

Testo originale «Når en medarbejder får kræft» Jutta Ølgod

Traduzione a cura di traduttori benevoli nel quadro dei lavori del *Cancer Support Group* (Gruppo di sostegno sul cancro)

Ogni anno Danimarca più di 13 000 [sic] persone in età lavorativa si ammalano di cancro. Ciò può creare incertezze e problemi sul posto di lavoro. Come deve comportarsi il superiore di un dipendente gravemente ammalato? Che cosa va discusso?

Come aiutare, in generale, la persona malata? Anche i suoi colleghi possono avere difficoltà a gestire questa situazione e non sapere bene come comportarsi con il collega malato. I problemi si presentano sia per l'azienda che per la persona malata.

- Reazioni comuni in caso di malattia potenzialmente letale
- Contatti con il collega durante la malattia
- Contatti con il collega che desidera riprendere a lavorare
- Colleghi della persona malata di cancro
- Lista riepilogativa delle possibili cose da fare
- Politica del personale

Reazioni comuni in caso di malattia potenzialmente letale

Quando scopre di avere una malattia potenzialmente letale come il cancro, la maggior parte delle persone non riesce ad accettare questa realtà, soprattutto se non hanno avuto particolari disturbi.

La maggior parte è sotto shock, alcune persone hanno un crollo e non riescono a pensare con lucidità mentre altre ritengono che i medici si siano sbagliati. Altre persone si chiedono: perché io?

Soprattutto nei primi giorni, le persone sono sotto shock e non riescono a gestire la nuova situazione. In questa fase può risultare difficile concentrarsi, svolgere normalmente il proprio lavoro e interagire con i colleghi e con gli altri.

Molte persone non hanno la forza di recarsi al lavoro e si dichiarano malate subito dopo la diagnosi, a prescindere dal fatto che il trattamento inizi subito o alcune settimane più tardi.

Quasi tutte apprezzano un gesto da parte dell'impresa, ad esempio un mazzo di fiori.

Non tutti però si mettono in malattia dopo che è stato loro diagnosticato il cancro. Alcuni decidono, dopo un breve periodo, di continuare a lavorare a tempo parziale. Le ragioni possono essere diverse: voler introdurre un certo ordine in un quotidiano divenuto confuso, volere che "qualcosa resti immutato" dopo il cambiamento radicale oppure che il posto di lavoro si configuri come una zona senza cancro, dove dimenticare la malattia.

Una volta passato il primo shock, le persone si rendono conto di avere una malattia potenzialmente letale e passano da momenti di depressione a momenti di speranza. Spesso ci sono momenti in cui si preoccupano molto della morte o risentono la situazione come del tutto inedita e confusa.

La maggior parte dei pazienti riceve dei trattamenti, in genere un intervento chirurgico, seguito da chemioterapia, radioterapia o terapia ormonale. Nel periodo precedente l'inizio del trattamento, l'attesa e l'incertezza sono difficili e rappresentano uno stress psicologico considerevole. A ciò si aggiunge il fatto che i pazienti non sanno come il corpo reagirà al trattamento proposto.

Un'altra reazione frequente è la preoccupazione circa la durata della malattia, l'eventuale perdita del lavoro, le reazioni di superiori e colleghi. Preoccupati di perdere il lavoro a causa delle numerose assenze per malattia, alcune persone cercano – per quanto possibile – di continuare a lavorare durante il trattamento.

Contatti durante la malattia

È importante che i superiori propongano un incontro al dipendente malato e il momento più adatto sembra essere otto settimane dopo la diagnosi.

Ci può essere il rischio di perdita di contatti tra il dipendente assente gravemente malato e il suo ambiente di lavoro. La persona a volte non ha l'energia di contattare direttamente l'ambiente di lavoro e i superiori si chiedono se sia il caso di interferire nella vita privata del dipendente, con il rischio di disturbarlo.

In base alla nostra esperienza è importante che il superiore o il responsabile delle risorse umane organizzi abbastanza rapidamente un incontro con il dipendente colpito da malattia potenzialmente letale. Di norma però è preferibile attendere che il dipendente si sia ripreso dallo shock iniziale, cosa che avviene in genere nelle sei - otto settimane successive alla diagnosi. A quel punto il dipendente ha più informazioni sul trattamento – che magari è addirittura già iniziato. Il momento migliore per un colloquio con un dipendente varia comunque da una persona all'altra e raccomandiamo quindi che sia il dipendente a proporre una data.

La persona va informata che può farsi accompagnare al colloquio da una terza persona, un collega, un sindacalista o la moglie.

Per un superiore può essere difficile parlare con un dipendente cui è stata diagnosticata una malattia potenzialmente letale. Molti dirigenti hanno avuto un'esperienza diretta del cancro nell'ambito della loro famiglia o nel circolo di amici e conoscenti. Quest'esperienza può influire sull'andamento del colloquio. Il superiore deve essere consapevole che i vari tipi di cancro hanno decorsi diversi e che due persone con la stessa diagnosi possono sperimentare un decorso della malattia differente. Il superiore può anche sentirsi teso rispetto alle reazioni della persona malata e temere, ad esempio che si metta a piangere. Ciò non deve tuttavia impedire un colloquio: la persona malata è già sotto stress a causa della sua malattia e non sarà questo incontro a turbarlo. A volte i superiori vorrebbero porre certe domande ma temono di spingersi troppo oltre. In questi casi è preferibile chiedere direttamente alla persona interessata di rispondere soltanto se lo desidera.

Una buona idea è preparare una lista dei temi da trattare prima del colloquio in modo che l'interessato/a possa prepararsi. Può essere molto importante discutere in un primo colloquio i punti seguenti:

Informazioni sulla malattia e il trattamento. Il dipendente deve avere la possibilità di parlarne al superiore e di indicare la durata probabile del trattamento. In certi casi il dipendente sa già se la malattia e il trattamento possono compromettere la ripresa del lavoro.

Il dipendente deve essere in congedo malattia a breve o a più lungo termine? Chiedere al dipendente come vede la situazione.

Elaborare una politica del personale per i casi di malattia con esito potenzialmente letale.

Se l'impresa non ha ancora elaborato una propria politica in questo campo, è importante informare il dipendente sulla situazione legata al congedo di malattia, compresa la possibilità di un eventuale licenziamento. È possibile proporre un orario di lavoro abbreviato o flessibile, il telelavoro, etc.?

Contatti con l'ambiente di lavoro

Se il dipendente desidera lavorare durante la malattia ed è in grado di farlo, è importante discutere con l'interessato/a le possibilità di continuare con lo stesso lavoro di prima della malattia. Se un congedo è necessario, come mantenere al meglio i contatti con l'ambiente di lavoro?

Informare i colleghi

Quali informazioni trasmettere ai colleghi? Qual è il punto di vista del dipendente in proposito? In che maniera trasmettere le informazioni? Attraverso un rappresentante sindacale o un collega che funga da tramite? Il dipendente desidera che al lavoro non si parli di cancro in modo da poter dimenticare per quanto possibile la malattia oppure preferisce parlarne apertamente con i colleghi? In genere i malati di cancro che scelgono di parlare apertamente della loro malattia trovano la cosa positiva, per sé e per chi sta loro intorno. Se un discorso franco fa parte della cultura aziendale, la persona malata può essere invitata a parlare della sua malattia ma si deve rispettare la sua volontà se invece non desidera farlo.

Esaminare gli aspetti finanziari

Il dipendente continuerà a ricevere la remunerazione completa durante il congedo di malattia? In caso di malattia grave, gli enti previdenziali dovrebbero fornire informazioni su ogni forma possibile di aiuto finanziario. Può essere utile rivolgersi agli esperti delle amministrazioni locali in materia per avere informazioni sulle possibilità finanziarie e sociali esistenti per le persone malate.

Concordare una data per un secondo colloquio

Se il trattamento e il congedo di malattia hanno un decorso a lungo termine può essere positivo per entrambe le parti —dipendente e superiore avere più incontri in modo che la persona malata possa fornire informazioni sull'evolvere della situazione. Tali incontri possono essere brevi e svolgersi ad esempio in concomitanza di visite al posto di lavoro.

In genere è positivo che colleghi prendano l'iniziativa e mantengano contatti regolari durante il congedo di malattia, ad esempio invitando la persona malata a prendere di tanto in tanto un caffè. Oppure un collega in più stretti rapporti di amicizia può telefonare alla persona malata per chiedere notizie e chiederle quali informazioni trasmettere ai colleghi, ad esempio per e-mail. Il mantenimento dei contatti durante il periodo di malattia facilita le cose sia per la persona malata che per i colleghi al momento della ripresa del lavoro.

Quando il collega desidera riprendere il lavoro

Chi è stato a lungo assente per malattia talvolta non riesce a immaginare di riprendere il lavoro. Vi sono stati dei cambiamenti, a livello mentale e a volte fisico. Molti malati di cancro inoltre soffrono dei postumi della malattia e del trattamento e la stanchezza è molto frequente. Si consiglia di prevedere un incontro tra il dipendente e il superiore prima della ripresa del lavoro in modo da discutere le varie modalità.

Durante questo colloquio è bene trattare gli aspetti seguenti:

1. quantità del lavoro prevedibile che la persona potrà svolgere a breve e più lungo termine;
2. possibilità di riprendere il lavoro part-time e di ritornare gradualmente all'orario normale; (Le autorità locali possono fornire informazioni sulle indennità giornaliere supplementari per malattia);
3. situazione finanziaria della persona malata;
4. attività lavorative particolarmente onerose da spartire per un certo periodo con i colleghi;
5. informazioni da trasmettere ai colleghi più prossimi secondo i desideri delle parti interessate;
6. prevedere un altro colloquio alcune settimane più tardi per modificare eventualmente quanto in precedenza concordato.

(Molti malati di cancro desiderano vivamente riprendere a lavorare a tempo pieno il più presto possibile dopo la fine del trattamento perché si sentono colpevoli di essere stati assenti a

lungo lasciando il loro lavoro ai colleghi oppure per dimostrare a se stessi e agli altri di essersi completamente ristabiliti).

Purtroppo, il lavoro a tempo pieno è spesso eccessivo all'inizio. Secondo la nostra esperienza, dopo un'assenza prolungata a seguito di un cancro è meglio ricominciare a lavorare part-time e riprendere gradualmente, con il ritorno delle forze, l'orario a tempo pieno.

I colleghi di una persona malata di cancro

Il cancro di un collega incide sugli altri colleghi che possono reagire in vari modi, in genere manifestando preoccupazione e solidarietà. A volte si preoccupano di sviluppare essi stessi un cancro. Se la malattia dura a lungo, alcuni possono risentire il fatto di dover svolgere un lavoro extra e sentirsi colpevoli per questi sentimenti negativi.

In presenza di chiari segni di stress emotivo tra i colleghi è consigliabile riunirli e discutere le loro reazioni invitandoli a parlare delle loro emozioni. Se nessuno propone soluzioni, bisogna incoraggiarli a discuterne nuovamente, oppure è meglio lasciar stare? Che cosa desiderano eventualmente fare per il collega malato e quali sono le forme migliori per farlo?

In genere i colleghi di una persona malata non sanno bene come mostrare la loro solidarietà, sia durante l'assenza per malattia che al momento della ripresa del lavoro.

Come regola generale, è bene chiedere alla persona malata cosa vorrebbe che facessero i colleghi. Alcuni malati gradiscono visite, altri no.

Alcuni quando riprendono a lavorare preferiscono che i colleghi si comportino esattamente come prima mentre altri preferiscono un'attenzione speciale. (Le esigenze di una persona malata cambiano di norma col tempo).

Lista riepilogativa delle possibili cose da fare

In genere le persone, quando comunicano che saranno assenti dopo la diagnosi di cancro, apprezzano un gesto da parte dell'impresa, ad esempio l'invio di un mazzo di fiori.

È importante che il superiore o il responsabile delle risorse umane invitino rapidamente ad un colloquio la persona malata, ad esempio circa otto settimane dopo la diagnosi.

Preparare prima del colloquio una lista dei punti da discutere in modo che la persona possa prepararsi all'incontro. Sono essenziali i punti seguenti:

1. informazioni sulla malattia e sul trattamento;
2. atteggiamento e politica aziendale rispetto a malattie potenzialmente letali del personale;
3. quali informazioni trasmettere ai colleghi e in che maniera;
4. situazione finanziaria della persona durante il congedo di malattia;
5. contatti da mantenere durante il periodo di assenza.

Si suggerisce di invitare la persona malata a far visita ai colleghi durante il congedo di malattia.

Prima della ripresa del lavoro è utile organizzare un colloquio tra il superiore e il dipendente in modo che ambo le parti possano chiarire le loro aspettative.

Invitare eventualmente il dipendente a riprendere il lavoro part-time e ad aumentare progressivamente le ore di lavoro.

Tener presente che la situazione può essere difficile per i colleghi. In caso di evidenti segni di stress, si consiglia di organizzare una riunione per parlare delle loro reazioni alla malattia del collega.

Se i colleghi non sanno bene come aiutare la persona malata durante l'assenza e quando riprende il lavoro, esortarli a chiedere direttamente all'interessato/a di cosa ha bisogno.

Strategia a lungo termine: elaborare una politica del personale per le malattie potenzialmente letali.

Politica del personale

Alcuni responsabili delle risorse umane ritengono che una politica del personale per le malattie potenzialmente letali possa rendere difficile trattare a titolo individuale le persone gravemente malate. Secondo l'esperienza di Kræftens Bekæmpelse, una politica ufficiale può garantire che la gerarchia discuta i principali problemi e decida una linea da seguire senza tuttavia escludere soluzioni individuali a problemi individuali.

Da un'indagine è risultato che alcuni responsabili delle risorse umane non vogliono una politica prestabilita in questo campo sostenendo che tale politica potrebbe ostacolare l'attenzione individuale spesso richiesta in tali situazioni. Noi del gruppo Kræftens Bekæmpelse [*"Combattere il cancro"*] siamo convinti che una malattia potenzialmente letale richieda un'attenzione individuale ma, in base alla nostra esperienza, riteniamo molto utile avere una politica ufficiale e messa per iscritto contenente linee guida sul modo di affrontare la situazione. Tale politica può ad esempio stabilire che i contatti con un dipendente gravemente malato siano presi in base a "un accordo tra il superiore e la persona malata", lasciando così un ampio margine di libertà per reagire in modo personalizzato alle singole situazioni. Le linee guida scritte garantiscono altresì che ambo le parti discutano come stabilire e mantenere i contatti.

In alcune imprese che hanno già una politica del personale in questo campo, i responsabili delle risorse umane riferiscono che sostanzialmente si tratta di indicazioni generali sul comportamento dell'impresa nei confronti di un dipendente colpito da una malattia potenzialmente letale.

Il fatto che una "politica sulla malattia" non sia specificata nei dettagli e non fornisca indicazioni specifiche sul da farsi può creare problemi quando un dipendente si ammala gravemente.

I vantaggi di avere una politica specifica in questo campo sono numerosi:

1. Le decisioni ben ponderate e contenenti indicazioni sul da farsi facilitano comportamenti più soddisfacenti sia per i dipendenti malati che per i loro superiori.
2. I superiori si sentono meno insicuri se dispongono di buoni strumenti di azione quando devono far fronte di colpo a situazioni difficili da gestire.
3. I dipendenti malati si sentono meno insicuri se l'impresa ha elaborato una politica sulla condotta e le procedure da seguire in caso di malattia grave.
4. Per tutti i dipendenti è piuttosto rassicurante sapere che l'impresa ha una politica in questo campo con cui possono familiarizzarsi.
5. In questa maniera si invia un segnale chiaro che l'impresa assume seriamente le sue responsabilità sociali, all'insegna della buona volontà, e che sta dalla parte del dipendente.

Kræftens Bekæmpelse raccomanda che gli ambienti di lavoro, pubblici e privati, dispongano di una politica del personale sulle malattie potenzialmente letali.

Tale politica viene in genere elaborata congiuntamente dalla direzione e dai rappresentanti sindacali dell'impresa e il Comitato centrale di collegamento (hovedsamarbejdsudvalget - HSU) costituisce un forum naturale per la discussione e l'elaborazione. Se uno o più dipendenti desiderano ampliare la politica del personale esistente per includervi un capitolo sulle malattie potenzialmente letali, la richiesta è in genere trasmessa allo HSU.

Considerato che le imprese hanno requisiti e priorità diversi per questo tipo di politica, non possiamo presentare linee guida precise sotto il profilo del contenuto. Le diverse normative e culture prevalenti nelle imprese possono portare a versioni diverse della politica in questo campo.

Qui di seguito forniamo alcuni esempi di situazioni dove sembra utile stabilire delle regole quando si elabora tale politica:

1. Il dipendente in questione sarà invitato a un colloquio con il suo superiore o con il responsabile delle risorse umane nella fase iniziale della malattia?
 2. Come esprimere simpatia per la difficile situazione del dipendente?
 3. Come e quando informare i colleghi?
 4. È opportuno incoraggiare il dipendente a visitare l'ambiente di lavoro durante la malattia e in tal caso, quali iniziative dovrebbe prendere la direzione?
 5. La direzione richiede un certificato con l'indicazione della probabile durata della malattia e, in caso affermativo, quando?
 6. È opportuno avere disposizioni circa il licenziamento di un dipendente colpito da malattia potenzialmente letale e, in caso affermativo, quando?
 7. Qual è l'atteggiamento della direzione circa la riorganizzazione del lavoro, la riduzione dell'orario o il lavoro a tempo parziale, il telelavoro o un eventuale trasferimento interno?
 8. È opportuno avere un colloquio con la persona malata prima del suo ritorno al lavoro in modo che ambo le parti possano decidere quale apporto lavorativo ci si possa aspettare?
- La malattia potenzialmente letale come il cancro di un collega può creare una situazione difficile di stress e tensioni. Ci auguriamo che lo schema da noi presentato possa servire come "cassetta di pronto soccorso" per chi è improvvisamente confrontato ai problemi della persona malata o dei suoi colleghi.

Kræftens Bekæmpelse ha pubblicato un manuale intitolato "Når en medarbejder får kræft" ["Se un collega ha il cancro"], che è molto più ampio e dettagliato del presente riassunto. Il manuale è inteso come testo di riferimento per vari problemi pratici che possono presentarsi quando un dipendente ha il cancro. Il manuale contiene maggiori informazioni sui vari punti nonché elementi supplementari, ad esempio come affrontare la situazione in cui la persona malata non è in grado di riprendere il lavoro o la malattia si rivela mortale.

Il libro va usato come uno strumento per le imprese desiderose di instaurare una politica del personale per le malattie potenzialmente letali, ossia una politica con indicazioni specifiche sulla condotta da seguire in questi casi.

•

Testo: Jutta Ølgod, sociologa e Preben Engelbrekt, assistente sociale.

• Pagina di copertina: www.cancer.dk

Traduzione delle prime pagine del testo completo

Se un collega ha il cancro

Un danese su sette sviluppa un cancro prima di raggiungere l'età pensionabile

Contenuto

Prefazione

Introduzione

1. I primi mesi

1.1 Reazioni tipiche di chi è gravemente malato

1.2 Innanzi tutto di cosa ha bisogno la persona malata e come comportarsi?

1.3 Come reagisce la persona malata rispetto all'ambiente di lavoro?

1.4 Il decorso della malattia varia a seconda dei pazienti

1.5 Quando si possono avere informazioni sul decorso della malattia?

1.6 Tipi di trattamento del cancro

1.7 Effetti collaterali fisici e psicologici

2. Il decorso ulteriore della malattia

2.1 Il colloquio iniziale

2.2 Il dipendente è assente durante tutta la malattia

2.3 Il dipendente è assente a tempo parziale

2.4 Cosa fare se il lavoro fornito dalla persona malata non è buono?

3. Ripresa del lavoro

- 3.1 Colloquio prima della ripresa del lavoro
- 3.2 Postumi
- 3.3 La persona malata deve cambiare lavoro
- 3.4 Tenere informati i colleghi
- 4. Eventuale sostegno pratico e finanziario
 - 4.1 Sostegno durante la malattia – il paziente è temporaneamente poco idoneo al lavoro
 - 4.2 Sostegno dopo la malattia –il paziente è permanentemente poco idoneo al lavoro
 - 4.3 Collaborazione con le autorità locali
- 5. La persona malata non riprende il lavoro
 - 5.1 Alcune persone devono cessare completamente l'attività lavorativa
 - 5.2 Decesso della persona
- 6. I colleghi dei malati di cancro
 - 6.1 Reazioni dei colleghi
 - 6.2 Reazioni di terzi nei confronti dei colleghi.
 - 6.3 Riprendere il lavoro della persona malata
 - 6.4 Ai colleghi di una persona malata di cancro
- 7. Una politica del personale per le malattie gravi
 - 7.1 Elaborazione di una politica del personale per le malattie gravi
 - 7.2 Tre studi di casi di colleghi che hanno avuto il cancro
 - 7.3 Un esempio di politica del personale per le malattie gravi

Prefazione

Un collega ha il cancro: succede in ogni ambiente di lavoro. Ogni anno più di 11 000 [sic] danesi in età lavorativa sviluppano un cancro. Al giorno d'oggi molti sono guariti e molti convivono a lungo con la loro malattia.

Negli ultimi anni, Kræftens Bekæmpelse ["Combattere il cancro"] ha ricevuto un crescente numero di richieste di informazioni da parte di dirigenti, colleghi e malati di cancro che registrano problemi sul posto di lavoro durante o dopo la malattia. Queste richieste rivelano il grande grado di incertezza circa il modo di affrontare i problemi.

In certi casi i superiori e i colleghi non tengono sufficientemente conto della situazione della persona malata oppure invece se ne preoccupano troppo con la conseguenza che la persona malata si ritrova isolata al lavoro e socialmente. Può anche risultare difficile apportare le necessarie modifiche al lavoro che il collega deve eseguire durante la malattia. Un'assenza prolungata dal lavoro oppure un periodo in cui la persona non è in più in grado, dopo il trattamento, di svolgere la stessa quantità di lavoro che faceva prima possono far perdere i contatti con il mercato del lavoro.

Tenendo presenti questi punti, Kræftens Bekæmpelse ha realizzato il *Projekt Kræft og Arbejde* ["Progetto Cancro e lavoro"] con il sostegno finanziario del Ministero degli affari sociali. Il progetto ha apportato soluzioni pratiche ai problemi di come gestire la situazione dei dipendenti colpiti da cancro, tenendo conto sia delle risorse individuali della persona malata sia delle condizioni di lavoro dell'impresa.

Uno degli obiettivi era migliorare le conoscenze dei datori di lavoro sul cancro e sulla situazione particolare dei malati di cancro per ridurre il rischio di escluderli dal mercato del lavoro.

Il presente manuale si basa sulla nostra esperienza con questo progetto ed è stato scritto all'intenzione dei dirigenti e degli addetti alle risorse umane in ambienti lavorativi danesi. Ci auguriamo che il libro sia utile per dirigenti, colleghi e lavoratori gravemente malati presso piccole e grandi imprese.

Anne Nissen

Capo Dipartimento

Introduzione

Una diagnosi di cancro non colpisce soltanto la persona interessata ma anche le persone con cui essa è in contatto e spesso superiori e colleghi restano scossi dalla notizia. Vorrebbero aiutare e "fare la cosa giusta", ma molti non sanno bene cosa sia esattamente la "cosa giusta". Al tempo stesso i superiori spesso devono prendere rapidamente delle decisioni – ad esempio come alleggerire la persona malata di una parte del lavoro durante la malattia. Può essere difficile tener conto delle esigenze del dipendente malato e al contempo risolvere problemi pratici e urgenti in presenza di vari fattori imponderabili.

Questo manuale è stato scritto per i dirigenti e altre persone con funzioni di responsabilità. Contiene informazioni generali e presenta suggerimenti pratici su come gestire i problemi che subentrano quando i dipendenti hanno il cancro o un'altra malattia grave.

Non occorre leggere tutto il libro

Il libro è inteso come testo di riferimento all'intenzione di coloro che improvvisamente devono gestire i problemi legati alla malattia grave di un collega. Per avere un quadro completo della situazione è però meglio leggere il testo completo.

Antecedenti del manuale

Ci siamo ispirati a due fonti: le richieste di informazione provenienti da dirigenti e malati di cancro circa i problemi nell'ambiente di lavoro legati alla malattia e un'indagine svolta da Kræftens Bekæmpelse tra i responsabili delle risorse umane presso 50 grandi imprese. È stato chiesto loro ad esempio di indicare quali problemi si sono verificati sul posto di lavoro quando a un dipendente è stato diagnosticato il cancro.

Entrambe le fonti hanno citato gli stessi problemi, ossia quelli trattati nei capitoli da 1 a 6.

I sette capitoli

Il capitolo 1 tratta il periodo immediatamente successivo alla diagnosi di cancro. Molti pazienti si ritrovano in uno stato di shock per 6 - 8 settimane. Tutti coloro che hanno una malattia potenzialmente letale come il cancro reagiscono alla propria maniera ma è comunque possibile descrivere in generale le reazioni al momento della diagnosi e le esigenze dei malati in questa fase iniziale. Il capitolo contiene anche una sezione con informazioni generali sul cancro e sui metodi di trattamento.

Il capitolo 2 tratta il periodo in cui è iniziato il trattamento. Molto malati di cancro desiderano vivere il più possibile normalmente durante questo periodo e alcuni vorrebbero lavorare nei periodi tra un trattamento e l'altro mentre altri non sono in grado di farlo. Descriviamo cosa i dirigenti possono fare nelle due situazioni.

Il capitolo 3 tratta in modo specifico i problemi che possono presentarsi quando una persona malata deve riprendere il lavoro che faceva prima della malattia.

Il capitolo 4 esamina le possibilità di sostegno finanziario e pratico per le imprese o per il dipendente malato. Alcune modalità riguardano i casi in cui la persona continua a ricevere il trattamento mentre altre trattano i casi in cui, dopo la fine del trattamento, la persona non riesca a svolgere lo stesso lavoro di prima.

Il capitolo 5 descrive come lasciare definitivamente il lavoro quando la persona non è più idonea a svolgere le attività di prima e descrive cosa si può fare se il cancro si rivela fatale.

Il capitolo 6 tratta le reazioni dei colleghi della persona malata che spesso risentono degli effetti legati alla sua assenza. Comprende indicazioni su quanto può fare il superiore se le reazioni dei colleghi diventano un problema nel servizio e contiene alcune pagine che si possono copiare e distribuire ai colleghi della persona malata.

Il capitolo 7 indica come i dirigenti possano prevenire molti dei problemi che possono insorgere in caso di malattia grave di un dipendente grazie all'introduzione di una politica del

personale sulle malattie gravi. Sono discussi tre casi, ossia esempi delle probabili fasi della malattia, che possono servire a elaborare tale politica.

Altri punti da tener presente

Il libro fa riferimento alla persona malata al maschile. Ciò non significa che il cancro colpisca unicamente gli uomini; in realtà il cancro colpisce in misura analoga le donne. Sotto il profilo linguistico ci è sembrato pesante specificare sempre il genere ogni volta che si parla nel testo di un/una dipendente con una malattia potenzialmente letale.

Per dare una rapida scorsa al contenuto del libro, visitare il sito:

www.cancer.dk/arbejde, che contiene la versione integrale e una versione abbreviata del libro.

Altri suggerimenti

I suggerimenti forniti nel libro possono servire anche ai malati di cancro, come spunto di riflessione o aiuto pratico quando cercano di risolvere problemi sul posto di lavoro.

Anche se il libro tratta specificatamente il da farsi quando un collega ha il cancro il contenuto può essere utile anche per altre malattie potenzialmente letali.