

# Report for Output 5.1 (WP3)

## A pilot of a training programme for HR professionals and managers

---

This report shows the process and products of the pilot on the training programme for HR professionals and employers of Interreg 2SEAS project I-Know-HOW. The structure of this report consists of these parts:

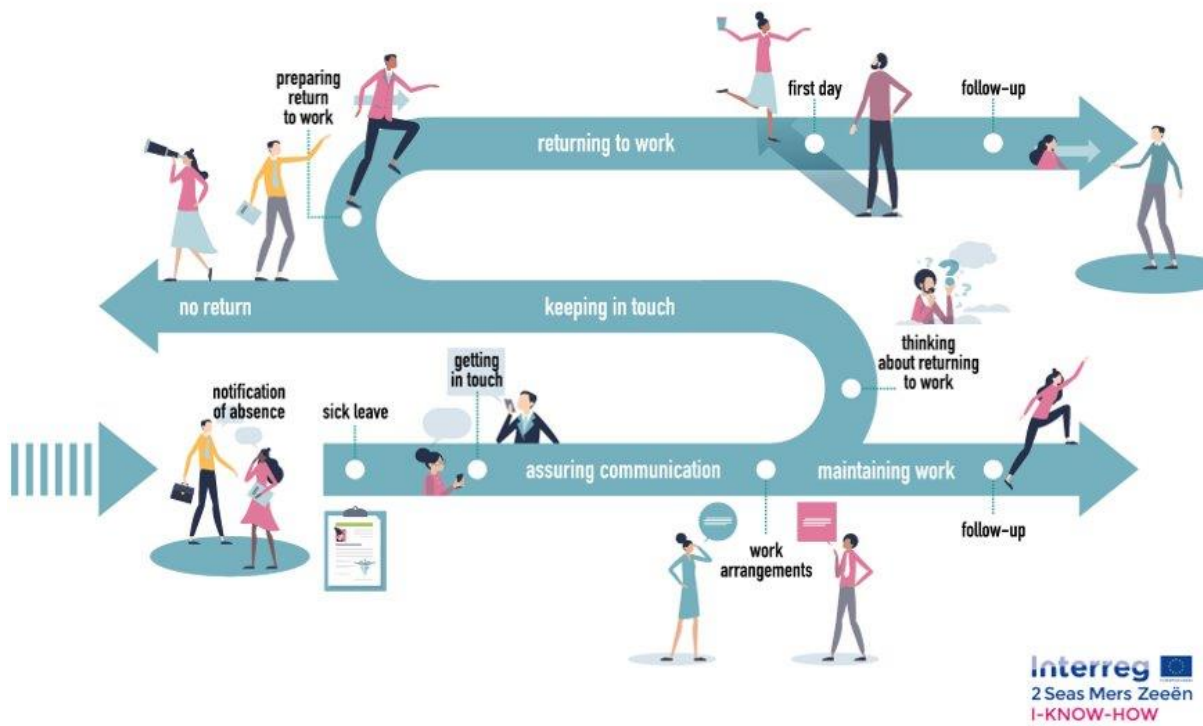
1. The tools and training programs per region for HR professionals and managers
2. The evaluation of these results
3. Conclusion

The I-Know-HOW project aims to support those who want to return to work, or to help them remain in work during and after their cancer care. With the partners in England, Belgium, France and The Netherlands, the project developed an interactive digital platform and a job coaching model to support people living with cancer relating to their employment, along with an interactive toolkit and training to support employers.

The information service tool has taken the form of a interactive website and includes all content that fits the regional contexts. This website is based on the testing in the pilots and received feedback upon the subsequent versions. The Information Service Tool consists of a website with the roadmap as starting point, with the integrated point of view of employee, health care professionals, employer.

The roadmap is the general output of this project and fits several outputs, because it integrates the perspectives of employees/patients (O1.1), care professionals (O2.1) and employers (O4.1). The corresponding training programs for employability coaches (O3.1) and HR professionals and managers (O5.1 – this report) are useful to make the roadmap work in practise. The training of the professionals is key to reach impact with the employees in cancer care.

This report is strongly connected to output report O4.1, where the Information Tool is evaluated. The evaluation showed that a specific training was not necessary to use the tool. Training programmes were developed in order to engage stakeholders and show them the way to the tools. The developed training programs and workshops worked a means of outreach and sensibilisation.



## 1. The tools and training programs per region for HR professionals and managers

Because of the differences in regional contexts, legislation and organisational policies, we developed tool specific to each region. However, these tools are based on new perspectives that were developed cross border, through the partner meetings, focus groups, interviews, questionnaires.

For the final training materials, see [D 3.2.2 Development of training programme for HR professionals or managers](#)

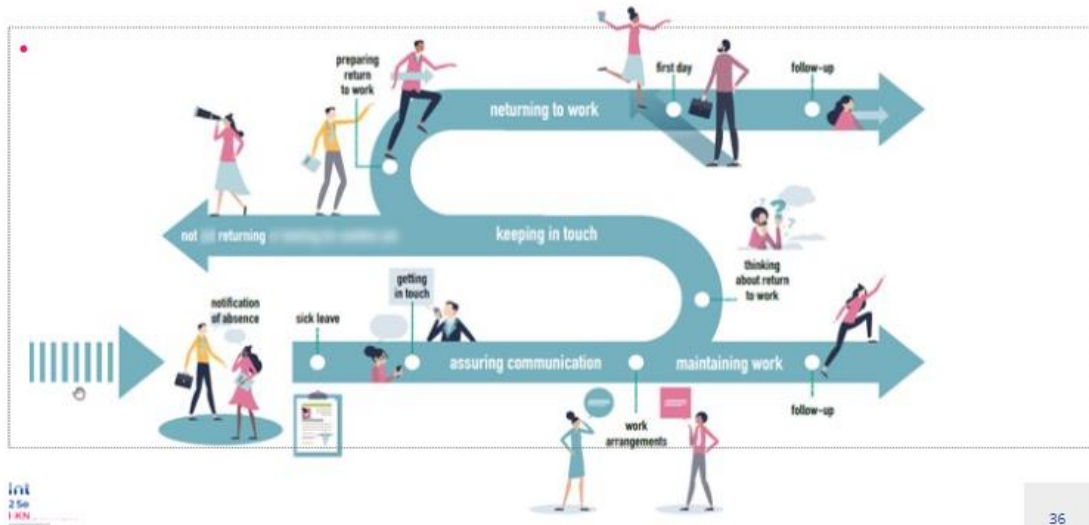
### Belgium

For Belgium, the information service tool is a **website with a roadmap** for employees, health care professionals and employers.

They also made a **sensibilization workshop** and a **training programme** for healthcare professionals and developed the employer's perspective in co-creation with SMEs and HR. The website is linked to by health care organisations, such as the oncology departments of hospitals, HR organisations and job coaching organisations. This way, employees with cancer are supported in the return to work process during and after cancer treatment, because these tools help them to think, talk to doctors, employers,... They are supported to make informed decisions in this 'Return-to-work' process.

Here some examples of the Belgian **training programme**, aimed at HR professionals and managers, to make sure they understood and were convinced of the logic of the toolbox.

## Sleutelmoment 3 De eerste dag(en) terug aan het werk



## Contact houden

Volgende mail kan je gebruiken.

*Beste Y, hoe gaat het nu met jou. We blijven je als medewerker en persoon missen op het werk. Heb je praktische vragen of nood aan een gesprek dan kan dat. Collega X kan je contacteren op tel...Denk je aan een werkhervatting dan willen we daar graag met jou over in gesprek gaan.*

*Ook een gesprek met de arbeidsarts is één van de mogelijkheden. Dit kan door jou geregeld worden, en gebeurt in vertrouwen en met geheimhouding over de inhoud van het gesprek. Naam tel.*

**OF**

Hallo y

*Contact met je houden blijft voor ons een must. Als bedrijf appreciëren we sterk elke medewerker en niet alleen omwille van kennis en expertise.*

*We willen helpen om je te ontlasten van de vele administratieve vragen die er wellicht zijn. Dus aarzel niet om contact te nemen met collega X of de externe dienst preventie/arbeidsarts telnr.*

*Denk je aan werkhervatting dan praten we daar graag over met je. Aanpassing van je werktijden is een optie en dit kan ook geregeld worden met akkoord van de mutualiteit en met behoud van je uitkering.*

## The Netherlands

The Netherlands has integrated all three work packages into **one online information service tool**, with the perspectives of the employee, healthcare professionals, and the employer in central positions. The website consists of a wiki-page and 3D game environment, that describe the reintegration process and offers the opportunity to exchange experiences and observe situations from different perspectives. They continue their collaboration with employees, employers, caregivers and other stakeholders through co-creation and validation sessions. A centre of expertise will be founded to ensure that the tool remains up-to-date and that knowledge is shared about work and cancer with an increasing group of people.

The online toolbox itself was used to provide **trainings** to care and HR professionals en managers.

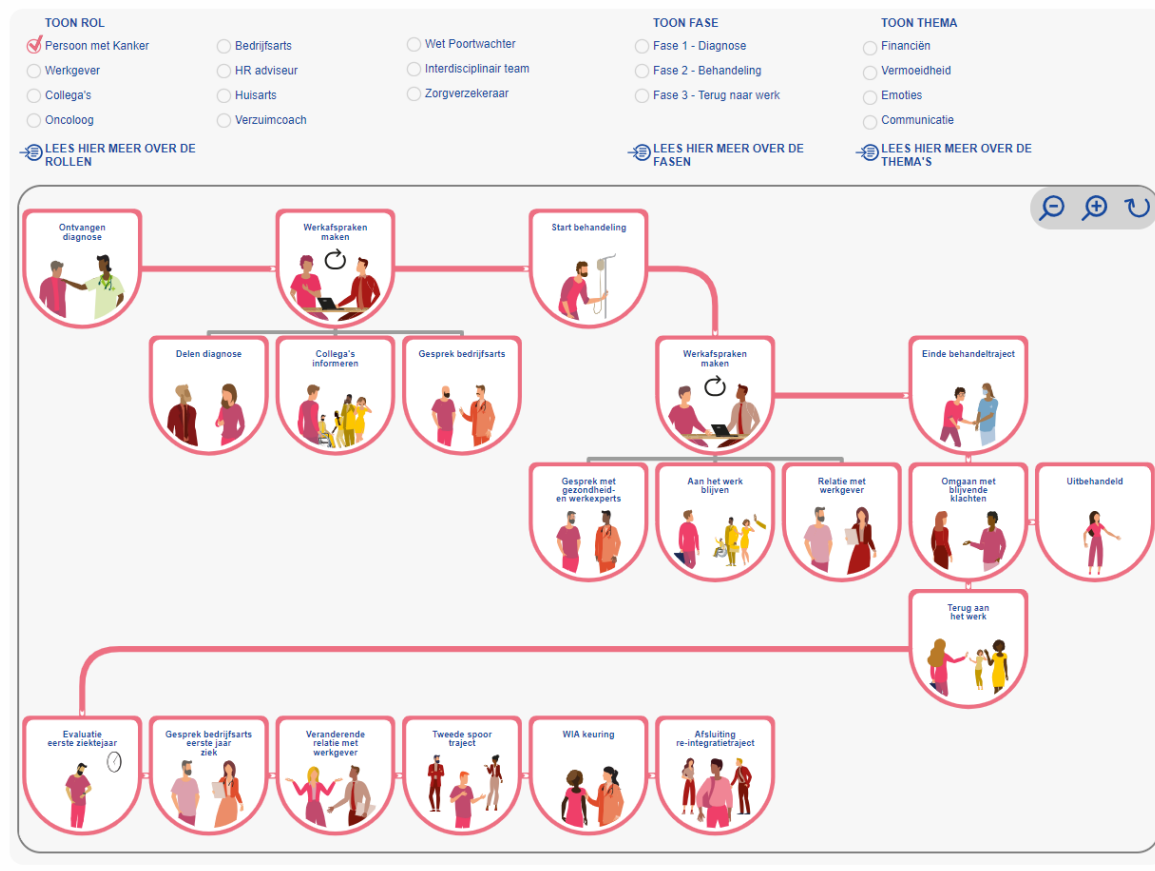
The website: [https://projectenportfolio.nl/wiki/index.php/IKH\\_Information\\_tool](https://projectenportfolio.nl/wiki/index.php/IKH_Information_tool)

## Informatietool - interactieve kaart

De onderstaande interactieve kaart toont de trajecten van diverse belanghebbenden in het werk en kanker proces en waar ze elkaar ontmoeten. Klik op de iconen voor informatie over uw situaties in het proces.

[ + ] Meer informatie over het gebruik van de interactive kaart.

Disclaimer: de interactieve kaart is nog valop on ontwikkeling en werkt nu het beste op een laptop of desktop computer in een Edge, Chrome of Firefox browser.



# HR adviseur

## INHOUD [verbergen]

- 1 De HR-adviseur
  - 1.1 Ondersteunt de leidinggevende
  - 1.2 Geeft uitleg over rechten en plichten
  - 1.3 Helpt bij afhandeling formele zaken
- 2 Uw feedback wordt op prijs gesteld

## De HR-adviseur

Een werkgever moet ervoor zorgen dat alle verplichte stappen zoals die beschreven staan in de Wet verbetering Poortwachter worden uitgevoerd en worden vastgelegd in een verzuimdossier. Tegelijkertijd moet de werkgever ook het persoonlijke contact met de zieke medewerker onderhouden en deze "op maat" ondersteunen en begeleiden bij de terugkeer naar werk.

### Ondersteunt de leidinggevende

De HR adviseur is meestal degene die op de achtergrond het proces bewaakt, in de gaten houdt of aan alle wettelijke verplichtingen wordt voldaan en adviezen geeft aan de leidinggevende.

HR-adviseur: "Ik kan niet alles oppakken. Er is een leidinggevende. Ik probeer het zoveel mogelijk bij hen te leggen."

HR-adviseur: "Ik wordt betrokken bij individuele dossiers op het moment dat het complex wordt."

HR-adviseur: "Het verzuim komt er ook nog bij voor de leidinggevende. Zeker als het maar heel af en toe voorkomt hebben ze onvoldoende kennis daarvan."

### Geeft uitleg over rechten en plichten

De HR adviseur heeft meer specialistische kennis over ziekteverzuim dan de leidinggevende. Veel HR adviseurs nemen de verantwoordelijkheid om werknemers uitleg te geven over wettelijke verplichtingen en mogelijkheden en de meer zakelijke onderwerpen met de medewerker te bespreken.

HR-adviseur: "Een medewerker ziet vaak niet wat er achter de schermen zit. Je hebt zoveel wetten en regels dat je er af en toe even niks mee kan. Als HR wordt er ook van je verwacht dat je al die kleine lijntjes kan uitleggen aan een medewerker."

HR-adviseur: "Als leidinggevende heel moeilijk om te vertellen je kan niet meer in mijn team werken. Als HR-adviseur is dat anders."

## Informatietool - interactieve kaart

➤ Fasen

▼ Rollen

Persoon met Kanker

Werkgever

Collega's

HR adviseur

Verzuimcoach

Oncoloog

Bedrijfsarts

Huisarts

Interdisciplinair team

Zorgverzekeraar

Wet Poortwachter

➤ Thema's

# Werkgever

## INHOUD [verbergen]

- 1 De werkgever
  - 1.1 De taak- en rolverdeling
  - 1.2 De deskundigheid
  - 1.3 Belangen afwegen
- 2 Uw feedback wordt op prijs gesteld

## De werkgever

De werkgever heeft een grote verantwoordelijkheid in het ondersteunen en begeleiden van zieke werknemers bij hun terugkeer naar werk. In grote lijnen doet iedere werkgever dit op eenzelfde manier, namelijk door de verplichte stappen van de Wet verbetering Poortwachter te doorlopen. Maar in de praktijk zijn er grote verschillen. Dit heeft te maken met de manier waarop taken en rollen zijn verdeeld, met de kennis en competenties waarover de werkgever beschikt en met de organisatiebelangen.

### De taak- en rolverdeling

Een werkgever moet ervoor zorgen dat alle verplichte stappen zoals die beschreven staan in de Wet verbetering Poortwachter worden uitgevoerd en worden vastgelegd in een verzuimdossier. Tegelijkertijd moet de werkgever ook het persoonlijke contact met de zieke medewerker onderhouden en deze "op maat" ondersteunen en begeleiden bij de terugkeer naar werk. Soms worden deze taken door één persoon uitgevoerd, maar meestal worden deze taken over meerdere personen verdeeld.

Het meest gebruikelijk is het wanneer de direct leidinggevende de rol van begeleider op zich neemt en dat een HR medewerker meer op de achtergrond het proces bewaakt en de leidinggevende adviseert.

HR-adviseur: "Ja, mijn rol als HR-adviseur is natuurlijk ook meehelpen met de leidinggevendes."

HR-adviseur: "Als er een medewerker ziek is, is er altijd de coach die het contact heeft met de zieke medewerker etc. vanuit mijn functie ondersteun ik de leidinggevende."

Sommige werkgevers zetten een speciale verzuimbegeleider in: deze persoon begeleidt de zieke werknemer en bewaakt tegelijkertijd dat het traject volgens de wet wordt uitgevoerd. Maar ook de verzuimbegeleider zal binnen de organisatie moeten afstemmen om beide rollen goed te kunnen vervullen.

Verzuimbegeleider: "Ik merk op het moment dat ik het contact een beetje kwijtraak, dat het soms wel weer lastig is om echt met die mensen in contact te komen. Het is heel belangrijk om intern te sparren."

## Informatietool - interactieve kaart

➤ Fasen

▼ Rollen

Persoon met Kanker

Werkgever

Collega's

HR adviseur

Verzuimcoach

Oncoloog

Bedrijfsarts

Huisarts

Interdisciplinair team

Zorgverzekeraar

Wet Poortwachter

➤ Thema's

## France

For France, a **booklet** for patients/employees was made in collaboration with patients and all partners involved in employment. This booklet is available in paper and digital form and can be used during the care process by all carers, during consultation sessions, interviews or support sessions. The booklet was implemented via the oncology network and via meetings with hospitals, social and coaching services, and sociomedical associations. The implementation will be extended to the whole of France via the partnership of the INCa, ARS, Unicancer, CARSAT, Pôle Santé Travail and the oncology networks. France also organized **training** for caregivers and social workers who coach employees. They also created a **toolkit** for companies together with (observer)partners.

Here some examples of the French **training programme**, aimed at HR professionals and managers, to make sure they understood and were convinced of the logic of the toolbox.

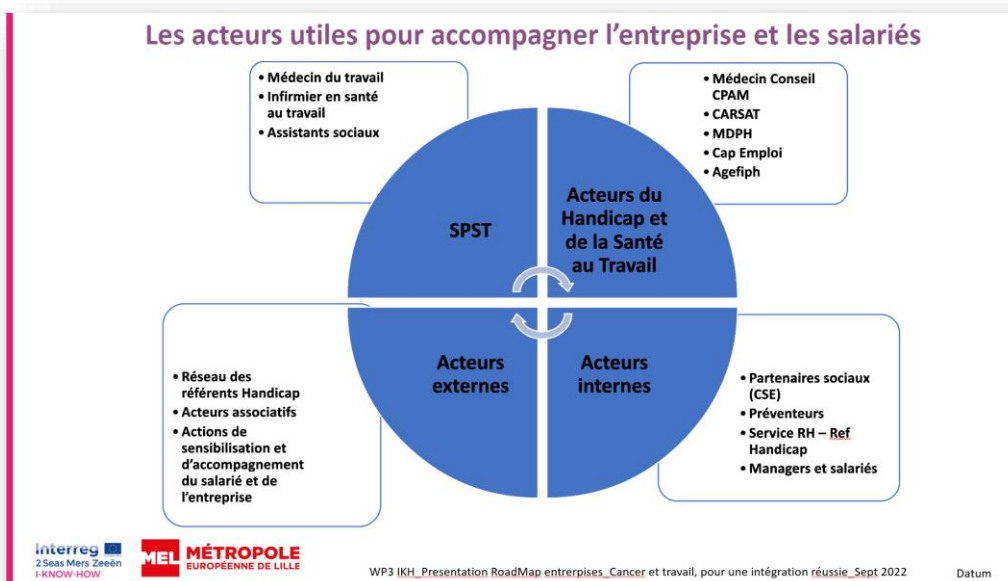
**OPÉRATION I KNOW HOW**  
(INTERREG 2 MERS)

**BOITE À OUTILS**

À destination des ENTREPRISES  
pour favoriser le MAINTIEN et LE RETOUR À L'EMPLOI  
des personnes atteintes de CANCER

interreg 2 Seas Mers Zeeën I KNOW-HOW  
MEL MÉTROPOLÉ EUROPÉENNE DE LILLE

WP3 IKH\_Presentation RoadMap entreprises\_Cancer et travail, pour une intégration réussie\_Sept 2022 2022



## The United Kingdom

The UK has created a regional version of the **roadmap** for employees that's available online and offline.

They organized **coaching training** for counsellors, alongside counselling session by qualified counsellors whom have gained coaching skills training.

There is also a signposting to other specialised treatment such as legal & financial support. The specific coaching alongside counselling therapy is communicated through referral pathways such as Macmillan, hospitals and hospices.

**Round tables or workshops** were organised with HR professionals and managers in order to work with the roadmap.



### I Know How roadmap HR workshop and Network event

**Overview:** The Rural Rother Network was held on Wednesday 17th November 2021, 9.30 – 12.30 at the Emmanuel Centre, Battle.

This was a face-to-face event. Covid precautions were in place in line with current government guidance. The agenda included opportunities for:

- **Speed Networking,**
- **Hearing updates on some current opportunities and developments**
- **Joining a workshop around supporting volunteers and paid workers to return to, or remain in, their roles when experiencing health issues.**

**Attendance:** 23 non RVA participants attended from the following 16 organisations and groups across voluntary, community and public sectors.

- Adult Social Care ESCC
- Battle Town Council
- Bexhill Community Allotments
- Bexhill Diabetes Support Group
- Caring Homes Group
- Collaborate CIC
- Energise Sussex Coast
- Groundwork South Together South
- Children's Services ESCC
- Rother District Council
- Rother Seniors Forum
- SUSTRAN Travel
- SSAFA
- Sara Lee Trust
- Sussex Community Development Association – Let's Get Working
- The Pelham



A further six participants were unable to attend on the day.

*"Really enjoyed attending" and "Lots of words – all good"*

## 2. Evaluation

The impact of the training programme for management (D3.2.6 Evaluation report about the training programmes) was charted before the final version of the training programme was spread.

In an international meeting in 2022 the final for each region was discussed. The proposal of the first draft of the visual by a designer was discussed: small changes were made. Training programmes were aimed at convincing SME's that a successful Return to Work should be about setting out communication lines. The process of the Roadmap-visual should be the basis for a policy on Return to Work.

In the French round table in 2022, an evaluation of the various tools was made. For the booklet, it seems that everyone can distribute the booklet, along with the self-assessment questionnaire. Training were discussed with the ARS as part of its regional training policy. The roadmap and information sessions will need to be discussed with corporate bodies or associations such as Malakoff, CPME, health insurance organisations, CSR centres and local networks.

Some quotes of professionals that have used the tool, show the impact of the trainings:

*“The training gave a clear overview of the different steps within the patient's illness process and their view of work. What tools/website can you use when working with your patient around work”*

*“The training provided a clear overview of the different steps in the patient's disease process and his view of work. Which tools/websites can you use when you work with your patient on labour”*

A post-measurement study was conducted among HR professionals about the impact of the training tools. We have targeted coaches, counsellors and HR and care professionals to test the tools and to gather feedback from them that can be used to optimise the tools. This testing consisted of a mix of quantitative and qualitative methods with trained professionals. In each region, the best method to approach these professionals was used, in order to make it easy and fast to do for the involved professionals. The results of these quantitative and qualitative measurements on their perceptions of the tools and suggestions on how to improve it, were then used to alter the tools and their training programmes.

## 3. Conclusion

The evaluation in output report O4.1 and in this report show that a specific training was not necessary to use the tool. The training programmes are bases on the pilot tools and were mainly used to engage stakeholders. The training programs and workshops acted as a means of outreach and sensibilisation in the use of the tools.