

W Danii rak uderza co roku w ponad 13 000 [sic] zdolnych do pracy osób. W miejscu pracy może to prowadzić do niepewności i szeregu problemów. Jako menadżer, co powinieneś zrobić gdy jeden z kolegów jest poważnie chory? Jakie problemy powinny być omówione? Jak można wspierać osobę, która jest chora? Ci, którzy pracują z chorymi mogą mieć inne dylematy, odczuwać zdenerwowanie i poczucie niepewności. W jaki sposób powinni oni zachowywać się kiedy obcują z chorym kolegą? Problemy pojawiają się zarówno w sferze otoczenia zawodowego, jak i dla samego chorego.

- Częste reakcje gdy pojawia się choroba zagrażająca życiu
- Kontakt z pracownikiem, podczas jego choroby
- Kiedy chory chce ponownie rozpocząć pracę
- Współpracownicy chorego na raka
- Lista spraw do omówienia: Co możesz zrobić?
- Polityka firmy

Częste reakcje gdy pojawia się choroba zagrażająca życiu

Gdy ludzie dowiadują się o potencjalnie śmiertelnych chorobach takich jak rak, większość nie może sobie z tym poradzić. Zagrożenie wydaje im się nierealne, zwłaszcza gdy nie czują się szczególnie źle. Najczęściej są w szoku, niektórzy są rozbici i nie mogą myśleć logicznie, podczas gdy inni wierzą w pomyłkę lekarza. Inni myślą: dlaczego ja?

Zwłaszcza na początku, chorzy są w szoku i nie mogą poradzić sobie w nowej sytuacji. W tym momencie może być trudno wykonywać swoje obowiązki w pracy w lub radzić sobie z kolegami i innymi osobami.

Wielu nie ma siły iść do pracy, zgłaszają zwolnienie lekarskie po otrzymaniu diagnozy niezależnie od tego czy ich leczenie rozpoczyna się natychmiast czy kilka tygodni później. Większość z pewnością doceni upominek z firmy czy bukiet kwiatów.

Jednak nie każdy po zdiagnozowaniu raka odchodzi na zwolnienie lekarskie. Niektórzy decydują się na kontynuowanie pracy, przynajmniej do pewnego stopnia. Mogą być różne przyczyny podjęcia takiej decyzji. Może to być sposób na wprowadzenie pewnego rodzaju porządku w chaotycznym codziennym życiu. Chory może chcieć prowadzić życie "takie samo jak do tej pory", zanim jego życie zostało odwrócone do góry nogami. Miejsce pracy może też zostać strefą wolną od raka, gdzie chory może przestać myśleć o chorobie.

Kiedy pierwszy szok związany z diagnozą mija, większość pacjentów zdaje sobie sprawę, że mają chorobę naprawdę zagrażającą życiu. Normalną reakcją jest dla nich rozważanie pomiędzy depresją i nadzieją, że jednak sytuacja nie jest tak zła.

Reakcją popularną jest zarówno strach przed śmiercią z powodu choroby jak i myśli wprawiające w konsternację.

Większość pacjentów ze zdiagnozowanym rakiem ma oferowane różne formy leczenia, najczęściej operacyjne, chemioterapia, radioterapia lub leczenie hormonalne. W czasie oczekiwania na leczenie, strach i niepewność mogą być trudne co ma wpływ na

psychologiczne obciążenie pacjentów. Ponadto, nie wiedzą oni jak ich organizm będzie reagować na proponowane leczenie.

Kolejną typową reakcją dla pacjenta jest dylemat, jak długo będzie trwać choroba, czy straci pracę i jak pracodawcy i koledzy zareagują. Niektóre osoby martwią się, że stracą pracę z powodu zbyt długiego urlopu chorobowego i z tego powodu mogą - w miarę możliwości - kontynuować pracę podczas leczenia.

Kontakt w czasie choroby

Dla dobra firmy wskazana jest rozmowa z pracownikiem chorym na raka. Najodpowiedniejszym momentem jest około 8 tygodni po orzeczeniu diagnozy.

Istnieje ryzyko utracenia kontaktu z nieobecnym pracownikiem, który jest poważnie chory. Być może nie ma on energii na podjęcie własnej inicjatywy i kontaktowania się z miejscem pracy. Z drugiej strony mogą pojawić się obawy wśród współpracowników, iż próby kontaktu mogą być interpretowane jako naruszenie jego prawa do ciszy i spokoju.

Z doświadczenia wiadomo, że dla kierownika lub szefa kadr ważne jest wczesne zaoferowanie rozmowy z potencjalnie śmiertelnie chorym pracownikiem. Co do zasady jednak, będzie dobrym pomysłem aby poczekać gdy osoba upora się z pierwszym szokiem, co trwa około sześciu do ośmiu tygodni po rozpoznaniu. Po upływie tego czasu, także pracownik wie więcej na temat leczenia - lub być może już się ono rozpoczęło. Jednak najdogodniejszy okres na rozmowy waha się zależnie od chorego, zatem zaleca się aby pracownik sam zasugerował termin.

Może być również pomocne, aby pracownik przyszedł na spotkanie z osobą trzecią, np., kolegą z pracy, przedstawicielem związku zawodowego lub współmałżonkiem.

Sytuacja może być również trudna dla menedżera, który musi porozmawiać z pracownikiem poinformowanym o chorobie zagrażającej życiu.

Wielu menedżerów ma osobiste doświadczenia z chorobą nowotworową we własnej rodzinie lub wśród przyjaciół i znajomych. To doświadczenie może w pewnym stopniu dyktować jak rozmowa będzie prowadzona. Menedżerowie muszą mieć świadomość, że różne rodzaje nowotworów wymagają różnego podejścia, a dwie osoby z tą samą diagnozą mogą również wymagać innego leczenia. Menedżerowie mogą również obawiać się reakcji chorego- na przykład, że może on zacząć płakać. Jednak nie powinno to zapobiec rozmowie: pracownik jest już zdenerwowany z powodu swojej choroby a nie z powodu samej rozmowy. Być może będą tematy, które menadżer będzie chciał poruszyć ale boi się przekroczenia pewnej granicy. Jeśli ma takie pytania może zasugerować aby pracownik odpowiedział tylko wtedy gdy chce.

Dobry pomysł, jest sporządzenie planu rozmowy i dać pracownikowi szansę aby przygotował się do niej. Następujące punkty powinny być omówione:

Informacje na temat choroby i leczenia

Pracownik musi mieć możliwość poinformowania menadżera o swojej chorobie i planowanym leczeniu. Może już wiedzieć jak przebieg choroby i leczenia mogą mieć wpływ na podjęcie pracy.

Czy pracownicy musi być na krótkim czy długim zwolnieniu lekarskim? Zapytaj, jak pracownik się czuje.

Opracowywanie polityki kadrowej w związku z chorobami, które są zagrożeniem dla życia

Jeśli firma nie ma jeszcze polityki kadrowej obejmującej ten problem, ważne jest aby poinformować chorego pracownika jakie są jego prawa w odniesieniu do zwolnień lekarskich, w tym możliwość zwolnienia pracownika. Jakie są jego możliwości na krótszy czas pracy, pracę w domu lub elastyczne godziny pracy, itp.?

Kontakt z miejscem pracy

Jeśli pracownik chce pracować podczas choroby i jest w stanie to zrobić, ważne jest aby omówić czy jest on zdolny do kontynuowania pracy tak jak dotychczas. Jeśli musiałby iść na zwolnienie lekarskie, w jaki sposób można będzie się z nim kontaktować?

Informowanie kolegów

Jakie informacje powinny być przekazywane kolegom? Jak dużo pracownik chce opowiedzieć o swojej chorobie? W jaki sposób powinny być przekazywane informacje? Czy powinien być ktoś ze związku zawodowego lub bliski współpracownik jako osoba kontaktowa? Czy pracownik życzy sobie aby praca była miejscem wolnym od choroby gdzie ma on w miarę możliwości opcje "wyłączenia się"? Czy może chory chce czuć się swobodnie i mówić o zagrażającej życiu chorobie oraz o tym jak się czuje? Ci, którzy zdecydowali się otworzyć na ten temat prawie zawsze znaleźli, zarówno dla nich samych i dla osób wokół nich, dużą ulgę. Jeżeli otwartość jest w pracy szanowana, chory kolega może zechcieć się otworzyć ale jeżeli tego nie chce, jego życzenie powinno być respektowane.

Zagadnienia finansowe

Czy pracownik nadal ma pełne wynagrodzenie w czasie zwolnienia lekarskiego? Powinny być dostępne informacje o wszelkich możliwościach pomocy finansowej z firm emerytalnych w przypadku poważnej choroby. Może również być przydatne zaangażowanie lokalnych ekspertów, którzy mogą między innymi dostarczyć informacji na temat finansowych i społecznych możliwości dla chorych osób.

Termin kolejnego spotkania może zostać uzgodniony

Jeśli leczenie i nieobecność są długoterminowe, może być korzystnym dla obu stron zorganizowanie więcej spotkań aby zaznajomić się z samopoczuciem chorego pracownika. Takie spotkania mogą być bardzo krótkie i odbyć się na przykład podczas wizyty chorego w pracy.

Dobrym pomysłem jest podjęcie inicjatywy regularnych kontaktów w okresie zwolnienia lekarskiego. Chory pracownik może być również okazjonalnie zapraszany na kawę. Również bliski kolega może do chorego zadzwonić aby dowiedzieć się jak on się czuje. Osoba ta może przedyskutować z chorym, jakie informacje powinny być przekazane innym. Informacje te mogą być przekazywane przez email. Jeżeli kontakt został utrzymany pomiędzy chorym i kolegami, powrót do pracy będzie na ogół znacznie łatwiejszy dla obu stron.

Gdy kolega chce wrócić do pracy

Gdy ktoś został wyłączony przez długi czas z pracy, być może nie potrafi wyobrazić sobie powrotu. Często osoba jest zmieniona psychicznie i być może fizycznie. Dodatkowo, wielu pacjentów chorych na raka może cierpieć na skutki uboczne choroby i leczenia gdzie zmęczenie jest najbardziej powszechne.

Bardzo przydatne zarówno dla chorego pracownika jak i jego menedżera jest spotkanie poprzedzające powrót do pracy, kiedy obie strony mogą uzgodnić szczegóły.

Następujące zagadnienia mogą być omówione:

1. Ile pracy można się spodziewać w krótkim i długim okresie;
2. Czy możliwe jest aby zacząć od pracy w niepełnym wymiarze i stopniowo przedłużać do normalnego wymiaru czasu? Należy pamiętać, że władze lokalne mogą dostarczyć informacji na temat możliwości uzyskania dodatkowego dziennego zasiłku chorobowego;
3. Sytuacja finansowa chorego;
4. Czy istnieją jakieś szczególnie problematyczne zadania, które mogą być dzielone między innych pracowników na jakiś czas?
5. Jak zainteresowane strony pragną wymieniać się informacja?
6. Czas kolejnego spotkania kilka tygodni później aby sprawdzić czy należy wprowadzić zmiany do tego co zostało uzgodnione.

Należy pamiętać, że wielu pacjentów jest chętnych do powrotu do pracy w pełnym wymiarze godzin, jak najszybciej po skończonym leczeniu. Może się okazać, że mają wyrzuty sumienia z powodu urlopu chorobowego i że narazili kolegów na wykonywanie jego pracy przez tak długi czas. Mogą być również gotowi do rozpoczęcia pracy w pełnym wymiarze czasu aby pokazać - zarówno sobie jak i innym - że są oni ponownie zdrowi.

Niestety, praca w pełnym wymiarze czasu jest często zbyt dużym jak na początek obciążeniem. Z doświadczenia wiemy, że większość chorych osób które zostały wyłączone z pracy przez długi czas, powinno rozpocząć ją na nowo w niepełnym wymiarze godzin i stopniowo przedłużać do pełnego wymiaru czasu, gdy ich dobre samopoczucie powróci.

Współpracownicy kolegi chorego na raka

Gdy pracownik cierpi na chorobę nowotworową, jego schorzenie w większości przypadków będzie wpływać na kolegów w pracy. Mogą oni reagować na różne sposoby, najczęściej poprzez współczucie. Nie jest również rzadkością, iż ich samych niepokoi fakt, że mogą zachorować na raka. Niektórych może denerwować to, że z powodu długiej nieobecności chorego mają oni dużo dodatkowej pracy co może prowadzić do negatywnej atmosfery między pracownikami.

Jeżeli są wyraźne oznaki, że istnieje emocjonalne napięcie wśród pracowników, zorganizowanie spotkania może być dobrym pomysłem na omówienie problemów i reakcji. Byłaby to okazja do omówienia nurtujących spraw lub czy jest coś, co chcą zrobić dla chorego kolegi i w jaki sposób?

Częściej współpracownicy są niepewni, jak najlepiej pokazać swoje wsparcie choremu koledze, zarówno podczas nieobecności jak i gdy wraca on do pracy.

Jako ogólną zasadę należy przyjąć zapytanie chorego pracownika, co oczekuje on od swoich kolegów. Niektórzy będą zadowoleni z odwiedzin, inni być może nie. Niektórzy chcieliby aby ich koledzy zachowywali się tak jak zawsze, inni docenią specjalną troskę jak mogą być otoczeni. Należy pamiętać, że potrzeby chorego zwykle ulegają zmianom w czasie.

Co możesz zrobić?

Większość ludzi z pewnością doceni niewielki upominek jak na przykład bukiet kwiatów od kolegów z pracy.

Ważne jest, aby szef chorego lub szef kadr, zorganizował z chorym spotkanie we wczesnym etapie. Odpowiednim czasem będzie około 8 tygodni po rozpoznaniu.

Nakreślić plan spotkania, aby chory mógł przygotować się do niego.

Następujące punkty są niezbędne do omówienia:

1. Informacje na temat choroby i leczenia;
2. Podejście pracodawcy w odniesieniu do potencjalnie śmiertelnych chorób wśród swoich pracowników;
3. Sposób w jaki współpracownicy powinni być informowani i w jakim stopniu?
4. Wyjaśnienie sytuacji finansowej chorego, w czasie zwolnienia lekarskiego;
5. Porozumienie się co do systematycznego kontaktu w czasie jego nieobecności w pracy.

Dobrym pomysłem jest odwiedzenie chorego w czasie jego nieobecności w pracy.

Z korzyścią dla pracownika i kierownika jest spotkanie poprzedzające powrót do pracy tak, aby obie strony mogły wyjaśnić swoje oczekiwania.

Gdy pracownik powraca do pracy, może on zostać poproszony o rozpoczęcie jej w niepełnym wymiarze czasu i stopniowo wydłużać go.

Bądź świadom, że sytuacja może być trudna dla kolegów. Jeżeli istnieją wyraźne oznaki, że koledzy są zdenerwowani sytuacją, może być dobrym pomysłem spotkanie w grupie w celu omówienia reakcji dotyczących chorego kolegi.

Jeśli koledzy nie są pewni jak mają pomóc choremu, mogą zostać zachęteni do zapytania osoby zainteresowanej o jego potrzeby.

Długoterminowa strategia: opracowanie polityki kadrowej dotyczącej chorób zagrażającym życiu.

Polityka firmy

Niektórzy szefowie kadr uważają, że polityka personalna w stosunku do osób chorych jest skomplikowana. Jednakże, z doświadczenia Kræftens Bekæmpelse wiadomo, że biznes dotyczy różnych problemów. To nie wyklucza indywidualnych rozwiązań dla indywidualnych potrzeb.

Badanie wykazało, że niektórzy szefowie działów personalnych nie chcą ustalonej polityki w tej dziedzinie, ponieważ taka polityka uniemożliwiłaby indywidualne podejście, które jest często potrzebne.

W Kræftens Bekæmpelse ["Walka z Rakiem"] jesteśmy jednomyślni, że zagrażające życiu choroby wymagają indywidualnej uwagi ale z naszego doświadczenia uważamy, że jest możliwa i korzystna oficjalna ustawa dająca wytyczne w jaki sposób sytuacja powinna być rozwiązana. Taki regulamin może podkreślić na przykład, że należy ustanowić kontakt z ciężko chorym pracownikiem "w porozumieniu z menedżerem i chorą osobą", sformułowanie, które daje wiele możliwości działania, i jest dostosowane do indywidualnych potrzeb. Tym samym, pisemne wytyczne zapewniają obu stronom możliwość dyskusji w jaki sposób utrzymać kontakt.

W niektórych firmach, które posiadają już ustawę w tej dziedzinie, szefowie kadr twierdzą, że składa się ona głównie z kilku ogólnych wskazówek w jaki sposób personel powinien reagować, gdy pracownik cierpi na zagrażającą życiu chorobę.

Fakt, że "ustawa chorobowa" nie jest określona w sposób szczegółowy i nie ma konkretnych wskazówek, może powodować problemy gdy pracownik jest szczególnie poważnie chory.

Istnieje wiele korzyści z posiadania specjalnych wytycznych w tej dziedzinie:

1. Decyzje, które zostały prawidłowo rozważone i określone doprowadzą do lepszych rozwiązań - lepszych dla obu stron, chorego personelu i kierownictwa.
2. Menedżerowie czują się pewniej, jeśli mają punkt odniesienia w momencie gdy nie są pewni co do tego jak się zachować.
3. Pracownicy którzy są chorzy, czują się pewniej jeśli firma ma określoną procedurę w przypadku poważnej choroby.
4. Wszyscy pracownicy są w większym lub mniejszym stopniu uspokojeni, że w miejscu pracy są zasady z którymi można się zaznajomić.
5. To jasny sygnał, że pracodawca podejmuje odpowiedzialne kroki dla dobra personelu. Jest to kwestia dobrej woli i sprawia, że firma popiera swoich pracowników.

Kræftens Bekæmpelse zaleca, by zarówno prywatne jak i publiczne placówki posiadały wskazówki jak się zachować w wypadku wystąpienia zagrażającej życiu choroby.

Taka polityka będzie zazwyczaj sporządzana wspólnie przez kierownictwo i związki zawodowe a także HSU (hovedsamarbejdsudvalget [Centralny Komitet]), które są zazwyczaj naturalnym forum dla dyskusji i wstępnych ustaleń. Jeżeli jeden lub więcej pracowników chce rozszerzyć istniejącą politykę kadrowa w celu uzupełnienia dodatkowych informacji na tematy chorób zagrażających życiu, jest to zazwyczaj kierowane do HSU.

Ponieważ przedsiębiorstwa będą miały różne wymagania i priorytety dla tego rodzaju polityki, nie możemy podać żadnych standardowych wytycznych. Różne normy i kultura dominujące w pracy oznaczają, że mogą być także różne wersje polityki w tej dziedzinie.

Poniżej podajemy kilka przykładów sytuacji, w których będzie korzystne wyznaczenie wytycznych podczas sporządzania ustawy:

1. Czy będzie zaoferowane, we wczesnym stadium choroby spotkanie między pracownikiem a szefem działu kadr?
2. Jak należy okazywać współczucie choremu?
3. Kiedy i jak należy poinformować współpracowników?
4. Czy jest zalecane zachęcanie chorego do kontaktu z miejscem pracy podczas urlopu chorobowego? Jaką inicjatywę powinien wykazać pracodawca?
5. Czy pracodawca wymaga świadectwa choroby okazującego prawdopodobny czas trwania choroby? Jeśli tak to kiedy?
6. Czy należy mieć regulamin dotyczący zawiadomień chorego pracownika, jeśli tak to kiedy?
7. Jaki jest stosunek chorego do reorganizacji pracy przez pracodawcę, takiej jak zmniejszenie godzin pracy lub pracy w niepełnym wymiarze czasu podczas zwolnienia lekarskiego; umożliwienie pracy w domu lub możliwe przeniesienie w ramach działalności gospodarczej?
8. Czy zalecane jest spotkanie z chorym przed powrotem do pracy aby obie strony mogły omówić swoje oczekiwania?

Zawsze jest takie prawdopodobieństwo, że trudne i stresujące sytuacje jeszcze narastają gdy dowiadujemy się, że kolega z pracy jest dotknięty potencjalnie śmiertelną chorobą taką jak rak. Mamy nadzieję, że plan prezentowany tutaj może działać jako akcja "pierwszej pomocy" dla kogoś kto nagle stanął w obliczu problemów odnoszących się do chorego lub jego współpracowników.

Kræftens Bekæmpelse opublikował podręcznik zatytułowany "Når en medarbejder får kræft" ["Gdy kolega jest chory na raka"], który jest bardziej szczegółowy i rozległy niż konspekt przedstawiony tutaj. Podręcznik jest odnośnikiem dla różnych praktycznych problemów, które mogą powstać gdy pracownik ma chorobę nowotworową. Obejmuje on więcej informacji na temat różnych i dodatkowych punktów, takich zachowanie się w sytuacji gdy chory nie jest w stanie powrócić do pracy lub gdy okazuje się, że choroba jest śmiertelna.

Książka jest przeznaczona dla przedsiębiorstw pragnących sporządzić politykę kadrową w tym w temacie tj. z konkretnymi wskazówkami, jak poradzić sobie z sytuacją w której pracownik zachoruje na potencjalnie śmiertelną chorobę jak nowotwór.

Tekst: Jutta Ølgod, socjolog i Preben Engelbrekt, pracownik socjalny.

Strona: www.cancer.dk

Tłumaczenie pierwszych stron pełnego tekstu

Gdy współpracownik zapada na chorobę nowotworową

Jeden na siedmiu Duńczyków choruje na raka przed osiągnięciem wieku emerytalnego

Spis treści

Przedmowa

Wprowadzenie

1. Pierwsze kilka miesięcy

1.1 Typowe reakcje tych, którzy są poważnie chorzy

1.2 Jak należy zacząć i jak sobie poradzić?

1.3 W jaki sposób chory reaguje w stosunku do pracy?

1.4 Choroba ma inny przebieg u różnych pacjentów

1.5 Kiedy można dowiedzieć się o przebiegu choroby?

1.6 Jak są traktowani ludzie chorzy na raka?

1.7 Fizyczne i psychiczne niepożądane objawy

2. Dalszy przebieg choroby

2.1 Wczesne spotkanie

2.2 Gdy pracownik jest nieobecny przez cały okres trwania choroby

2.3 Gdy pracownik jest nieobecny przez część czasu trwania choroby

2.4 Co należy zrobić, jeśli praca chorego nie jest wystarczająco dobra?

3. Powrót do pracy

3.1 Spotkanie z pracownikiem przed powrotem do pracy

3.2 Efekty "po"

3.3 Gdy chory musi zmienić pracę

3.4 Informowanie współpracowników

4. Możliwe wsparcie finansowe i praktyczne

4.1 Wsparcie w trakcie choroby - gdy pacjent jest chwilowo mniej zdolny do pracy

4.2 Wsparcie po chorobie - gdy pacjent jest chwilowo mniej zdolny do pracy

4.3 Współpraca z lokalnymi władzami

5. Jeśli chory nie wraca do pracy

5.1 Niektórzy ludzie muszą w ogóle przestać pracować

5.2 Jeżeli chory umiera

6. Koledzy tych, którzy mają raka

6.1 Reakcje wśród kolegów

6.2 Jak zachowywać się wobec innych współpracowników?

6.3 Przejęcie obowiązków chorego w pracy

6.4 Do współpracowników chorego na raka

7. Polityka kadrowa dotycząca poważnych chorób

7.1 Jak sporządzić politykę kadrową dotyczącą poważnych chorób?

7.2 Trzy studium przypadków kolegów, którzy mieli raka

7.3 Przykład polityki kadrowej dotyczącej poważnych chorób

Przedmowa

Współpracownik ma raka: to może zdarzyć się w każdym miejscu pracy. Co roku ponad 11 000 [sic] Duńczyków wieku zdolnym do pracy zapada na chorobę nowotworową. Obecnie wielu z nich jest wyleczonych i wielu może żyć ze swoim schorzeniem.

W ciągu ostatnich kilku lat, Kræftens Bekæmpelse ["Walka z Rakiem"] otrzymał wzrastającą liczbę zapytań od menedżerów, pracowników i pacjentów doświadczających problemów w pracy w trakcie lub po chorobie. Pytania te świadczą o niepewności co do sposobu rozwiązywania tych problemów.

Typowe problemy z jakimi muszą uporać się zarówno menedżerowie jak i współpracownicy to podejmowanie zbyt małej inicjatywy i uwagi wobec chorego albo z drugiej strony, dają jej zbyt wiele przez co chory jest odizolowany zarówno w pracy jak i społecznie. Innym problemem może być trudność w dokonaniu niezbędnych zmian w miejscu pracy lub że dzięki długiej nieobecności, może stracić kontakt z rynkiem pracy.

Mając powyższe aspekty na uwadze, Kræftens Bekæmpelse przeprowadził Projekt Kræft og Arbejde ["Projekt Rak a Praca"] przy wsparciu finansowym z Ministerstwa Spraw Socjalnych. Projekt zaproponował praktyczne rozwiązania problemów związanych z pracownikami którzy chorują na nowotwór, biorąc pod uwagę zarówno indywidualne środki jak i warunki pracy dla działalności o których mowa.

Jednym z celów było doinformowanie pracodawców na temat choroby nowotworowej i na temat sytuacji w których znajdują się pacjenci chorzy na raka w celu zmniejszenia ryzyka ich wykluczenia z rynku pracy.

Ten podręcznik jest oparty na naszym doświadczeniu i został napisany dla menedżerów i innych osób odpowiedzialnych za kierowanie kadrami w Danii. Mamy nadzieję, że książka ta będzie przydatna dla menedżerów, współpracowników i pracowników, którzy są poważnie chorzy, zarówno w małych jak i w dużych przedsiębiorstwach

Anne Nissen
Kierownik Działu

Wprowadzenie

Zdiagnozowanie nowotworu nie wpływa wyłącznie na daną osobę: również wpływa na tych, z którymi się ona kontaktuje. W pracy, menedżerowie i współpracownicy są często wstrząśnięci takimi wiadomościami. Chcą pomóc i zrobić "coś dobrego", ale wielu nie jest pewnych co tą "dobrą rzeczą" dokładnie jest.

Jednocześnie, menedżerowie mogą mieć do podjęcia szybkie decyzje - na przykład jak dana osoba może być zwolniona z niektórych obowiązków podczas choroby. Trudne może być oszacowanie potrzeb chorego pracownika, jak również rozwiązywanie pilnych problemów praktycznych w świetle tak trudnych wydarzeń.

Ten podręcznik został napisany dla menedżerów i innych zaangażowanych osób. Obejmuje on zarówno ogólne informacje jak i praktyczne wskazówki co do tego jak radzić sobie z różnymi problemami z udziałem pracowników, którzy mają zdiagnozowany nowotwór lub inną poważną chorobę.

Nie musisz czytać całej książki

Książka ma służyć jako punkt odniesienia wykorzystywany przez tych, którzy nagle staną przed problemami wynikającymi z kontaktów z poważnie chorym kolegą. Jednak czytelnicy oczywiście będą mieli lepsze podstawy gdy przeczytają cały tekst.

Przesłanie do napisania

Nasze inspiracje pochodziły z dwóch źródeł: po pierwsze z pytań od menedżerów i pacjentów o problematycznych sytuacjach w pracy wynikających z choroby oraz z badań, które Kræftens Bekæmpelse przeprowadził wśród szefów kadr zarządzających w 50 dużych przedsiębiorstwach. Zostali oni poproszeni na przykład, o opisanie co w szczególności doprowadza do problemów w miejscu pracy gdy kolega ma zdiagnozowany nowotwór.

U obu źródeł wymienione są te same problemy i to one są rozpatrywane w rozdziałach 1-6.

Siedem rozdziałów

Rozdział 1 zajmuje się bezpośrednim następstwem diagnozy. Wielu pacjentów znajduje się w stanie szoku przez 6 do 8 tygodni. Wszyscy ci, którzy zapadają na zagrażające życiu choroby takie jak rak, będą reagowali we własny sposób ale jest jednak możliwe opisanie jak mogą oni reagować, gdy dowiadują się o chorobie i jakie są ich potrzeby w tym wczesnym okresie. Rozdział zawiera także sekcję z informacjami ogólnymi na temat chorób nowotworowych i metod leczenia.

Rozdział 2 dotyczy okresu gdy leczenie zostało rozpoczęte. Wielu pacjentów z rakiem chce żyć jak zwykle i chciałaby pracować w trakcie leczenia, podczas gdy inni nie będą w stanie tego zrobić. Opisujemy co firmy mogą zrobić w obu sytuacjach.

Rozdział 3 dotyczy szczególnie tych problemów, które mogą powstać w przypadku gdy chory wznawia prace sprzed choroby.

Rozdział 4 omawia możliwe sposoby poszukiwania praktycznego i finansowego wsparcia dla biznesu lub dla chorego kolegi. Niektóre ustalenia dotyczą osób nadal otrzymujących leczenie

a inne, tych gdzie okaże się że po zakończeniu leczenia dana osoba ma problemy z wykonywaniem wcześniejszej pracy.

Rozdział 5 opisuje jak współpracownik, który nie jest zdolny do pracy może ją opuścić a także wskazuje co można zrobić jeżeli choroba okaże się śmiertelna.

Rozdział 6 zajmuje się współpracownikami chorego. Współpracownicy chorego często są dotknięci jego chorobą, a ten rozdział zawiera sugestie co może zrobić menedżer jeżeli reakcje stają się problemem w departamencie. Zawiera również kilka stron, które mogą być kopiowane i wręczone współpracownikom chorego

Ostatni rozdział, Rozdział 7, sugeruje w jaki sposób firma może zapobiec wielu problemom, które mogą powstać w związku z poważną chorobą pracownika poprzez wprowadzenie polityki kadrowej dotyczącej poważnych chorób. Następnie trzy poszczególne przypadki są omówione.

Dodatkowe punkty do zanotowania

Książka odnosi się do chorego w męskiej formie. Nie oznacza to, że rak dotyka tylko mężczyzn: w rzeczywistości, taka sama ilość kobiet jak i mężczyzn choruje na nowotwory. Jednak z punktu widzenia języka, niezręcznie jest pisać "*on lub ona*" za każdym razem gdy odnosimy się do pracownika chorującego na schorzenie, o którym mowa w tekście;

W celu szybkiego spojrzenia na treść, odwiedź stronę www.cancer.dk/arbejde, gdzie znajduje się zarówno skrócona jak i pełna wersja książki.

Chorzy, również mogą skorzystać z propozycji zawartych w książce lub odnaleźć praktyczną pomoc przy podejmowaniu prób rozwiązywania problemów w miejscu pracy.

Pomimo, że książka zaczyna się od dyskusji na temat tego co można zrobić gdy kolega choruje na nowotwór, treść będzie również odpowiednia dla innych zagrażających życiu chorób.