

**Μετάφραση περίληψης που βρίσκεται στην ακόλουθη ηλεκτρονική διεύθυνση:
www.cancer.dk/arbejde**

Στη Δανία ο καρκίνος χτυπά περισσότερα από 13.000 [sic] άτομα του ενεργού πληθυσμού κάθε χρόνο. Στο χώρο εργασίας, αυτό μπορεί να δημιουργήσει κλίμα αβεβαιότητας και να προκαλέσει ποικίλα προβλήματα. Τι πρέπει να κάνετε εσείς ως διευθυντής όταν ένας από τους συναδέλφους σας είναι σοβαρά άρρωστος; Τι θα πρέπει να συζητηθεί; Και πώς, σε γενικές γραμμές, μπορείτε να στηρίξετε τον πάσχοντα; Τα άτομα που εργάζονται μαζί του μπορεί επίσης να αντιμετωπίσουν προβλήματα, νιώθοντας νευρικότητα και αβεβαιότητα ως προς τη συμπεριφορά που πρέπει να έχουν όταν βρίσκονται με τον πάσχοντα συνάδελφό τους. Προβλήματα προκύπτουν τόσο για την επιχείρηση όσο και για τον ασθενή.

- Συνήθειες αντιδράσεις όταν παρουσιάζεται μια απειλητική για τη ζωή ασθένεια
- Επαφή με τον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της ασθένειάς του
- Όταν ο ασθενής θέλει να επιστρέψει στην εργασία του
- Τι συμβαίνει με τους συναδέλφους του καρκινοπαθούς;
- Προτεινόμενες ενέργειες: τι μπορείτε να κάνετε;
- Πολιτική προσωπικού

Συνήθειες αντιδράσεις όταν παρουσιάζεται μια απειλητική για τη ζωή ασθένεια

Οι περισσότεροι άνθρωποι, όταν μαθαίνουν ότι πάσχουν από μια δυνητικώς θανάσιμη ασθένεια, όπως είναι ο καρκίνος, δεν μπορούν να το χωνέψουν. Τους φαίνεται εξωπραγματικό, ιδίως αν δεν αισθάνονταν και τόσο άσχημα το προηγούμενο διάστημα. Οι περισσότεροι σοκάρονται, ορισμένοι καταρρέουν και αδυνατούν να σκεφτούν καθαρά, ενώ άλλοι πιστεύουν ότι οι γιατροί πρέπει να έχουν κάνει λάθος διάγνωση. Άλλοι πάλι σκέφτονται αμέσως: «Γιατί εγώ;»

Ιδίως τις πρώτες μέρες οι άνθρωποι είναι σοκαρισμένοι και δεν μπορούν να αντιμετωπίσουν την νέα πραγματικότητα. Κατά το διάστημα αυτό μπορεί να τους είναι δύσκολο να συγκεντρωθούν και να αντεπεξέλθουν στις συνήθειες επαγγελματικές τους υποχρεώσεις ή να συνδιαλλαγούν με συναδέλφους τους ή με άλλα άτομα.

Πολλοί δεν έχουν τη δύναμη να πάνε στη δουλειά τους και δηλώνουν ασθένεια μόλις λάβουν τη διάγνωση, ανεξάρτητα από το αν η θεραπευτική αγωγή τους αναμένεται να ξεκινήσει αμέσως ή μερικές εβδομάδες αργότερα. Οι περισσότεροι θα εκτιμήσουν μια μικρή συμβολική κίνηση από τους συναδέλφους τους: ένα μπουκέτο λουλούδια, για παράδειγμα.

Ωστόσο, δεν παίρνουν αναρρωτική άδεια όλοι όσοι μαθαίνουν ότι πάσχουν από καρκίνο. Ορισμένοι αποφασίζουν να συνεχίσουν να εργάζονται σε κάποιο βαθμό ύστερα από ένα σύντομο διάστημα. Υπάρχουν διάφοροι λόγοι για τους οποίους επιλέγουν κάτι τέτοιο: μπορεί έτσι να βάζουν σε τάξη μια, κατά τα άλλα, χαοτική καθημερινή ζωή· ίσως το κάνουν γιατί θέλουν κάτι να παραμείνει «όπως ακριβώς ήταν πάντα», τη στιγμή που η ζωή τους γίνεται άνω-κάτω· ή γιατί το εργασιακό περιβάλλον είναι ένας τόσο αναγκαίος γι' αυτούς χώρος απαλλαγμένος από καρκίνο, ένας μέρος όπου μπορούν να βγάλουν την ασθένεια από το μυαλό τους.

Όταν περάσει το πρώτο σοκ και οι ασθενείς συνειδητοποιήσουν ότι πράγματι πάσχουν από μια απειλητική για τη ζωή τους νόσο, είναι φυσιολογικό η διάθεσή τους να παρουσιάζει

μεταπτώσεις: τη μια να νιώθουν βαθιά θλίψη και την άλλη να ελπίζουν ότι τα πράγματα δεν είναι τόσο άσχημα. Είναι επίσης σύνηθες να αισθάνονται μερικές φορές εξαιρετικά ανήσυχοι, φοβούμενοι ότι θα πεθάνουν από αυτή τη νόσο, ή να τους φαίνεται η κατάσταση σωστός κυκεώνας.

Στους περισσότερους καρκινοπαθείς παρέχεται κάποια αγωγή, συνήθως εγχείριση, χημειοθεραπεία, ακτινοθεραπεία ή ορμονοθεραπεία. Κατά το διάστημα πριν από την έναρξη της αγωγής, η αναμονή και η αβεβαιότητα μπορεί να δημιουργήσουν δυσκολίες και να ασκήσουν σημαντική ψυχολογική πίεση στους ασθενείς, οι οποίοι, συν τοις άλλοις, δεν ξέρουν πώς θα αντιδράσει ο οργανισμός τους στην προτεινόμενη θεραπεία.

Μια ακόμα χαρακτηριστική αντίδραση του καρκινοπαθούς είναι να ανησυχεί για το πόσο θα διαρκέσει η ασθένειά του, αν θα χάσει τη δουλειά του, πώς θα αντιδράσει ο εργοδότης του και οι συνάδελφοί του. Ορισμένοι ανησυχούν ότι θα χάσουν τη δουλειά τους επειδή παίρνουν υπερβολικά μεγάλη αναρρωτική άδεια και, γι' αυτό, ενδέχεται να συνεχίσουν να εργάζονται – στο βαθμό που μπορούν – για όσο διάστημα διαρκεί η αγωγή τους.

Επαφή με τον εργαζόμενο κατά τη διάρκεια της ασθένειάς του

Είναι σημαντικό για την επιχείρηση να προτείνει εγκαίρως στον καρκινοπαθή εργαζόμενο της μια συνάντηση μαζί του: περίπου οκτώ εβδομάδες μετά τη διάγνωση θεωρείται επαρκές διάστημα.

Υπάρχει ο κίνδυνος να χαθεί η επαφή μεταξύ ενός εργαζομένου που είναι σοβαρά άρρωστος και του χώρου εργασίας του. Ο μεν ασθενής μπορεί να μην έχει την απαιτούμενη ενέργεια για να αναλάβει ο ίδιος την πρωτοβουλία να επικοινωνήσει με το εργασιακό του περιβάλλον, οι δε συνάδελφοί του μπορεί να ανησυχούν μήπως μια τέτοια κίνηση εκ μέρους τους θεωρηθεί ότι παραβιάζει το δικαίωμα του ασθενούς για ηρεμία στην προσωπική του ζωή.

Από την πείρα μας γνωρίζουμε ότι είναι σημαντικό ο διευθυντής ή ο προϊστάμενος του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού να προτείνουν έγκαιρη συνάντηση με τον υπάλληλο που πάσχει από μια δυνητικώς θανάσιμη ασθένεια. Κατά κανόνα, ωστόσο, θα ήταν καλό να γίνει η συνάντηση αυτή αφού ο ασθενής ξεπεράσει το πρώτο σοκ, κάτι που τείνει να συμβαίνει περίπου έξι έως οκτώ εβδομάδες μετά τη διάγνωση. Ύστερα από αυτό το διάστημα, ο εργαζόμενος θα γνωρίζει επίσης περισσότερα στοιχεία για τη προβλεπόμενη αγωγή του, η οποία μπορεί και να έχει ήδη ξεκινήσει. Το πότε όμως είναι καλύτερο να γίνει αυτή η συζήτηση με τον εργαζόμενο διαφέρει από άτομο σε άτομο και γι' αυτό συνιστούμε να ζητείται από τον εργαζόμενο να προτείνει ο ίδιος μια ημερομηνία.

Μπορεί να διευκρινιστεί στον εργαζόμενο ότι έχει το δικαίωμα να συνοδεύεται στη συνάντηση αυτή από έναν τρίτο, όπως π.χ. έναν στενό συνάδελφό του, έναν εκπρόσωπο συνδικάτου ή, ακόμα, τη σύζυγό του.

Μπορεί να είναι δύσκολο για τον διευθυντή να συνομιλήσει με έναν υπάλληλο ο οποίος έχει μάθει ότι πάσχει από απειλητική για τη ζωή του ασθένεια. Πολλοί διευθυντές μπορεί να έχουν προσωπική πείρα από περιπτώσεις καρκίνου στην οικογένειά τους ή μεταξύ φίλων και γνωστών τους. Αυτή η πείρα ενδέχεται να υπαγορεύσει, σε κάποιο βαθμό, τον τρόπο με τον οποίο θα διεξαχθεί η συζήτηση. Οι διευθυντές πρέπει να γνωρίζουν ότι διαφορετικές μορφές καρκίνου έχουν και διαφορετική εξέλιξη, και ότι δύο άτομα με την ίδια διάγνωση μπορεί επίσης να διαπιστώσουν ότι η πορεία της νόσου τους διαφέρει. Οι διευθυντές μπορεί επίσης

να νιώθουν μια νευρική ως προς την πιθανή αντίδραση του ασθενούς – να φοβούνται, π.χ., ότι ο ασθενής μπορεί να βάλει τα κλάματα. Αυτό όμως δεν πρέπει να αποτρέψει τη διεξαγωγή της συζήτησης: ο εργαζόμενος είναι ήδη αναστατωμένος εξαιτίας της ασθένειάς του και δεν είναι η συνομιλία αυτή καθαυτή που θα τον κάνει να νιώσει δυσάρεστα. Μπορεί επίσης οι διευθυντές να θελήσουν να ρωτήσουν κάποια πράγματα, αλλά να φοβούνται μήπως ξεπεράσουν τα όρια. Αν έχουν τέτοιες ερωτήσεις, μπορούν να ζητούν από τον εργαζόμενο να τις απαντήσει μόνο αν εκείνος το θέλει.

Καλό θα ήταν να έχει καταρτιστεί η ατζέντα της συζήτησης εκ των προτέρων, ώστε να δοθεί η δυνατότητα στον εργαζόμενο να προετοιμαστεί. Μπορεί να είναι καθοριστικής σημασίας να συζητηθούν εγκαίρως τα ακόλουθα σημεία:

Ενημέρωση σχετικά με την ασθένεια και την αγωγή

Πρέπει να δοθεί η ευκαιρία στον εργαζόμενο να ενημερώσει τον διευθυντή σχετικά με την ασθένειά του, την τυχόν σχεδιαζόμενη αγωγή και τη διάρκεια που αυτή αναμένεται να έχει. Μπορεί να γνωρίζει ήδη κατά πόσον η ασθένεια και η αγωγή θα επηρεάσουν την εκ νέου ανάληψη των καθηκόντων του. Θα χρειαστεί να απουσιάσει με αναρρωτική άδεια για μικρό ή μεγαλύτερο χρονικό διάστημα; Ο διευθυντής θα πρέπει να ρωτήσει τον εργαζόμενο πώς αισθάνεται.

Σχεδιασμός της πολιτικής προσωπικού της επιχείρησης σε σχέση με μια απειλητική για τη ζωή ασθένεια

Αν η επιχείρηση δεν έχει ήδη πολιτική προσωπικού που να καλύπτει αυτή την περίπτωση, είναι σημαντικό να γνωστοποιηθεί στον υπάλληλο τη θέση της ως προς την αναρρωτική άδεια, καθώς και το οποιοδήποτε ενδεχόμενο απόλυσης ενός εργαζομένου που πάσχει από απειλητική για τη ζωή του ασθένεια. Τι δυνατότητες υπάρχουν για μειωμένο ή ελαστικό ωράριο εργασίας, για εργασία από το σπίτι κ.λπ.;

Επαφή με τον εργασιακό χώρο

Αν ο εργαζόμενος επιθυμεί και είναι σε θέση να εργαστεί κατά τη διάρκεια της ασθένειάς του, είναι σημαντικό να εξεταστεί κατά πόσον μπορεί να συνεχίσει να επιτελεί ικανοποιητικά τα επαγγελματικά του καθήκοντα. Αν χρειαστεί να πάρει αναρρωτική άδεια, ποιος είναι ο καλύτερος τρόπος για να διατηρηθεί η επαφή με το χώρο εργασίας του;

Ενημέρωση των συναδέλφων

Ποιες πληροφορίες πρέπει να γνωστοποιηθούν στους συναδέλφους του; Πόσο ειλικρινής επιθυμεί να είναι ο εργαζόμενος σχετικά με την ασθένειά του; Με ποιον τρόπο πρέπει να γίνουν γνωστά αυτά τα στοιχεία; Μήπως θα πρέπει ένας εκπρόσωπος συνδικάτου ή ένας στενός συνάδελφός του να λειτουργήσουν ως σημεία επαφής; Μήπως ο καρκινοπαθής επιθυμεί ο χώρος εργασίας του να είναι ένας χώρος «απαλλαγμένος από τον καρκίνο», όπου θα μπορεί, στο μέτρο του δυνατού, να «ξεχνά» την ασθένειά του και να μιλά ελάχιστα γι' αυτή με τους συναδέλφους του; Ή μήπως ο καρκινοπαθής αισθάνεται άνετα να μιλάει για την απειλητική για τη ζωή του ασθένεια και για το πώς νιώθει; Οι καρκινοπαθείς που επιλέγουν να μιλάνε ανοιχτά για την ασθένειά τους σχεδόν πάντα θεωρούν ότι αυτό λειτουργεί προς μεγάλο όφελος τόσο των ίδιων όσο και των ανθρώπων που τους περιβάλλουν. Αν η έλλειψη μυστικότητας αποτελεί χαρακτηριστικό του πνεύματος που επικρατεί στον εργασιακό χώρο,

ο ασθενής εργαζόμενος μπορεί να παρακινηθεί ώστε να ανοιχτεί, αλλά αν δεν το θέλει, οι επιθυμίες του πρέπει να γίνουν σεβαστές.

Διευθέτηση των οικονομικών θεμάτων

Εξακολουθεί ο εργαζόμενος να λαμβάνει πλήρη αμοιβή όσο καιρό βρίσκεται σε αναρρωτική άδεια; Θα πρέπει να παρέχονται πληροφορίες σχετικά με οποιαδήποτε πιθανή οικονομική βοήθεια από συνταξιοδοτικά ταμεία σε περίπτωση σοβαρής ασθένειας. Ενδέχεται επίσης να είναι χρήσιμο για τον ασθενή να απευθυνθεί στους αρμόδιους τοπικούς φορείς, οι οποίοι μπορεί, μεταξύ άλλων, να του παράσχουν πληροφορίες σχετικά με τις οικονομικές και κοινωνικές δυνατότητες που του προσφέρονται.

Μπορεί να οριστεί ημερομηνία για περαιτέρω συνάντηση

Εάν η αγωγή και η αναρρωτική άδεια φαίνεται ότι θα διαρκέσουν μεγάλο χρονικό διάστημα, μπορεί να αποβεί ωφέλιμο και για τα δύο μέρη, δηλαδή και για τον διευθυντή και για τον ασθενή εργαζόμενο, να πραγματοποιήσουν εν τω μεταξύ μία ή περισσότερες συναντήσεις, ώστε ο εργαζόμενος να είναι σε θέση να ενημερώσει για την εξέλιξη της κατάστασής του. Αυτές οι συναντήσεις μπορεί να είναι πολύ σύντομες και να γίνονται, π.χ., όταν ο εργαζόμενος επισκέπτεται ούτως ή άλλως το χώρο εργασίας του.

Γενικώς, καλό είναι οι συνάδελφοι του ασθενούς να αναλαμβάνουν την πρωτοβουλία και να διατηρούν τακτική επαφή μαζί του κατά την περίοδο της αναρρωτικής του άδειας. Για παράδειγμα, μπορούν να τον προσκαλούν κατά καιρούς στο γραφείο για καφέ. Ή ένας στενός συνάδελφός του μπορεί να του τηλεφωνεί στο σπίτι για να μαθαίνει πώς πηγαίνει και να συζητά επίσης μαζί του ποιες πληροφορίες θα μπορούσε να δώσει στους άλλους συναδέλφους τους. Αυτές οι πληροφορίες μπορεί να δίνονται, π.χ., μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου. Αν έχει διατηρηθεί η επαφή μεταξύ του ασθενούς και του εργασιακού χώρου του κατά την περίοδο της ασθένειάς του, τότε η επιστροφή στην εργασία θα είναι, κατά κανόνα, πολύ ευκολότερη και για τις δύο πλευρές.

Όταν ο ασθενής θέλει να επιστρέψει στην εργασία του

Όταν κάποιος απουσιάζει για μεγάλο χρονικό διάστημα από την εργασία του λόγω ασθένειας, ίσως δεν μπορεί ούτε καν να φανταστεί ότι θα χρειαστεί να επιστρέψει. Συχνά έχει αλλάξει ψυχικά και, ίσως, σωματικά. Επιπλέον, πολλοί καρκινοπαθείς μπορεί να υφίστανται επιπτώσεις της ασθένειας και της αγωγής, με συνηθέστερη την κόπωση.

Γενικώς, είναι πολύ χρήσιμο να συναντηθεί ο ασθενής εργαζόμενος με τον διευθυντή του προτού επιστρέψει στην εργασία του, ώστε τα δύο μέρη να συμφωνήσουν ως προς τις εκατέρωθεν προσδοκίες τους.

Καλό θα ήταν να συζητηθούν, μεταξύ άλλων, τα εξής θέματα:

1. Πόσο πολύ μπορεί να αναμένεται ότι θα εργάζεται ο ασθενής βραχυπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα;
2. Θα είναι δυνατόν να αρχίσει να εργάζεται με μερική αποσχόληση και σταδιακά να φτάσει να εργάζεται τις κανονικές ώρες εργασίας; Να σημειωθεί ότι οι τοπικές αρχές μπορούν να παράσχουν πληροφορίες σχετικά με το ενδεχόμενο είσπραξης επιπλέον ημερήσιου επιδόματος ασθενείας.

3. Ποια είναι η οικονομική κατάσταση του ασθενούς;
4. Υπάρχουν ιδιαίτερα δύσκολα καθήκοντα που θα μπορούσαν να επιμεριστούν σε άλλους εργαζομένους για κάποιο διάστημα;
5. Με ποιον τρόπο επιθυμεί ο ασθενής να ενημερωθούν σχετικά οι άμεσοι συνάδελφοί του;
6. Ποιος είναι ο κατάλληλος χρόνος για μια νέα συνάντηση (π.χ. μερικές εβδομάδες αργότερα), ώστε να εξεταστεί κατά πόσον είναι αναγκαίο να τροποποιηθούν όσα έχουν συμφωνηθεί;

Αξίζει να σημειωθεί ότι πολλοί καρκινοπαθείς επιθυμούν να επιστρέψουν στην εργασία τους με πλήρη απασχόληση το συντομότερο δυνατόν μετά την ολοκλήρωση της αγωγής τους. Ίσως έχουν τύψεις που έλειπαν τόσο μεγάλο διάστημα με αναρρωτική άδεια, φορτώνοντας τη δουλειά τους στους συναδέλφους τους. Ή μπορεί να είναι σημαντικό για εκείνους που έλειπαν με αναρρωτική άδεια να ξαναρχίσουν να εργάζονται με πλήρη απασχόληση, ώστε να δείξουν – τόσο στον εαυτό τους όσο και στους άλλους – ότι είναι και πάλι εντελώς καλά. Δυστυχώς, το πλήρες ωράριο αποδεικνύεται συχνά υπερβολικά βαρύ για αρχή. Η πείρα μας συνήθως λέει ότι οι περισσότεροι καρκινοπαθείς που απουσίαζαν από την εργασία τους για μεγάλο χρονικό διάστημα λόγω της ασθένειάς τους είναι καλύτερο να ξαναρχίσουν να εργάζονται με μερική απασχόληση και σταδιακά να επιστέφουν στην πλήρη απασχόληση καθώς θα αναλαμβάνουν τις δυνάμεις τους.

Τι συμβαίνει με τους συναδέλφους του καρκινοπαθούς;

Όταν ένας εργαζόμενος πάσχει από καρκίνο, η ασθένειά του θα επηρεάσει, τις περισσότερες φορές, τους συναδέλφους του στο χώρο εργασίας. Αυτοί μπορεί να αντιδράσουν με διάφορους τρόπους, συνήθως με το να ενδιαφερθούν και να αισθανθούν άσχημα γι' αυτό που συνέβη. Δεν είναι σπάνιο επίσης να ανησυχήσουν μήπως προσβληθούν και οι ίδιοι από καρκίνο. Αν η ασθένεια διαρκεί για μεγάλο διάστημα, ορισμένοι μπορεί ακόμα και να ενοχληθούν για την επιπλέον δουλειά που αναγκάζονται να κάνουν όσο καιρό απουσιάζει ο καρκινοπαθής συνάδελφός τους, και αυτή η ενόχληση μπορεί να τους δημιουργήσει βάρος στη συνείδησή τους για τα αρνητικά συναισθήματα που έχουν τη στιγμή που ο συνάδελφός τους είναι σοβαρά άρρωστος.

Αν υπάρχουν σαφείς ενδείξεις ότι οι συνάδελφοι του καρκινοπαθούς υφίστανται συναισθηματική πίεση, μπορεί να είναι καλό να συναντηθούν μεταξύ τους και να συζητήσουν το πώς αντιδρούν στην ασθένεια του συναδέλφου τους. Μπορεί να τους ζητηθεί να περιγράψουν με συντομία τον τρόπο με τον οποίο αυτή τους επηρέασε, και να προτείνουν ενδεχομένως τρόπους αντιμετώπισης αυτών των προβλημάτων: Θα πρέπει, άραγε, να ενθαρρυνθούν να μιλάνε πού και πού για το πώς αισθάνονται ή θα πρέπει να αφεθούν στην ησυχία τους; Υπάρχει κάτι που επιθυμούν να κάνουν για τον ασθενή συνάδελφό τους, και ποιος είναι ο καλύτερος τρόπος για να το κάνουν;

Συνήθως, οι άμεσοι συνάδελφοι του ασθενούς δεν γνωρίζουν ποιος είναι ο καλύτερος τρόπος για να δείξουν την υποστήριξή τους, τόσο όταν αυτός λείπει από την εργασία όσο και όταν επιστρέψει σε αυτή.

Κατά κανόνα, θα είναι χρήσιμο να ερωτηθεί ο ασθενής τι χρειάζεται από τους συναδέλφους του. Ορισμένοι μπορεί να δέχονται ευχαρίστως επισκέψεις όσο διάστημα θα απουσιάζουν από την εργασία τους, ενώ άλλοι όχι. Ορισμένοι, όταν θα επιστρέψουν στην εργασία τους, θα ήθελαν από τους συναδέλφους τους να εξακολουθήσουν να συμπεριφέρονται με τον ίδιο

ακριβώς τρόπο, ενώ άλλοι θα εκτιμούσαν την επίδειξη ιδιαίτερου ενδιαφέροντος. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι ανάγκες του ασθενούς συνήθως μεταβάλλονται με τον καιρό.

Προτεινόμενες ενέργειες: τι μπορείτε να κάνετε;

Οι περισσότεροι θα εκτιμήσουν μια μικρή συμβολική κίνηση από το χώρο εργασίας τους, όπως ένα μπουκέτο λουλούδια, όταν πάρουν αναρρωτική άδεια αφού μάθουν ότι πάσχουν από μια απειλητική για τη ζωή τους ασθένεια.

Είναι σημαντικό ο διευθυντής ή ο προϊστάμενος του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού να προτείνει μια συνάντηση με τον ασθενή στα πρώτα στάδια. Ένα κατάλληλο διάστημα είναι περίπου οκτώ εβδομάδες μετά τη διάγνωση.

Θα πρέπει να καταρτιστεί η ατζέντα της συνάντησης πριν από τη διεξαγωγή της, ώστε ο ασθενής να μπορεί να προετοιμαστεί. Τα ακόλουθα σημεία είναι σημαντικά:

1. Πληροφορίες σχετικά με την ασθένεια και την αγωγή
2. Η στάση και η πολιτική της επιχείρησης όσον αφορά τις δυνητικώς θανάσιμες ασθένειες που μπορεί να πλήξουν τους υπαλλήλους της
3. Με ποιον τρόπο θα πρέπει να ενημερωθούν οι συνάδελφοι του ασθενούς και πόσα στοιχεία θα πρέπει να μάθουν;
4. Διευκρίνιση της οικονομικής κατάστασης του ασθενούς όσο διάστημα θα βρίσκεται σε αναρρωτική άδεια
5. Συμφωνία σχετικά με το είδος της επαφής που θα πρέπει να υπάρχει κατά την απουσία του ασθενούς από την εργασία του.

Μπορεί να είναι καλό να προταθεί στον ασθενή να επισκέπτεται το γραφείο κατά το διάστημα της αναρρωτικής του άδειας.

Κατά κανόνα, είναι μεγάλο το όφελος για τον υπάλληλο και τον διευθυντή του να συναντηθούν προτού επιστρέψει ο υπάλληλος στην εργασία του, ώστε και τα δύο μέρη να καταστήσουν σαφείς τις προσδοκίες τους.

Όταν ο υπάλληλος επιστρέψει στην εργασία του, μπορεί να παρακινηθεί να ξεκινήσει με μερική απασχόληση και, σταδιακά, να αυξήσει τις ώρες εργασίας του.

Θα πρέπει να γνωρίζετε ότι η κατάσταση μπορεί να είναι δύσκολη για τους συναδέλφους του ασθενούς. Αν υπάρχουν σαφείς ενδείξεις ότι οι άμεσοι συνάδελφοί του πιέζονται από την κατάσταση που έχει δημιουργηθεί, μπορεί να είναι καλό να υπάρξει μια μεταξύ τους συνάντηση, στην οποία θα συζητήσουν το πώς αντιδρούν στην ασθένεια του συναδέλφου τους.

Αν οι συνάδελφοι δεν είναι σίγουροι για το πώς μπορούν να βοηθήσουν τον ασθενή τόσο όταν απουσιάζει όσο και όταν επιστρέψει στην εργασία του, καλό είναι να ρωτήσουν τον ασθενή τι χρειάζεται.

Μακροπρόθεσμη στρατηγική: καταρτίστε μια πολιτική προσωπικού η οποία να καλύπτει την περίπτωση απειλητικών για τη ζωή ασθενειών.

Πολιτική προσωπικού

Ορισμένοι προϊστάμενοι του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού πιστεύουν ότι η πολιτική προσωπικού που καλύπτει την περίπτωση απειλητικών για τη ζωή ασθενειών μπορεί να δυσκολέψει την εξατομικευμένη αντιμετώπιση όσων πάσχουν από σοβαρές ασθένειες. Ωστόσο, από την εμπειρία του *Kræftens Bekæmpelse*, η επίσημη πολιτική μπορεί να εξασφαλίσει ότι η επιχείρηση θα εξετάσει διάφορα σημαντικά προβλήματα και θα αποφασίσει την προσέγγιση που θα ακολουθεί για την επίλυσή τους. Αυτό όμως δεν αποκλείει την εξατομικευμένη λύση των εκάστοτε προβλημάτων.

Έρευνα απέδειξε ότι ορισμένοι προϊστάμενοι του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού δεν θέλουν μια καθορισμένη πολιτική σε αυτόν τον τομέα, επειδή μια τέτοια πολιτική μπορεί να δυσχεράνει την εξατομικευμένη προσέγγιση που συχνά απαιτούν αυτές οι καταστάσεις. Εμείς, στο αντικαρκινικό κέντρο *Kræftens Bekæmpelse* [«Καταπολεμώντας τον καρκίνο»], τασσόμαστε όλοι υπέρ της άποψης ότι οι απειλητικές για τη ζωή ασθένειες απαιτούν εξατομικευμένη προσέγγιση, αλλά από την πείρα μας γνωρίζουμε ότι είναι και εφικτό και ωφέλιμο να υπάρχει επίσημη, γραπτή πολιτική που να παρέχει κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τον τρόπο αντιμετώπισης της κατάστασης. Μια τέτοια πολιτική μπορεί να ορίζει, π.χ., ότι πρέπει να υπάρχει επαφή με έναν σοβαρά άρρωστο υπάλληλο «κατόπιν συμφωνίας μεταξύ του διευθυντή και του ασθενούς», διατύπωση που ανοίγει σημαντικό πεδίο δράσης προσαρμοσμένης σε κάθε μεμονωμένη περίπτωση. Ταυτόχρονα, όμως, οι γραπτές κατευθυντήριες γραμμές εξασφαλίζουν ότι και τα δύο μέρη θα συζητήσουν τον τρόπο με τον οποίο θα δημιουργηθεί και θα διατηρηθεί η επαφή τους.

Σε ορισμένες από τις επιχειρήσεις οι οποίες διαθέτουν ήδη πολιτική προσωπικού σε αυτόν τον τομέα, οι προϊστάμενοι του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού υποστηρίζουν ότι η πολιτική αυτή έγκειται, σε μεγάλο βαθμό, σε ελάχιστες γενικές οδηγίες ως προς τον τρόπο με τον οποίο θα πρέπει να αντιδρά η επιχείρηση όταν ένας υπάλληλος πάσχει από μια απειλητική για τη ζωή του ασθένεια.

Το γεγονός ότι η «πολιτική ασθένειας» δεν καθορίζεται λεπτομερώς και με ειδικές οδηγίες ως προς τις απαραίτητες ενέργειες μπορεί να δημιουργήσει προβλήματα όταν ένας υπάλληλος εκδηλώσει σοβαρή ασθένεια.

Η ειδική πολιτική σε αυτόν τον τομέα συνεπάγεται μια σειρά πλεονεκτημάτων:

1. Οι αποφάσεις που λαμβάνονται μετά από περίσκεψη και δίνουν οδηγίες δράσης συνήθως παρέχουν καλύτερο τρόπο αντιμετώπισης μιας κατάστασης – τόσο για τους πάσχοντες υπάλληλους όσο και για τη διοίκηση της επιχείρησης.
2. Οι διευθυντές αισθάνονται μικρότερη αβεβαιότητα όταν έχουν στη διάθεσή τους ικανοποιητικά μέσα κάθε φορά που έρχονται ξαφνικά αντιμέτωποι με μια κατάσταση που μπορεί να είναι δύσκολη στο χειρισμό της.
3. Οι υπάλληλοι που πάσχουν από μια ασθένεια αισθάνονται λιγότερο ανασφαλείς αν η επιχείρηση έχει καταρτίσει πολιτική που ορίζει τη στάση που πρέπει να τηρήσει και τις διαδικασίες που πρέπει να ακολουθήσει σε περίπτωση σοβαρής ασθένειας του προσωπικού της.
4. Όλοι οι υπάλληλοι θεωρούν λίγο έως πολύ καθησυχαστικό το να διαθέτει το εργασιακό τους περιβάλλον σχετική πολιτική με την οποία να μπορούν να εξοικειωθούν.

5. Η ύπαρξη τέτοιας πολιτικής αποτελεί σαφή ένδειξη ότι η επιχείρηση αντιμετωπίζει με σοβαρότητα τις κοινωνικές υποχρεώσεις της. Μαρτυρεί την καλή της θέληση και καθιστά πιθανότερη την υποστήριξη της επιχείρησης προς τον πάσχοντα υπάλληλό της.

Το *Kræftens Bekæmpelse* συνιστά τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα να έχουν πολιτική προσωπικού που να καλύπτει την περίπτωση απειλητικής για τη ζωή ασθένειας.

Μια τέτοια πολιτική συνήθως καταρτίζεται από κοινού από τη διοίκηση και τα συνδικάτα της επιχείρησης. Η HSU [hovedsamarbejdsudvalget (Κεντρική Επιτροπή Συνδέσμου)] είναι, κατά κανόνα, ένα φυσικό φόρουμ συνομιλιών και σύνταξης των σχετικών κειμένων. Εάν ένας ή περισσότεροι εργαζόμενοι επιθυμούν να επεκτείνουν την υπάρχουσα πολιτική προσωπικού για να ενσωματώσουν ένα κεφάλαιο σχετικά με μια απειλητική για τη ζωή ασθένεια, αυτό το αίτημα θα απευθυνθεί συνήθως στη HSU.

Δεδομένου ότι οι επιχειρήσεις θα έχουν ποικίλες απαιτήσεις και προτεραιότητες γι' αυτό είδος πολιτικής, δεν μπορούμε να καταρτίσουμε αυστηρές κατευθυντήριες γραμμές ως προς το περιεχόμενο. Οι διαφορετικοί κανόνες και το διαφορετικό πνεύμα που υπάρχουν στις επιχειρήσεις συνεπάγονται ενδεχομένως και διαφορετικές πολιτικές προσωπικού σε περίπτωση ασθένειας.

Παρακάτω θα βρείτε ορισμένες ενδεικτικές περιπτώσεις για τις οποίες θα ήταν, κατά κανόνα, καλό η πολιτική προσωπικού να δίνει σαφείς απαντήσεις:

1. Ο ασθενής εργαζόμενος θα έχει τη δυνατότητα συνάντησης με τον διευθυντή ή τον προϊστάμενο του τμήματος ανθρώπινου δυναμικού σύντομα μετά τη διάγνωση της ασθένειάς του;
2. Με ποιον τρόπο μπορεί να εκφραστεί η συμπόνια για τη δύσκολη κατάσταση που αντιμετωπίζει ο εργαζόμενος;
3. Πότε και πώς θα πρέπει να ενημερωθούν σχετικά οι συνάδελφοί του;
4. Θα πρέπει ο εργαζόμενος να ενθαρρυνθεί να διατηρήσει επαφή με το εργασιακό του περιβάλλον κατά τη διάρκεια της τυχόν αναρρωτικής του άδειας; Ποιες πρωτοβουλίες θα πρέπει να λάβει η επιχείρηση σε αυτή την περίπτωση;
5. Θέλει η επιχείρηση πιστοποιητικό που να δηλώνει την πιθανή διάρκεια της ασθένειας, και, αν ναι, πότε;
6. Είναι καλό να υπάρχουν κανόνες σχετικά με την ενημέρωση ενός εργαζομένου που πάσχει από απειλητική για τη ζωή του ασθένεια, και, αν ναι, πότε;
7. Ποια είναι η στάση της επιχείρησης ως προς την αναδιοργάνωση των καθηκόντων, τη μείωση των ωρών εργασίας ή το καθεστώς ημιαπασχόλησης για ιατρικούς λόγους, την εργασία από το σπίτι ή το ενδεχόμενο αλλαγής θέσης στο εσωτερικό της επιχείρησης;
8. Είναι καλό να υπάρξει συνάντηση με τον ασθενή εργαζόμενο προτού επιστρέψει στην εργασία του, ώστε και οι δύο πλευρές να μπορούν να αποφασίσουν πόσο πολύ μπορεί να αναμένεται ότι θα εργάζεται ο ασθενής;

Υπάρχει πάντα η πιθανότητα να προκύψουν δύσκολες και στρεσογόνες καταστάσεις όταν ένας συνάδελφος πάσχει από μια δυνητικά θανάσιμη ασθένεια όπως είναι ο καρκίνος. Ελπίζουμε ότι τα παραπάνω μπορούν να λειτουργήσουν σαν «πρώτες βοήθειες» για κάποιον που έρχεται ξαφνικά αντιμέτωπος με προβλήματα που αφορούν έναν ασθενή συνάδελφό του ή τους συναδέλφους του σε περίπτωση που είναι ο ίδιος ασθενής.

Το *Kræftens Bekæmpelse* δημοσίευσε ένα βιβλίο με τίτλο «*Når en medarbejder får kræft*» [«Όταν ένας συνάδελφος εκδηλώνει καρκίνο»], το οποίο είναι πιο αναλυτικό και πιο εκτενές από την παρούσα περίληψη. Το βιβλίο προορίζεται να χρησιμεύσει ως έργο αναφοράς για διάφορα πρακτικά προβλήματα τα οποία μπορεί να προκύψουν όταν ένας εργαζόμενος πάσχει από καρκίνο. Περιλαμβάνει περισσότερες πληροφορίες για τα σημεία που εξετάστηκαν ήδη στην περίληψη, καθώς και επιπλέον σημεία, όπως πώς μπορεί να αντιμετωπιστεί η κατάσταση κατά την οποία ο ασθενής δεν είναι σε θέση να επιστρέψει στην εργασία του ή όταν η ασθένειά του αποδεικνύεται θανατηφόρα.

Το βιβλίο αυτό προορίζεται να χρησιμοποιηθεί ως εργαλείο από τις επιχειρήσεις που επιθυμούν να καταρτίσουν πολιτική προσωπικού η οποία να καλύπτει την περίπτωση απειλητικής για τη ζωή ασθένειας, δηλαδή μια πολιτική με ειδικές οδηγίες για το χειρισμό μιας κατάστασης κατά την οποία ένας εργαζόμενος εκδηλώνει μια δυνητικά θανάσιμη ασθένεια όπως είναι ο καρκίνος.

-

Κείμενο: Jutta Ølgod, κοινωνιολόγος, και Preben Engelbrekt, κοινωνική λειτουργός.

- Εισαγωγική σελίδα: www.cancer.dk

Όταν ένας συνάδελφος εκδηλώνει καρκίνο

Ένας στους επτά Δανούς εκδηλώνει καρκίνο προτού συμπληρώσει την ηλικία συνταξιοδότησης

Περιεχόμενα

Πρόλογος

Εισαγωγή

1. Οι πρώτοι μήνες
 - 1.1 Χαρακτηριστικές αντιδράσεις των ατόμων που πάσχουν από σοβαρή ασθένεια
 - 1.2 Τι χρειάζεται στην αρχή ο ασθενής και πώς μπορεί κάποιος να αντιμετωπίσει την κατάσταση;
 - 1.3 Πώς αντιδρά ο ασθενής σε σχέση με το χώρο εργασίας;
 - 1.4 Η ασθένεια έχει διαφορετική εξέλιξη σε κάθε ασθενή
 - 1.5 Πότε μπορείς να ξέρεις κάτι σχετικά με την πορεία της ασθένειας;
 - 1.6 Πώς αντιμετωπίζονται οι διάφορες μορφές καρκίνου;
 - 1.7 Σωματικές και ψυχολογικές παρενέργειες
2. Η περαιτέρω εξέλιξη της ασθένειας
 - 2.1 Έγκαιρη συνάντηση
 - 2.2 Τι συμβαίνει όταν ο εργαζόμενος απουσιάζει με αναρρωτική άδεια καθ' όλη τη διάρκεια της ασθένειάς του;
 - 2.3 Τι συμβαίνει όταν ο εργαζόμενος απουσιάζει με αναρρωτική άδεια για ορισμένο διάστημα;
 - 2.4 Τι πρέπει να γίνει όταν η εργασία του ασθενούς δεν είναι αρκετά ικανοποιητική;
3. Επιστροφή στην εργασία
 - 3.1 Συνάντηση πριν από την επιστροφή του εργαζομένου στην εργασία του
 - 3.2 Αρνητικά επακόλουθα
 - 3.3 Τι συμβαίνει όταν ο ασθενής πρέπει να αλλάξει θέση εργασίας
 - 3.4 Ενημέρωση των συναδέλφων
4. Πιθανή οικονομική και πρακτική υποστήριξη
 - 4.1 Υποστήριξη κατά τη διάρκεια της ασθένειας – όταν ο ασθενής αισθάνεται προσωρινά λιγότερο ικανός προς εργασία
 - 4.2 Υποστήριξη μετά την ασθένεια – όταν ο ασθενής είναι μόνιμως λιγότερο ικανός προς εργασία
 - 4.3 Συνεργασία με τις τοπικές αρχές
5. Όταν ο ασθενής δεν επιστρέφει στην εργασία του
 - 5.1 Όταν ορισμένοι αναγκάζονται να διακόψουν εντελώς την εργασία τους
 - 5.2 Τι συμβαίνει όταν ο ασθενής πεθάνει
6. Οι συνάδελφοι των καρκινοπαθών
 - 6.1 Αντιδράσεις μεταξύ των συναδέλφων
 - 6.2 Πώς αντιδρούν οι άλλοι έναντι των συναδέλφων τους
 - 6.3 Ανάλυση των εργασιακών καθηκόντων του ασθενούς
 - 6.4 Προς τους συναδέλφους ενός καρκινοπαθούς
7. Πολιτική προσωπικού σχετικά με την περίπτωση σοβαρής ασθένειας
 - 7.1 Πώς καταρτίζεται μια πολιτική προσωπικού σχετικά με την περίπτωση σοβαρής ασθένειας;
 - 7.2 Παρουσίαση τριών περιπτώσεων συναδέλφων που εκδήλωσαν καρκίνο
 - 7.3 Παράδειγμα πολιτικής προσωπικού σχετικά με την περίπτωση σοβαρής ασθένειας

Πρόλογος

Ένας συνάδελφος εκδηλώνει καρκίνο: αυτό μπορεί να συμβεί σε οποιαδήποτε επιχείρηση. Κάθε χρόνο περισσότεροι από 11.000 [sic] Δανοί σε ηλικία εργασίας προσβάλλονται από καρκίνο. Σήμερα, πολλοί θεραπεύονται και πολλοί ζουν για μεγάλο χρονικό διάστημα με την ασθένειά τους.

Τα προηγούμενα χρόνια, το αντικαρκινικό κέντρο *Kræftens Bekæmpelse* [«Καταπολεμώντας τον καρκίνο»] λάμβανε όλο και περισσότερες ερωτήσεις από καρκινοπαθείς και από διευθυντές και συναδέλφους τους, οι οποίοι αντιμετώπιζαν προβλήματα στην εργασία κατά τη διάρκεια ή μετά το τέλος της ασθένειας. Αυτά τα ερωτήματα αποδεικνύουν ότι υπάρχει μεγάλη αβεβαιότητα ως προς τον καλύτερο τρόπο επίλυσης αυτών των προβλημάτων.

Ορισμένα χαρακτηριστικά παραδείγματα είναι τα εξής: ο διευθυντής και οι συνάδελφοι του ασθενούς είτε ενδιαφέρονται ελάχιστα για την κατάσταση του ασθενούς είτε ανησυχούν υπερβολικά, με αποτέλεσμα ο ασθενής να απομονώνεται τόσο σε επαγγελματικό όσο και σε κοινωνικό επίπεδο. Άλλα πιθανά προβλήματα είναι η δυσκολία να γίνουν οι αναγκαίες αλλαγές στα καθήκοντα που πρέπει να εκτελεί ο ασθενής κατά τη διάρκεια της ασθένειάς του, ή το ενδεχόμενο να χάσει την επαφή του με την αγορά εργασίας λόγω της μακροχρόνιας απουσίας του από την εργασία ή, ενδεχομένως, λόγω του διαστήματος που ακολουθεί μετά την αγωγή του κατά το οποίο δεν είναι σε θέση να εργάζεται τόσο όσο συνήθιζε κατά το παρελθόν.

Με βάση τα παραπάνω στοιχεία, το *Kræftens Bekæmpelse* κατάρτισε το σχέδιο *Projekt Kræft og Arbejde* [«Καρκίνος και εργασία»] με την οικονομική υποστήριξη του υπουργείου Κοινωνικών Υποθέσεων. Το σχέδιο προτείνει πρακτικές λύσεις σε προβλήματα που αφορούν την αντιμετώπιση εργαζομένων που πάσχουν από καρκίνο, λαμβάνοντας υπόψη τόσο τους πόρους του ίδιου του καρκινοπαθούς όσο και τις συνθήκες εργασίας της εκάστοτε επιχείρησης.

Ένας από τους στόχους ήταν να βελτιωθούν οι γνώσεις των εργοδοτών σχετικά με τον καρκίνο και την ιδιαίτερη περίπτωση των καρκινοπαθών, ώστε να περιοριστεί ο κίνδυνος αποκλεισμού των ασθενών αυτών από την αγορά εργασίας.

Αυτό το βιβλίο είναι καρπός της πείρας που αποκτήσαμε από το εν λόγω σχέδιο και απευθύνεται σε διευθυντές και άλλο προσωπικό αρμόδιο για θέματα ανθρώπινου δυναμικού σε επιχειρήσεις στη Δανία. Ελπίζουμε ότι θα φανεί χρήσιμο στους εργαζομένους που πάσχουν από κάποια σοβαρή ασθένεια, καθώς και στους διευθυντές και τους συναδέλφους τους, τόσο σε μικρές όσο και σε μεγάλες επιχειρήσεις.

Anne Nissen
Προϊσταμένη τμήματος

Εισαγωγή

Η διάγνωση του καρκίνου δεν επηρεάζει αποκλειστικά και μόνο τον καρκινοπαθή αλλά και τα άτομα με τα οποία έρχεται σε επαφή. Στον εργασιακό χώρο, οι διευθυντές και οι συνάδελφοί του συχνά ταραζούνται από το νέο. Θα ήθελαν να βοηθήσουν και «να κάνουν το σωστό», αλλά πολλοί από αυτούς δεν είναι σίγουροι ποιο ακριβώς είναι το «σωστό».

Παράλληλα, οι διευθυντές μπορεί να είναι αναγκασμένοι να πάρουν γρήγορα κάποιες αποφάσεις: π.χ. πώς μπορεί να απαλλαγεί ο ασθενής από ένα μέρος των εργασιών του κατά τη διάρκεια της ασθένειάς του. Μπορεί να είναι δύσκολο να ληφθούν υπόψη οι ανάγκες του ασθενούς και να επιλυθούν άμεσα πρακτικά προβλήματα τη στιγμή που υπάρχουν πολλοί αστάθμητοι παράγοντες.

Το παρόν βιβλίο απευθύνεται σε διευθυντές και σε άτομα που καταλαμβάνουν υπεύθυνες θέσεις εργασίας. Περιλαμβάνει τόσο βασικές πληροφορίες όσο και πρακτικές προτάσεις για τον τρόπο αντιμετώπισης διαφόρων προβλημάτων τα οποία αφορούν εργαζομένους που πάσχουν από καρκίνο ή άλλη σοβαρή ασθένεια.

Δεν χρειάζεται να διαβάσετε ολόκληρο το βιβλίο

Σκοπός του βιβλίου είναι να λειτουργήσει ως έργο αναφοράς, που θα χρησιμοποιείται από εκείνους που έρχονται ξαφνικά αντιμέτωποι με ένα συγκεκριμένο πρόβλημα το οποίο οφείλεται σε σοβαρή ασθένεια συναδέλφου τους. Ωστόσο, οι αναγνώστες θα αποκτήσουν ασφαλώς καλύτερη εικόνα για την αντιμετώπιση της κατάστασης αν διαβάσουν το πλήρες κείμενο.

Πού βασίζονται όσα γράψαμε;

Δύο ήταν οι πηγές έμπνευσής μας: πρώτον, οι ερωτήσεις των διευθυντών και των καρκινοπαθών σχετικά με προβλήματα στο χώρο εργασίας τα οποία οφείλονται στην ασθένεια και, δεύτερον, η έρευνα που διεξήγαγε το *Kræftens Bekæmpelse* μεταξύ προϊσταμένων τμημάτων ανθρώπινου δυναμικού σε 50 μεγάλες επιχειρήσεις. Οι διευθυντές ρωτήθηκαν, π.χ., τι ήταν αυτό που δημιούργησε κυρίως προβλήματα στο χώρο εργασίας όταν ένας συνάδελφος έπαθε καρκίνο.

Αμφότερες οι πηγές ανέφεραν τα ίδια προβλήματα, τα οποία εξετάζονται στα κεφάλαια 1-6.

Τα επτά κεφάλαια

Το κεφάλαιο 1 εξετάζει τις άμεσες συνέπειες που έχει η διάγνωση ενός καρκίνου. Πολλοί ασθενείς βρίσκονται σε κατάσταση σοκ για 6 έως 8 εβδομάδες. Όλοι όσοι πάσχουν από μια απειλητική για τη ζωή τους ασθένεια, όπως είναι ο καρκίνος, θα αντιδράσουν ο καθένας με τον δικό του τρόπο. Ωστόσο, είναι δυνατόν να περιγραφούν οι αντιδράσεις τους όταν μάθουν ότι πάσχουν από την ασθένεια και να αναφερθούν οι ανάγκες που θα έχουν το πρώτο διάστημα. Το κεφάλαιο περιλαμβάνει επίσης μια ενότητα με γενικές πληροφορίες σχετικά με τον καρκίνο και τις μορφές θεραπευτικής αγωγής.

Το κεφάλαιο 2 εξετάζει την περίοδο κατά την οποία έχει αρχίσει η αγωγή. Πολλοί καρκινοπαθείς επιθυμούν να εξακολουθήσουν να ζουν μια όσο το δυνατόν κανονική ζωή κατά την περίοδο αυτή: άλλοι θα ήθελαν να συνεχίσουν να εργάζονται τα διαστήματα που μεσολαβούν μέχρι την επόμενη θεραπεία τους, ενώ άλλοι δεν θα είναι σε θέση να κάνουν κάτι τέτοιο. Παρουσιάζουμε τι μπορεί να κάνει η επιχείρηση σε κάθε περίπτωση.

Το κεφάλαιο 3 εξετάζει ειδικότερα τα προβλήματα που μπορούν να προκύψουν όταν ο ασθενής καλείται να κάνει την εργασία που έκανε προτού αρρωστήσει.

Το κεφάλαιο 4 παρουσιάζει διάφορους τρόπους εξασφάλισης οικονομικής και πρακτικής υποστήριξης για τις επιχειρήσεις ή για τον ασθενή. Ορισμένες ρυθμίσεις ισχύουν σε περίπτωση που ο ασθενής εξακολουθεί να υποβάλλεται σε αγωγή και άλλες αν, μετά την ολοκλήρωση της θεραπείας, ο ασθενής αντιμετωπίζει προβλήματα ως προς τη εκτέλεση των συνήθων επαγγελματικών του καθηκόντων.

Το κεφάλαιο 5 παρουσιάζει πώς μπορεί ένας συνάδελφος που δεν είναι πλέον ικανός προς εργασία να εγκαταλείψει τη δουλειά του, και τι μπορεί να γίνει αν ο καρκίνος αποβεί θανατηφόρος.

Το κεφάλαιο 6 αφορά τους συναδέλφους του ασθενούς. Τα άτομα με τα οποία συνεργάζεται επηρεάζονται συνήθως από την ασθένειά του, και αυτό το κεφάλαιο προτείνει στον διευθυντή πιθανές ενέργειες σε περίπτωση που οι αντιδράσεις των συναδέλφων δημιουργούν προβλήματα στο τμήμα. Το κεφάλαιο αυτό περιλαμβάνει επίσης σελίδες που μπορούν να φωτιστούν και να διανεμηθούν στους συναδέλφους του ασθενούς.

Το τελευταίο κεφάλαιο, το κεφάλαιο 7, δείχνει πώς μπορεί η επιχείρηση να προλάβει πολλά από τα προβλήματα που ενδέχεται να προκύψουν σε περίπτωση σοβαρής ασθένειας ενός εργαζομένου, αν διαθέτει πολιτική προσωπικού που να καλύπτει αυτήν την περίπτωση. Στη συνέχεια εξετάζονται τρεις περιπτώσεις, δηλαδή παραδείγματα σταδίων από τα οποία μπορεί να περάσει μια ασθένεια-περιπτώσεις που μπορούν να χρησιμοποιηθούν κατά την προετοιμασία αυτής της πολιτικής.

Περαιτέρω επισημάνσεις

Το βιβλίο αναφέρεται στον ασθενή χρησιμοποιώντας το αρσενικό γένος. Αυτό δεν σημαίνει ότι ο καρκίνος χτυπά μόνο άνδρες εργαζομένους: μάλιστα, καρκίνο εμφανίζουν και οι άνδρες και οι γυναίκες με σχεδόν ίδια ποσοστά. Από πλευράς ύφους, όμως, είναι άκομψο να γράφεται «ο ή η ασθενής» κάθε φορά που το κείμενο αναφέρεται σε άτομο που πάσχει από απειλητική για τη ζωή του ασθένεια.

Για να ρίξετε μια γρήγορη ματιά στο περιεχόμενο του βιβλίου, μπορείτε να επισκεφθείτε τον δικτυακό τόπο www.cancer.dk/arbejde, όπου θα βρείτε τόσο μια περίληψη όσο και την πλήρη έκδοση του βιβλίου.

Οι καρκινοπαθείς μπορούν επίσης να χρησιμοποιήσουν τις προτάσεις του βιβλίου σαν πηγή έμπνευσης ή για πρακτική βοήθεια όταν προσπαθούν να επιλύσουν προβλήματα στο χώρο εργασίας τους.

Αν και το βιβλίο εξετάζει τι μπορεί να γίνει ότι ένας συνάδελφος πάσχει από καρκίνο, το περιεχόμενό του αφορά και άλλες απειλητικές για τη ζωή ασθένειες.