaar).

In tegenstelling tot de internationale literatuur blijkt de werkgever van Belgische KMO-s géén grote rol in de terugkeer naar werk te hebben: de werknemer is leidend en de werkgever is volgend. De werkgever hanteert een pragmatische aanpak (ad-hoc beleid) en geeft al adequate steun, voor zover mogelijk. Verder heeft de 'kleine werkgever' weinig of geen kennis van de wetgeving (KB-re-integratie). Hij leunt sterk op het sociaal secretariaat en/of de bedrijfsgeneeskundige dienst en heeft behoefte aan een simpele tool met handreikingen voor de ondersteuning van zijn werknemer, waarbij het voortbestaan van zijn bedrijf niet meteen in de knel komt. Er is een wetenschappelijk artikel geschreven over de KMO-interviews (momenteel nog 'in beraad' bij een wetenschappelijk tijdschrift).

Alle gegevens (uit de wetenschappelijke literatuur en uit de interviews) zijn eerst apart geanalyseerd (aandachtspunten bij terugkeer naar werk voor werknemer en werkgever) en daarna samengevoegd om de inhoud voor de website samen te stellen. De bevindingen uit de interviews werden leidend bij de ontwikkeling hiervan.

Om KMO-werkgevers adequaat tegemoet te komen is, heeft er voor wat betreft **WP2** een **afwijking** plaatsgevonden van het **oorspronkelijk werkplan**: in plaats van de modulaire training is (in nauw overleg met de stuurgroep) gekozen voor het ontwikkelen van een website met alle relevante info (gefaseerde inhoud met tips en adviezen, getuigenissen) met betrekking tot ziekte en re-integratie. De werkgever kan zo in een paar klikken de informatie vinden waarnaar hij op zoek is.

**MOTIVERING** van afwijking oorspronkelijk plan: Werkgevers gaven aan geen modules te kunnen/willen volgen. Zij zoeken de info pas op het moment dat het nodig is. Deze moet dan snel en liefst online te vinden zijn.

**Gevolg voor het eindresultaat** is dat er geen face-to-face trainingen verzorgd (deze worden wel verzorgd door 'Kom op voor Werk bij Kanker' van Rentree/Emino: consultancy). Beide projecten worden qua inhoud gealigneerd en in de website wordt ook op de mogelijkheid van consultancy gewezen.

De technische analyse van de website werd afgerond en de inhoud ervan grondig voorbereid en getoetst. (**WP3**). De website werd gebouwd en alle functionaliteiten werden daarna (intern) getoetst. Na een gedegen CMS-opleiding werd de aangepaste inhoud toegevoegd. Naar verwachting ging de website halverwege maart 2019 online (domeinnaam: [www.kankerenwerk.be](http://www.kankerenwerk.be)).

Nadat de website online is gegaan, werd aan gebruikers feedback gevraagd (**WP4**). Dit gebeurt ook via Google Analytics.

## 2. Verdere planning van het project

*Geef een overzicht van de geplande fasen/activiteiten die in het kader van het project nog zullen worden gerealiseerd, met inbegrip van een – eventueel aangepaste - realistische timing voor de komende periode.*

Het project is afgerond. Vanaf mei 2019 wordt ruchtbaarheid gegeven aan de site via nieuwsbrieven van relevante kanalen/partijen. Ook worden werkgeversorganisaties geïnformeerd, alsmede alle preventiediensten en sociaal secretariaten. Tevens wordt nagedacht over een officiële lancering en/of bekendmaking via de VRT vanaf september 2019. De projectverantwoordelijke neemt dit ter hand.

### 1.1. Knelpunten

*Gelieve eventuele problemen en knelpunten die zich tijdens de realisatie van het project hebben voorgedaan en die bij aanvang van het project niet voorzien waren, toe te lichten. Hoe zouden deze problemen en knelpunten in de toekomst kunnen voorkomen worden?*

Een belangrijk knelpunt was dat verschillende stakeholders aangaven dat de vooropgestelde training geen antwoord zou bieden op de vragen van de KMO-werkgevers. Daarnaast ervoeren we nog enkele andere uitdagingen, zoals de moeilijke zoektocht naar voldoende deelnemers voor het kwalitatief onderzoek (KMO-werkgevers) en, in een later stadium, het kiezen van een passend en aantrekkelijk format voor de website, in samenwerking met de (gekozen) webdesigner. Een andere bezorgdheid is de verdere inbedding van de website en het onderhoud na het stopzetten van het project.

### 1.2. Behaalde resultaten en meerwaarde voor de (ex-)kankerpatiënt en/of de zorgsector

*Geef bondig de belangrijkste conclusie van het (onderzoeks-)project en geef aan hoe dit project een verschil maakt voor de (ex-)kankerpatiënt en zijn omgeving en/of een toegevoegde waarde creëert voor de zorgsector.*

*Als boven: Conclusie project*

In kleine ondernemingen bestaat er meestal geen officiële re-integratie richtlijn. Werkgevers hanteren een pragmatische aanpak. Bij uitval van een medewerker met kanker, kunnen zij geconfronteerd worden met hoge kosten vanwege de loondoorbetaling en het (moeten) inhuren van een interim om de taken over te nemen. KMO-werkgevers tonen zich niet alleen bezorgd om de werknemer, maar ook om het voortbestaan van het bedrijf. Het ondersteunen van een werknemer met kanker (van ziekmelding tot terugkeer) is niet evident, maar werkgevers doen wat ze kunnen. Ze geven aan, nood te hebben aan een plan van aanpak (soort stappenplan). Om aan deze nood tegemoet te komen, is een website met tips en adviezen ontwikkeld, op basis van wetenschappelijke literatuur en interviews met KMO-werkgevers. De site [www.kankerenwerk.be](http://www.kankerenwerk.be) is opgebouwd rond vier verschillende fasen (melding van ziekte, afwezig op het werk, voorbereiding en terugkeer, herval en/of slechte prognose). Voor elke fase/situatie is specifieke

informatie met concrete tips gegeven, waarbij de verwachtingen van de werkgever, de werknemer, de collega's en het bedrijf niet vergeten worden. Alle tips kunnen geselecteerd en gedownload worden.

Als werkgevers – door kennis te nemen van de adviezen en de tips – beter in staat zijn hun werknemer met kanker te ondersteunen, is dit bevorderend voor het welzijn van de kankerpatiënt.

**Algemene conclusie:**

- De site vormt een handige tool voor Vlaamse (KMO)-werkgevers, die geconfronteerd worden met een medewerker met kanker. Zij worden geactiveerd om de nodige stappen te zetten om hun werknemer te stimuleren het werk weer te hervatten, zodra dat mogelijk is.
- De site vormt een welkome aanvulling op ondersteuning voor werknemers.
- De site kan dienen een uitgangspunt voor een breder platform, waar alle informatie voor werkgevers en werknemers over Kanker & Werk kan worden gebundeld.

## **2. Valoriseren van het project en de projectresultaten**

*Toon aan hoe er gedurende het project aandacht was voor valorisatie, met name, het creëren van maatschappelijke impact. Dit kan op het niveau van zorgverlening, onderwijs, het beleid, enz. Geef ook aan welke activiteiten u al verricht heeft en gaat uitvoeren om een goede verspreiding en implementatie van de resultaten te bevorderen? Bv. door middel van: het ontwikkelen van opleidingen, het implementeren van zorginnovatie, het betrekken van stakeholders, het organiseren van beleidsoverleg, het creëren van randvoorwaarden voor duurzame zorg, wetenschapscommunicatie, enz.*

Om een goede verspreiding en implementatie van de resultaten te bevorderen, zijn relevante kanalen/partners benaderd om de site te vermelden in hun nieuwsbrief en zo mogelijk ernaar te linken op de eigen website. Daartoe is een korte tekst aangeleverd. Behalve de geïnterviewde werkgevers, informeerden we UNIZO (startende ondernemers), Werkgeversorganisatie VKW en Kamer van Koophandel VOKA (de vertegenwoordigers van de doelgroep), de preventiediensten (Idewe, Mensura, Prevent,...), het RIZIV (Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering), het Cedric Hèle instituut (Psychosociale oncologie) en daarnaast ons eigen netwerk (+LinkedIn). Via mond-op-mond reclame en via de e-mail handtekening. Op 11 juni jl. heeft de VRT het nieuwsitem (met live interview) uitgezonden. Tevens wordt de site via Google Analytics gevolgd in samenwerking met de webmaster.