

**Vertaling van de samenvatting die beschikbaar is op internet website:
www.cancer.dk/arbeyde**

In Denemarken krijgen elk jaar 13000 werkende mensen kanker. Dit kan tot onzekerheid en andere problemen leiden. Wat moet u doen als manager, wanneer een van uw collega's ernstig ziek is? Wat moet er besproken worden? En hoe kunt u over het algemeen de zieke persoon steunen? Ook degenen die met de zieke samen werken voelen zich vaak onwennig en onzeker in hun relatie met de zieke collega. Problemen kunnen ontstaan zowel voor het bedrijf als voor de zieke.

- Vaak voorkomende reacties bij een levensbedreigende ziekte
- Contact met de werknemer gedurende de ziekte
- Wanneer de collega weer aan het werk wil → werkhervatting
- Collega's van de zieke
- Check list : Wat kunt u doen ?
- Personeelsbeleid

Vaak voorkomende reacties bij een levensbedreigende ziekte

Wie te horen krijgt dat hij/zij een mogelijk dodelijke ziekte zoals kanker heeft, kan dat meestal niet meteen aanvaarden. Het lijkt onwerkelijk, vooral wanneer men zich niet echt ziek voelt. De meesten zijn uit het veld geslagen en kunnen niet meer helder denken, terwijl anderen denken dat de dokters een fout hebben gemaakt. Nog anderen denken : Waarom ik ?

Voor de eerste dagen na het nieuws zijn mensen geschokt en kunnen ze de nieuwe situatie niet goed aan. Tijdens deze periode kunnen ze zich moeilijk concentreren of met anderen samenwerken.

Velen hebben de kracht niet om naar het werk te gaan en melden zich ziek na de diagnose, ongeacht het feit of de behandeling meteen gestart wordt of niet. De meesten zullen wel een kleine attentie van het bedrijf op prijs stellen, bijvoorbeeld een bloemetje.

Niet iedereen meldt zich ziek na de diagnose kanker. Sommigen besluiten door te gaan met werken. Hier kunnen diverse redenen voor zijn. Het kan een manier zijn om enige orde te brengen in een chaotisch geworden dagelijks leven. Het kan ook zijn dat de zieke gewoon verder wil gaan zoals "normaal". Wanneer hun leven op zijn kop staat kan de werkplek de juiste plaats zijn om de kanker even te vergeten.

Wanneer de eerste schok voorbij is, en patiënten zich realiseren dat ze echt een levensbedreigende ziekte hebben, is het normaal dat ze schipperen tussen depressie en hoop dat het allemaal wel mee zal vallen. Vaak zijn ze extreem bezorgd om daadwerkelijk dood te gaan door de ziekte, of voor de aftakeling die ze veroorzaakt.

De meeste kankerpatiënten wordt een behandeling voorgesteld, meestal een operatie, chemotherapie, radiotherapie of hormoontherapie. In de periode voor de behandeling kan het wachten en de onzekerheid zwaar wegen en serieuze psychische klachten veroorzaken. Ook zijn ze onzeker over de reactie van hun lichaam op de voorgestelde behandeling.

Een andere typische reactie is dat een patiënt zich zorgen maakt over de duur van de ziekte, het mogelijk verlies van zijn baan, de reactie van de baas en de collega's. Door de angst om

zijn baan te verliezen omwille van een lang ziekteverlof zullen sommigen proberen om zo goed mogelijk door te werken, ook tijdens de behandeling.

Contact met de werknemer gedurende de ziekte

Het is belangrijk dat het bedrijf in een vroeg stadium een gesprek aangaat met de werknemer met kanker. Het wordt aangeraden dit ongeveer acht weken na de diagnose te doen.

Er kan een risico zijn dat het contact tussen de zieke werknemer en de werkplek verloren gaat. Misschien heeft hij niet de energie om zelf het werk te contacteren, terwijl het bedrijf bezorgd is dat het opnemen van contact met de zieke wordt gezien als een inbreuk op de privacy.

Uit onze ervaring blijkt dat het belangrijk is dat de manager of de personeelschef tijdig contact opneemt met de zieke werknemer. Het is echter beter om te wachten tot de eerste schok voorbij is, ongeveer zes tot acht weken na de diagnose. Ook zal de werknemer na die periode meer weten over het behandelplan of is de behandeling al begonnen. Het hangt af van persoon tot persoon wanneer het gesprek het best plaats kan vinden en daarom raden we aan om de datum voor het gesprek door de werknemer zelf te laten vaststellen.

Men kan voorstellen aan de werknemer om een derde persoon mee te brengen, bijvoorbeeld een collega, een vakbonds lid of de partner.

Het kan moeilijk zijn voor een manager om te praten met een werknemer met een levensbedreigende ziekte. Veel managers hebben bijvoorbeeld persoonlijke ervaringen met kanker in hun eigen familie of vriendenkring. Deze ervaringen bepalen tot op zekere hoogte hoe het gesprek zal verlopen. Managers moeten zich ervan bewust zijn dat verschillende vormen van kanker een verschillend ziekteverloop hebben en dat twee mensen met dezelfde diagnose ook een ander ziektebeeld kunnen vertonen. Managers kunnen ook zenuwachtig zijn voor de reacties van de werknemer. Ze zijn bijvoorbeeld bang dat hij gaat huilen. Dit moet echter een gesprek tussen werkgever en werknemer niet in de weg staan. De werknemer is namelijk ontdaan door zijn ziekte en het is niet het gesprek zelf dat hem ongelukkig maakt. Er zijn ook vragen waar managers niet zeker van zijn of ze ze kunnen stellen. Bij zulke vragen kunnen ze altijd zeggen dat de werknemer ze niet hoeft te beantwoorden.

Het is een goed idee om voor het gesprek een agenda samen te stellen, om zodoende de werknemer een kans te geven om zich voor te bereiden. Het kan cruciaal zijn om de volgende punten in een eerste gesprek te bespreken :

Informatie over de ziekte en de behandeling

De werknemer moet de gelegenheid krijgen om de manager te informeren over zijn ziekte, de geplande behandeling en de vermoedelijke duurtijd ervan. Hij weet misschien al of de ziekte en de behandeling invloed zullen hebben op de werkhervatting.

Moet de werknemer voor langere of kortere tijd met ziekteverlof ?

Vraag hoe het met de werknemer gaat.

Bespreek het personeelsbeleid met betrekking tot een levensbedreigende ziekte

Wanneer het bedrijf nog geen beleid heeft voor werknemers met een levensbedreigende ziekte, is het belangrijk om de werknemer te laten weten wat zijn rechten zijn m.b.t. ziekteverlof, deeltijds werken, thuis werken of flexibele werkuren. Ook de eventuele kans dat de zieke werknemer ontslagen kan worden moet besproken worden.

Contact met het bedrijf

Wanneer de werknemer verder wil en kan werken is het belangrijk om te bespreken of hij hetzelfde werk van voorheen kan blijven doen. Hoe kan het contact met de werkgever tijdens het ziekteverlof het best behouden worden ?

Collega's informeren

Welke informatie moet er aan collega's gegeven worden ? Hoe open wil de werknemer zijn over zijn ziekte ? Hoe moet de informatie doorgespeeld worden ? Moet een vakbonds lid of een nabije collega als contactpersoon fungeren ? Wil de werknemer dat zijn werkplek een “kankervrije zone” is waar hij niet aan zijn ziekte hoeft te denken en er niet of nauwelijks over de ziekte wordt gesproken ? Of verkiest de zieke werknemer om te praten over de levensbedreigende ziekte en zijn gevoelens ? De kankerpatiënten die ervoor kiezen om open over hun ziekte te zijn vinden dit vaak een grote steun voor zichzelf en hun naasten. In een open bedrijfscultuur kan een zieke collega zich gedwongen voelen om open te zijn, maar zijn wensen zullen gerespecteerd moeten worden indien hij dat niet wil.

Financiële zaken

Krijgt de werknemer zijn volledige loon gedurende het ziekteverlof ? Er moet informatie beschikbaar zijn over de mogelijkheden tot financiële steun uit pensioenfondsen in het geval van ernstige ziekte. Het kan ook nuttig zijn om de lokale autoriteiten erbij te betrekken die, naast andere zaken, informatie kunnen geven over financiële en sociale mogelijkheden voor zieken.

Datum voor een volgend gesprek

Wanneer blijkt dat behandeling en ziekteverlof lang gaan duren, kan het nuttig zijn voor beide partijen om één of meer gesprekken te hebben, zodat de werknemer de werkgever kan vertellen hoe het gaat. Zulke gesprekken kunnen kort zijn en kunnen bijvoorbeeld plaats hebben wanneer de werknemer de werkplek bezoekt.

Het is over het algemeen een goed idee dat collega's en/of managers het initiatief nemen en regelmatig contact opnemen in de periode van het ziekteverlof. Een zieke werknemer kan zo nu en dan bijvoorbeeld uitgenodigd worden om koffie te komen drinken. Ook kan een naaste collega hem thuis bellen om te horen hoe het met hem gaat. Deze vriend kan dan met de zieke bespreken welke informatie aan de andere collega's gegeven kan worden, bijvoorbeeld per e-mail. Wanneer gedurende de ziekte het contact tussen de zieke en de werkplek behouden wordt, zal de terugkeer op het werk over het algemeen makkelijker zijn voor beide partijen.

Wanneer de collega weer aan het werk wil → werkhervatting

Wanneer iemand voor langere tijd ziek is geweest, kan het zijn dat hij het zich niet kan voorstellen om weer aan het werk te gaan. Hij is vaak mentaal veranderd en misschien ook lichamelijk. Ook kunnen kankerpatiënten last hebben van neveneffecten van de ziekte en de behandeling, waarbij vermoeidheid het meest voorkomt.

Het is over het algemeen zeer nuttig voor de zieke werknemer en zijn manager om een gesprek te hebben voor de werkhervatting, waarbij beide partijen bespreken wat ze denken dat er gaat gebeuren.

Het is een goed idee om bij dit gesprek de volgende onderwerpen te bespreken :

- 1 Hoeveel werk kan de werknemer aan op korte en op langere termijn;
- 2 De mogelijkheid om tijdelijk deeltijds te werken. De lokale autoriteiten kunnen informatie verschaffen over de mogelijkheid tot het verkrijgen van een dagelijkse extra ziektebijdrage;
- 3 De financiële situatie van de zieke;
- 4 Of er bepaalde moeilijke taken gedeeld moeten worden met andere collega's;
- 5 Hoe de naaste collega's van de werknemer geïnformeerd moeten worden;
- 6 Plannen van het volgende gesprek, bijvoorbeeld een paar weken later, om te bekijken of er aanpassingen van de afspraken nodig zijn.

Veel kankerpatiënten willen graag zo snel mogelijk voltijds gaan werken na het einde van de behandeling. Het kan zijn dat ze zich schuldig voelen dat ze zo lang afwezig zijn geweest, en dat hun collega's het werk moesten overnemen. Het kan belangrijk zijn voor de ex-zieken om aan zichzelf en de anderen te tonen dat ze weer helemaal de oude zijn. Helaas is voltijds werken in het begin vaak te zwaar. In het algemeen is het onze ervaring dat de meeste mensen die voor langere tijd ziek zijn geweest door kanker, het meest gebaat zijn met een deeltijdse baan om vervolgens langzaam te evolueren naar voltijds naarmate hun krachten terugkomen.

De collega's van de zieke

Wanneer een collega kanker heeft zal zijn ziekte in de meeste gevallen zijn collega's aangrijpen. Ze kunnen op verschillende manieren reageren, meestal bezorgd en met medelijden. Het is ook niet ongewoon dat ze bezorgd zijn om zelf kanker te krijgen. Wanneer de ziekte lang duurt, kan men het ook vervelend vinden om het extra werk van de zieke collega te moeten blijven doen. Deze negatieve gevoelens kunnen leiden tot een slecht geweten wanneer een collega ernstig ziek is.

Wanneer er duidelijke signalen zijn dat collega's het emotioneel moeilijk hebben met de ziekte van hun collega, is het misschien een goed idee om hun gevoelens in de groep te bespreken. Ze kunnen gevraagd worden om kort te beschrijven hoe het hun heeft beïnvloed en of iemand een voorstel heeft om de problemen op te lossen. Willen de collega's erover praten of willen ze met rust gelaten worden ? Is er iets dat ze willen doen voor de zieke collega en hoe zouden ze dat willen doen ?

Vaak zijn de naaste collega's van een zieke er niet zeker van hoe ze het beste hun steun kunnen betuigen, zowel tijdens zijn ziekteverlof als bij zijn terugkeer op de werkvloer.

Als algemene regel blijkt het nuttig om de zieke medewerker te vragen wat hij verwacht van zijn collega's. Sommigen vinden het fijn bezoek te krijgen wanneer ze niet werken en anderen niet. Sommigen willen dat hun collega's zich gedragen zoals altijd en anderen stellen bezorgdheid op prijs. De behoeften van een zieke persoon veranderen meestal met de tijd.

Check list: Wat kunt u doen ?

De meeste mensen stellen een kleine attentie van hun werkgever op prijs, bijvoorbeeld een bos bloemen, wanneer ze zich ziek hebben gemeld na de diagnose met een levensbedreigende ziekte.

Het is belangrijk voor de manager of het hoofd personeelszaken om de zieke persoon een gesprek aan te bieden in de eerste fase, ongeveer acht weken na de diagnose.

Maak een agenda voor het eerste gesprek, zodat de zieke werknemer zich kan voorbereiden. De volgende punten zijn essentieel :

- 1 Informatie over de ziekte en behandeling;
- 2 De positie van de werkgever en het personeelsbeleid m.b.t. een mogelijk dodelijke ziekte bij werknemers;
- 3 Hoe collega's geïnformeerd moeten worden en hoeveel ze mogen weten;
- 4 Uitleg over de financiële situatie wanneer de werknemer met ziekteverlof is;
- 5 Overeenkomst over de aard en mate van contact dat plaats moet vinden gedurende het ziekteverlof.

Het kan een goed idee zijn aan de zieke te vragen of hij op bezoek wil komen op de werkvloer tijdens zijn ziekteverlof.

Over het algemeen is het voordelig voor werknemer en manager om een gesprek te hebben voor de werkhervatting, zodat beide partijen hun verwachtingen kunnen uitspreken.

Wanneer de werknemer weer gaat werken moet hij de mogelijkheid krijgen om deeltijds te starten, om vervolgens langzaam weer voltijds te gaan werken.

Hou er rekening mee dat de situatie moeilijk kan zijn voor collega's. Wanneer er duidelijke indicaties zijn dat de naaste collega's van de zieke moeite hebben met de situatie, kan het een goed idee zijn om hun reactie op de ziekte van hun collega in groep te bespreken.

Wanneer collega's niet zeker zijn hoe ze de zieke collega kunnen steunen gedurende zijn ziekte of na de werkhervatting, is het aan te raden om direct aan de zieke collega te vragen wat zijn wensen zijn.

Langetermijnstrategie : zorg voor een personeelsbeleid bij levensbedreigende ziekten.

Personeelsbeleid

Sommige hoofden van personeelszaken denken dat een personeelsbeleid voor levensbedreigende ziekten het moeilijk maakt om de problemen van zieke werknemers persoonlijk te benaderen. Het is echter de ervaring van *Kræftens Bekæmpelse* [fighting cancer] dat een officieel beleid er voor zorgt dat verschillende belangrijke problemen worden aangepakt en in het nieuwe beleid worden opgenomen. Bovendien blijft een persoonlijke aanpak van individuele problemen mogelijk.

Wij van *Kræftens Bekæmpelse* zijn het er unaniem over eens dat een levensbedreigende ziekte een individuele benadering vergt. Maar uit onze ervaring is gebleken dat het een toegevoegde waarde is om een officieel beleid te voeren. Het biedt een handleiding die beschrijft hoe er in bepaalde situaties dient gehandeld te worden. Een dergelijke handleiding kan bijvoorbeeld bepalen dat er contact moet worden genomen met de zieke medewerker “in overleg met de manager en de zieke”. Deze richtlijn laat een individuele benadering toe en verzekert tegelijkertijd dat beide partijen bespreken hoe contact wordt genomen en onderhouden.

In bedrijven waar op dit gebied al een beleid is, zeggen de medewerkers van personeelszaken dat het voor een groot deel gewoon algemene punten bevat die beschrijven hoe het bedrijf moet handelen wanneer een medewerker een levensbedreigende ziekte heeft.

De afwezigheid van een gedetailleerd “ziektebeleid” met specifieke richtlijnen kan problemen veroorzaken wanneer een medewerker ernstig ziek wordt.

Er zijn verschillende voordelen aan het hebben van een ziektebeleid :

- 1) Weloverwogen beslissingen over de aanpak van bepaalde situaties leiden over het algemeen tot een betere manier van handelen, beter voor de zieke medewerker en beter voor het management;
- 2) Managers voelen zich minder onzeker als ze goede richtlijnen hebben voor moeilijke situaties;
- 3) Zieke medewerkers voelen zich minder onzeker wanneer het bedrijf een duidelijk ziektebeleid heeft;
- 4) Alle medewerkers vinden het in meer of mindere mate prettig dat het bedrijf een beleid heeft dat ze kunnen consulteren;
- 5) Het geeft een duidelijk signaal dat het bedrijf zijn sociale verantwoordelijkheden serieus neemt. Het laat zien dat het bedrijf bereid is om een zieke medewerker te steunen.

Het voorzien van een beleid voor personeelsleden met een levensbedreigende ziekte is dan ook een aanbeveling van *Kræftens Bekæmpelse*, zowel voor privé bedrijven als voor publieke instellingen.

Een dergelijk beleid wordt in het algemeen geschreven door het management, vakbondsleden en een Centraal Comité. Op aangeven van de werknemers kan het bestaande beleid worden uitgebreid met een hoofdstuk over levensbedreigende ziekte. De aanvraag zal meestal via het Centraal Comité plaats moeten vinden.

Aangezien bedrijven verschillende noden en prioriteiten hebben voor dit soort beleid, kunnen we geen handleiding geven voor de inhoud. De verschillende normen en waarden van de bedrijven hebben tot gevolg dat er vele verschillende vormen van ziektebeleid zijn.

Hieronder geven we een paar voorbeelden van vragen/situaties waarbij het hebben van een bedrijfsbeleid meestal voordelen biedt :

- 1) Wordt er al in het begin van de ziekte contact gelegd tussen de zieke medewerker en een manager of het hoofd van personeelszaken ?
- 2) Hoe wordt het medeleven bij de moeilijke situatie van de medewerker betuigd ?
- 3) Wanneer en hoe moeten collega's worden geïnformeerd ?
- 4) Is het wenselijk dat de medewerker wordt aangemoedigd om contact te houden met het werk gedurende het ziekteverlof ? Welke initiatieven moet het bedrijf in zulke gevallen nemen ?
- 5) Wil het bedrijf een verklaring waarop staat hoe lang de ziekte waarschijnlijk zal duren ? Zo ja, wanneer ?
- 6) Is het wenselijk om regels te hebben voor contactname met een zieke medewerker ?
- 7) Welke is de houding van het bedrijf met betrekking tot overname van het werk, werktijdvermindering, deeltijds ziekteverlof, thuiswerken of overplaatsing binnen het bedrijf ?
- 8) Is het wenselijk om een gesprek te hebben met de zieke medewerker voor de terugkeer op de werkvloer, zodat beide partijen hun verwachtingen ter sprake kunnen brengen ?

Het is altijd mogelijk dat er moeilijke en stressvolle situaties ontstaan wanneer een collega niet meer kan werken door een mogelijk fatale ziekte zoals kanker. We hopen dat dit overzicht zal fungeren als "eerste hulp" voor iemand die plotseling geconfronteerd wordt met problemen gerelateerd aan een ziek persoon of collega.

Kræftens Bekæmpelse heeft een handboek gepubliceerd met de titel "*Når en medarbejder får kræft*" ["Wanneer een collega kanker heeft"], dat meer gedetailleerd en uitgebreid is dan het hier gegeven overzicht. Het handboek is bedoeld als naslagwerk voor verschillende praktische problemen die zich kunnen voordoen wanneer een collega kanker heeft. Het omvat uitgebreide en gedetailleerde informatie op verschillende vlakken, bijvoorbeeld hoe men kan omgaan met de situatie wanneer een zieke persoon niet meer kan werken, of wanneer de ziekte fataal blijkt te zijn.

Het boek dient om gebruikt te worden als hulp voor bedrijven die een personeelsbeleid willen voeren bij levensbedreigende ziekte, een beleid met specifieke indicaties voor het handelen in situaties waarin een medewerker een mogelijk fatale ziekte krijgt zoals kanker.

Text: Jutta Ølgod, sociologe en Preben Engelbrekt, sociaal werker.

Website: www.cancer.dk