

Traducerea unui rezumat găsit pe internet la: www.cancer.dk/arbejde

În Danemarca, peste 13 000 [sic] oameni apti pentru muncă sunt loviți în fiecare an de cancer. La locul de muncă, acest lucru ar putea duce la incertitudine și o serie de probleme. În calitate de manager, ce ar trebui să faceți atunci când unul dintre colegii Dvs. este grav bolnav? Ce anume ar trebui discutat? Și cum puteți sprijini bolnavul, în termeni generali? Cei care lucrează cu el/ ea ar putea întâmpina probleme, ar putea fi nervoși și nesiguri cu privire la felul cum ar trebui să se comporte față de colegul bolnav. Intervenți probleme atât pentru companie, cât și pentru bolnav.

- Reacții frecvente în cazul apariției unei boli grave
- Contactul cu angajatul bolnav
- La reluarea lucrului
- Colegii unui angajat care suferă de cancer

- Chestionar: ce puteți face?
- Politica de personal

Reacții frecvente în cazul apariției unei boli grave

Atunci când află că suferă de o boală potențial fatală cum este cancerul, majoritatea oamenilor nu pot concepe acest lucru. Li se pare ireal, mai ales dacă nu s-au simțit rău. Majoritatea sunt șocați și nu pot gândi clar, în timp ce alții consideră că medicii au făcut o greșeală. Alții se gândesc imediat: de ce eu?

În primele zile, oamenii sunt șocați și nu se pot adapta la noua situație. În acest moment le este greu să se concentreze și să își continue activitatea normală în cadrul companiei sau să interacționeze cu colegii și alți oameni.

Mulți nu au tăria de a merge la lucru, ci își iau concediu medical după primirea diagnosticului, indiferent dacă tratamentul lor va începe imediat sau peste câteva săptămâni. Majoritatea vor aprecia o mică atenție din partea firmei, un buchet de flori, de exemplu.

Însă nu toată lumea solicită concediu medical după ce a fost diagnosticată cu cancer. Unii decid să își continue lucrul într-o anumită măsură după o scurtă perioadă de timp. Există diverse motive pentru opțiunea de a lucra: poate fi o modalitate de a pune o oarecare ordine într-o viață cotidiană altfel haotică. S-ar putea ca persoana bolnavă să vrea ca ceva să rămână "la fel ca întotdeauna" atunci când viețile lor sunt bulversate. Sau locul de muncă poate fi o mult dorită zonă liberă de cancer unde persoana în cauză își poate uita boala.

Când primul șoc a trecut și pacienții conștientizează că suferă într-adevăr de o boală care le periclitează viața, este normal ca ei să oscileze între a fi deprimăți și a spera că totul nu este chiar atât de rău. De asemenea, este normal ca ei să se simtă uneori foarte îngrijorați că ar putea muri de această boală sau ca situația să li se pară complet uluitoare.

Majorității pacienților cu cancer li se oferă o formă de tratament, cel mai frecvent o operație, chimioterapie, radioterapie sau tratament hormonal. În perioada de până la începerea tratamentului, așteptarea și incertitudinea pot fi dificile, supunând pacienții unei tensiuni psihologice semnificative. În plus, ei nu știu cum va reacționa corpul lor la tratamentul propus.

O altă reacție tipică este ca pacientul să se îngrijoreze cu privire la durata bolii, dacă își va pierde locul de muncă sau nu, sau cu privire la reacția angajatorilor și colegilor. Unii

se îngrijorează că riscă să-și piardă locurile de muncă fiindcă își iau prea mult concediu medical și din acest motiv ei ar putea încerca să continue lucrul pe durata tratamentului – în măsura posibilităților.

Contactul pe perioada bolii

Este important ca firma să sugereze un interviu timpuriu cu un angajat care suferă de cancer. Se recomandă în jur de opt săptămâni după diagnosticare.

Există riscul de pierdere a contactului între un angajat absent, grav bolnav și locul său de muncă. Este posibil ca el să nu aibă energia de a lua inițiativa și de a contacta locul de muncă, iar în același timp, poate exista temerea în cadrul companiei ca orice abordare să fie interpretată ca o încălcare a dreptului la pace și liniște în viața personală.

Din proprie experiență știm că este important ca directorul sau șeful de personal să-i ofere o discuție timpurie unui angajat cu o boală potențial fatală. De regulă, totuși, este preferabil să se aștepte până când acesta a depășit șocul inițial, lucru care tinde să se întâmple în jur de șase până la opt săptămâni după diagnosticare. De asemenea, în acel moment, angajatul știe mai multe despre planurile de tratament – sau poate tratamentul a început deja. Dar momentul propice pentru discuția cu angajatul diferă de la o persoană la alta și recomandăm prin urmare ca angajatul să fie rugat să sugereze o dată.

I se poate sugera angajatului să vină cu un însoțitor, cum ar fi un coleg apropiat, un reprezentant al sindicatului sau poate soția.

Managerul poate întâmpina dificultăți atunci când este pus în situația de a vorbi cu un angajat care a aflat că suferă de o boală gravă. Numeroși manageri au avut experiențe personale legate de cancer în propria familie, de exemplu, sau în rândul prietenilor și cunoștințelor. Această experiență poate dicta într-o anumită măsură modul de derulare a discuției. Managerii trebuie să fie conștienți că diferitele forme de cancer au trasee diferite și că persoanele cu același diagnostic pot avea un traseu diferit al bolii. Managerii mai pot fi intimidați de reacțiile bolnavului – se pot teme că ar putea să plângă, de exemplu. Dar acest lucru nu trebuie să împiedice interviul: angajatul este deja supărat din cauza bolii și nu discuția este cea care îl face nefericit. Mai pot exista lucruri pe care managerii vor să le întrebe, dar se tem să nu depășească limita. Dacă au asemenea întrebări, ei pot mereu sugera ca angajatul să răspundă doar dacă vrea.

Este recomandabil să se realizeze o ordine de zi înaintea întâlnirii pentru a-i permite angajatului să se pregătească pentru ea. Se impune discutarea următoarelor puncte în cadrul unei prime ședințe:

Informații referitoare la boală și tratament

Angajatul trebuie să aibă posibilitatea de a-și informa superiorul cu privire la boala sa și la orice tratament planificat, inclusiv la durata preconizată a tratamentului. Este posibil ca el să știe deja dacă boala și tratamentul vor afecta reluarea lucrului. Are angajatul nevoie de concediu medical pe termen scurt sau lung? Întrebați angajatul cum se simte.

Schițarea politicii de personal a companiei referitoare la o boală gravă

În cazul în care compania nu are deja o politică de personal care să acopere acest domeniu, este important să informați angajatul cu privire la poziția sa față de concediul medical, incluzând orice posibilitate ca angajatul cu o boală gravă să fie disponibilizat. Ce oportunități există pentru a sugera un program de lucru mai scurt, lucrul la domiciliu, un

program de lucru flexibil etc.?

Contactul cu locul de muncă

Dacă angajatul dorește să lucreze pe timpul bolii și este capabil de acest lucru, este important să se discute dacă acesta este apt într-un mod satisfăcător de a continua munca pe care a desfășurat-o până acum. Dacă are nevoie de concediu medical, cum se poate menține cel mai bine contactul cu locul său de muncă?

Informarea colegilor

Ce informații trebuie transmise colegilor? Cât de sincer dorește angajatul să fie în ceea ce privește boala sa? Cum ar trebui transmisă informația? Este nevoie ca un reprezentant al sindicatului sau un coleg apropiat să joace rolul de persoană de contact? Angajatul în cauză dorește ca locul său de muncă să fie o "zonă fără cancer", unde va putea, pe cât posibil, "să se deconecteze" de boala sa și unde colegii să nu discute prea mult despre boală? Sau bolnavul discută cu ușurință despre boala care îi periclitează viața și despre felul cum se simte? Acei pacienți cu cancer care aleg să fie deschiși în ceea ce privește boala lor găsesc că acest lucru este o mare binefacere, atât pentru ei înșiși, cât și pentru cei din jur. Dacă secretomania nu face parte din cultura companiei, colegul bolnav poate fi îndemnat să fie deschis, dar dorințele sale trebuie respectate, în caz că persoana nu dorește acest lucru.

Clarificarea chestiunilor financiare

Angajatul continuă să beneficieze de salariul complet în timpul concediului medical? Trebuie să fie disponibile informații referitoare la orice posibil ajutor financiar din partea companiilor de asigurări de pensii în cazul unei boli grave. Ar putea fi utilă și implicarea experților din cadrul autorităților locale care ar putea, printre altele, furniza informații privind posibilitățile financiare și sociale ale bolnavilor.

Stabilirea unei date pentru o întâlnire ulterioară

În cazul în care tratamentul și concediul medical par să fie pe termen lung, ar fi avantajos pentru ambele părți, atât pentru manager, cât și pentru angajatul bolnav să aibă una sau mai multe întâlniri între timp, astfel încât angajatul să poată raporta asupra stării sale. Asemenea întâlniri pot fi relativ scurte și pot avea loc, de exemplu, când persoana în cauză se află în vizită la locul său de muncă.

În general este preferabil ca cei de la locul de muncă să ia inițiativa și să mențină un contact permanent pe perioada concediului medical. Un angajat bolnav poate fi invitat de exemplu să facă o vizită și să ia o cafea cu colegii săi din când în când. Sau un coleg apropiat îl poate suna acasă să-l întrebe cum se simte. Acest prieten poate atunci discuta cu bolnavul ce informații pot ajunge la ceilalți colegi. Aceste informații pot fi transmise prin e-mail, de exemplu. Dacă s-a menținut contactul între bolnav și locul de muncă pe perioada bolii, revenirea la lucru va fi în general mult mai ușoară pentru ambele părți.

Când colegul dorește să revină la locul de muncă

Când cineva a fost în concediu medical pentru o perioadă îndelungată, este posibil ca acea persoană să nu conceapă să revină la locul de muncă. El a parcurs numeroase schimbări mentale și poate fizice. În plus, numeroși pacienți cu cancer pot suferi efecte secundare ale bolii și tratamentului, oboseala numărându-se printre cele mai comune.

În general este foarte util să aibă loc o întâlnire între angajatul bolnav și manager înainte ca primul să revină la lucru, în care ambele părți să convină asupra așteptărilor lor.

Este preferabil ca discuția să acopere teme ca:

1. Cât volum de muncă poate persoana depune pe termen scurt și lung;
2. Dacă există posibilitatea de a demara cu jumătate de normă și de a ajunge treptat la programul normal. A se ține seama de faptul că autoritatea locală poate furniza informații cu privire la posibilitatea obținerii unei indemnizații de boală zilnice suplimentare;

3. Situația financiară a bolnavului;
4. Dacă există atribuții dificile care pot fi repartizate colegilor pentru o perioadă;
5. Modul cum părțile în cauză doresc să transmită informația colegilor imediați ai bolnavului;
6. Data unei întâlniri ulterioare, cum ar fi la un interval de câteva săptămâni, pentru a vedea dacă sunt necesare schimbări ale celor convenite.

Rețineți că numeroși pacienți cu cancer sunt dornici să reia programul cu normă întreagă cât mai curând posibil după terminarea tratamentului. Este posibil ca aceștia să aibă conștiința încărcată datorită faptului că au stat în concediu medical atâta timp, colegii lor fiind nevoiți să le preia munca. Sau pentru cei care au fost în concediu medical poate fi important să reia un program de lucru cu normă întreagă pentru a demonstra – atât sieși cât și celorlalți – că și-au revenit complet. Din păcate, programul de lucru cu normă întreagă este adeseori prea solicitant pentru început. Din experiența noastră am constatat în general că majoritatea celor care au absentat mult timp de la lucru datorită cancerului își pot relua cel mai bine munca dacă încep cu o normă redusă și ajung treptat la un program normal pe măsură ce își recuperează forța.

Colegii unui angajat cu cancer

Când un angajat suferă de cancer, boala sa îi va afecta în majoritatea cazurilor pe colegii săi. Aceștia pot reacționa în diferite moduri, cel mai frecvent prin îngrijorare și compasiune față de el. De asemenea, adeseori ei sunt îngrijorați că s-ar putea îmbolnăvi ei înșiși de cancer. Dacă boala durează o perioadă lungă, unii ar putea fi iritați că au sarcini suplimentare în absența pacientului, iar această iritare le poate provoca remușcări datorită sentimentelor negative atunci când un coleg este grav bolnav.

Dacă există semne clare de tensiune emoțională în rândul colegilor, se recomandă reunirea grupului și discutarea reacțiilor acestuia la boala colegului. Ei mai pot fi rugați să descrie pe scurt modul în care au fost afectați și dacă cineva poate sugera un mod de abordare a problemelor: ar trebui încurajați să vorbească din când în când despre felul cum se simt sau trebuie lăsați în pace? Doresc ei să facă ceva pentru colegul bolnav și care este cea mai bună cale de a face acest lucru?

În cele mai multe cazuri, colegii apropiați ai unei persoane bolnave sunt nesiguri asupra felului cum își pot arăta sprijinul, atât în timpul concediului medical, cât și după revenirea la serviciu.

Ca o regulă generală, este util să se întrebe angajatul bolnav ce așteptări are de la colegi. Unii s-ar bucura probabil de vizite în timpul concediului medical, iar alții nu. Unii ar prefera ca cei din jur să se comporte ca de obicei când revin la serviciu, iar alții apreciază o grijă deosebită. Rețineți că nevoile unei persoane bolnave se modifică în timp.

Chestionar: ce puteți organiza?

Majoritatea oamenilor vor aprecia o mică atenție cum ar fi un buchet de flori din partea colegilor de serviciu atunci când solicită concediu medical după ce au fost diagnosticați cu o boala gravă.

Este important ca managerul sau șeful de personal să-i propună persoanei bolnave o întâlnire în stadiile timpurii. Un moment propice ar fi în jur de opt săptămâni după diagnosticare.

Realizați o ordine de zi înaintea întâlnirii astfel încât bolnavul să se poată pregăti pentru ea. Următoarele puncte sunt esențiale:

1. Informații referitoare la boală și tratament;
2. Atitudinea și politica firmei referitoare la boli potențial fatale în rândul angajaților săi;
3. Cum trebuie informați colegii și cât anume ar trebui să li se spună;
4. Clarificarea situației financiare a persoanei pe perioada concediului medical;
5. O convenție referitoare la contactul care va avea loc pe perioada absenței de la locul de muncă.

Se recomandă să se invite persoana bolnavă să viziteze locul de muncă pe perioada concediului medical.

În general este deosebit de avantajos să aibă loc o întâlnire între manager și angajat înaintea revenirii acestuia la locul de muncă, astfel încât ambele părți să-și poată clarifica așteptările.

Când angajatul revine la locul de muncă, ar putea fi îndemnat să înceapă un program cu normă redusă și să i se suplimenteze treptat programul.

Fiți conștienți de faptul că situația ar putea fi dificilă pentru colegi. Dacă există semne clare de stres în rândul colegilor imediat apropiați ai bolnavului, vă recomandăm să reuniți grupul pentru a discuta reacțiile la boala colegului.

În cazul în care colegii nu sunt siguri cum ar putea ajuta persoana bolnavă atât pe perioada absenței, cât și la reluarea lucrului, ei ar putea fi încurajați să întrebe persoana în cauză care sunt nevoile acesteia.

Strategie pe termen lung: Elaborați o politică de personal referitoare la boli grave.

Politica de personal

Unii directori de resurse umane cred că o politică de personal referitoare la boli grave face dificilă abordarea persoanelor grav bolnave ca indivizi. Totuși, experiența *Kræftens Bekæmpelse* a arătat că o politică oficială poate permite companiei discutarea diferitelor probleme importante și deciderea abordării. Dar aceasta nu exclude soluțiile individuale pentru probleme individuale.

Un sondaj de opinie a demonstrat că unii directori de resurse umane nu doresc o politică fixă în acest domeniu, deoarece o asemenea politică poate îngreuna manifestarea îngrijorării personale pe care asemenea situații o presupun adeseori.

Noi cei din *Kræftens Bekæmpelse* ["*Luptătorii contra cancerului*"] suntem de părerea unanimă că o boală gravă presupune o atenție individuală, dar din experiența noastră este atât posibil cât și avantajos de a avea o politică oficială, scrisă care să cuprindă îndrumări referitoare la modul de abordare a situației. O asemenea politică poate stipula, de exemplu, un contact cu angajatul grav bolnav doar "pe baza înțelegerii dintre manager și bolnav", această formulare permițând o gamă largă de acțiuni care pot fi adaptate la situația individuală. Dar în același timp, instrucțiunile scrise asigură faptul că ambele părți vor discuta cu privire la modul de stabilire și menținere a contactului.

În unele companii care dispun deja de o politică în acest domeniu, directorii de resurse umane afirmă că aceasta este cuprinde în mare parte câteva indicații generale referitoare la cum ar trebui compania să reacționeze atunci când un angajat suferă de o boală care îi periclitează viața.

Faptul că "o politică referitoare la boli" nu este elaborată în detaliu și cu indicații specifice despre cum ar trebui să se procedeze poate cauza probleme atunci când un angajat suferă de o boală gravă.

Există o serie de avantaje care reies dintr-o politică în acest domeniu:

1. Deciziile care au fost puse în balanță și care afirmă cum pot fi abordate problemele vor conduce în general la un mod mai bun de a acționa – mai bun atât pentru personalul bolnav, cât și pentru conducere.
2. Managerii se simt mai puțin nesiguri dacă au instrumente bune de lucru, atunci când se confruntă cu o situație care poate fi dificil de abordat.
3. Angajații bolnavi se simt mai puțin nesiguri dacă firma a conceput o politică privind atitudinea sa față de boli grave și proceduri în acest sens.
4. Faptul că locul de muncă dispune de o politică în acest domeniu cu care ei se pot familiariza le va oferi tuturor angajaților un sentiment de siguranță într-o măsură mai mare sau mai mică.
5. Acest fapt transmite un semnal clar că firma își ia în serios responsabilitățile sociale. Acest lucru echivalează cu bunăvoință și facilitează sprijinirea angajatului de către companie.

Kræftens Bekæmpelse recomandă ca atât companiile private, cât și cele publice să aibă o politică de personal referitoare la boli grave.

O asemenea politică va fi de obicei concepută de către conducere în colaborare cu reprezentanții sindicatelor la locul de muncă, iar HSU, *hovedsamarbejdsudvalget* [Comitetul Central de Legătură], este în mod normal un forum firesc pentru discuții și elaborare. Dacă unul sau mai mulți angajați doresc să extindă o politică de personal existentă pentru a include un capitol referitor la boli grave, această cerere va fi adresată de regulă către HSU.

Deoarece companiile vor avea diverse cerințe și priorități pentru o asemenea politică, nu putem oferi nici un fel de instrucțiuni ferme în ceea ce privește conținutul acesteia. Diferitele norme și culturi care predomină la locurile de muncă vor genera probabil numeroase variante diferite ale unei politici referitoare la boli.

Mai jos vă oferim câteva exemple de situații care vor facilita de regulă o decizie pe parcursul elaborării politicii:

1. I se va propune angajatului o întâlnire cu managerul sau directorul de resurse umane într-un stadiu timpuriu al bolii?
2. Cum ar trebui exprimată compasiunea pentru situația dificilă a angajatului?
3. Când și cum ar trebui informați colegii?
4. Este dezirabil să se încurajeze angajatul să păstreze contactul cu locul de muncă pe perioada concediului medical? Ce inițiative ar trebui să ia compania într-un asemenea caz?
5. Locul de muncă dorește un certificat care să ateste durata probabilă a bolii și dacă da, când anume?
6. Se dorește existența unor reguli în ceea ce privește disponibilizarea unui angajat cu o boală gravă, și dacă da, când anume?
7. Care este atitudinea locului de muncă referitoare la reorganizarea atribuțiilor, reducerea programului de lucru sau concediul medical parțial, pentru a lua în considerare lucrul acasă sau un posibil transfer în cadrul companiei?
8. Este de dorit o întâlnire cu bolnavul înainte ca acesta să revină la lucru, astfel încât ambele părți să poată decide la ce cantitate de muncă să se aștepte?

Este întotdeauna posibil să se creeze situații dificile și stresante atunci când un coleg este lovit de o boală potențial fatală cum este cancerul. Sperăm ca planul prezentat aici să servească drept "prim ajutor" pentru cineva care se confruntă brusc cu probleme legate de o persoană bolnavă sau de colegii acesteia.

Kræftens Bekæmpelse a publicat un ghid intitulat "*Når en medarbejder får kræft*" ["Când un coleg suferă de cancer"], care este mult mai detaliat și mai amplu decât planul prezentat aici. Ghidul se dorește a fi o lucrare de referință pentru diverse probleme practice care pot apărea atunci când un angajat suferă de cancer. El cuprinde mai multe informații despre diversele puncte și puncte adiționale, cum ar fi modul de abordare al situațiilor în care bolnavul este incapabil să revină la lucru sau în care boala se dovedește a fi fatală.

Cartea este menită a fi utilizată ca instrument de către companiile care doresc să elaboreze o politică de personal referitoare la boli grave, această politică incluzând instrucțiuni specifice privind modul de abordare a situației în care un angajat contractează o boală potențial fatală cum este cancerul.

Text: Jutta Ølgod, sociolog și Preben Engelbrekt, asistent social.

Pagina principală:
www.cancer.dk

Când un coleg este diagnosticat cu cancer

Unul din șapte danezi se îmbolnăvește de cancer înaintea vârstei de pensionare

Cuprins

Cuvânt înainte

Introducere

1. Primele luni

- 1.1 Reacții tipice ale persoanelor grav bolnave
- 1.2 Cu ce trebuie să înceapă bolnavul să cum trebuie să procedeze?
- 1.3 Cum reacționează bolnavul în ceea ce privește locul de muncă?
- 1.4 Evoluția bolii diferă de la un pacient la altul
- 1.5 Cum puteți afla ceva despre evoluția bolii?
- 1.6 Cum se tratează cancerul?
- 1.7 Efecte secundare fizice și psihice

2. Evoluția bolii

- 2.1 O întâlnire timpurie
- 2.2 Dacă angajatul solicită concediu medical pe perioada bolii
- 2.3 Dacă angajatul are concediu medical parțial
- 2.4 Cum trebuie procedat dacă munca prestată de bolnav nu este satisfăcătoare?

3. Revenirea la locul de muncă

- 3.1 Întâlnirea dinaintea revenirii la lucru a angajatului
- 3.2 Efecte ulterioare
- 3.3 Dacă persoana trebuie să-și schimbe locul de muncă
- 3.4 Ținerea la curent a colegilor

4. Posibilul sprijin financiar și practic

- 4.1 Sprijinul pe perioada bolii – atunci când pacientul este temporar inapt de muncă
- 4.2 Sprijinul după boală - atunci când pacientul este permanent inapt de muncă
- 4.3 Colaborarea cu autoritatea locală

5. Dacă bolnavul nu revine la lucru

- 5.1 Unii oameni trebuie să renunțe la lucru cu desăvârșire
- 5.2 Dacă persoana decedează

6. Colegii bolnavilor de cancer

- 6.1 Reacții în rândul colegilor
- 6.2 Comportamentul celorlalți față de colegi
- 6.3 Preluarea atribuțiilor persoanei bolnave
- 6.4 În atenția colegilor unui bolnav de cancer

7. O politică de personal referitoare la boli grave

- 7.1 Cum puteți elabora o politică de personal referitoare la boli grave?
- 7.2 Trei studii de caz ale unor colegi care au suferit de cancer
- 7.3 Un exemplu de politică de personal referitoare la boli grave

Cuvânt înainte

Un coleg suferă de cancer: se poate întâmpla în orice companie. În fiecare an, peste 11 000 [sic] danezi apti de lucru contractează cancer. În prezent, numeroși sunt vindecați și alții trăiesc un timp îndelungat cu această boală.

În ultimii ani, *Kræftens Bekæmpelse* ["*Luptătorii contra cancerului*"] a primit o serie de solicitări din partea unor directori, colegi și pacienți cu cancer care au întâmpinat probleme la lucru în timpul bolii sau după. Aceste solicitări denotă un grad ridicat de incertitudine în ceea ce privește modul de abordare a problemelor.

Câteva exemple tipice ar fi că managerii și colegii sunt prea puțin preocupați de situația persoanei bolnave, sau pe de altă parte, se îngrijorează excesiv, astfel încât bolnavul este izolat atât la serviciu, cât și pe plan social. O altă problemă poate fi dificultatea de a face schimbările necesare în activitatea colegului pe durata bolii sau faptul că o absență îndelungată de la lucru sau poate o perioadă în care persoana în cauză nu este capabilă să presteze cantitatea de lucru normală după tratament înseamnă că aceasta ar putea pierde contactul cu piața forței de muncă.

Având în vedere aceste puncte, *Kræftens Bekæmpelse* a efectuat *Projekt Kræft og Arbejde* ["*Proiectul Cancer și Serviciu*"] cu sprijinul financiar al Ministerului Protecției Sociale. Proiectul a avut ca rezultat soluții practice la problemele de abordare a angajaților care suferă de cancer, ținând seama atât de resursele individuale ale pacientului cu cancer, cât și de condițiile de lucru ale companiei în cauză.

Unul din scopuri a fost îmbunătățirea cunoștințelor angajatorului pe tema cancerului și a situației speciale a pacienților suferind de cancer pentru a reduce riscul excluderii acestora de pe piața forței de muncă.

Prezentul manual se bazează pe experiența noastră cu acest proiect și a fost scris pentru manageri și alte persoane cu responsabilități în domeniul resurselor umane în cadrul companiilor din Danemarca. Sperăm ca această carte să fie utilă managerilor, colegilor și angajaților grav bolnavi, atât în companiile mici, cât și în cele mari.

Anne Nissen, șefă de departament

Introducere

Un diagnostic de cancer nu afectează doar persoana în cauză: el îi mai afectează și pe cei cu care aceasta interacționează. La serviciu, managerii și colegii sunt adeseori cutremurați de veste. Ei ar vrea să ajute și să "procedeze corect", însă mulți nu sunt siguri care este exact "procedura corectă".

În același timp, managerii ar putea fi nevoiți să ia decizii rapide – despre cum persoana poate fi scutită de o parte din activități pe perioada bolii, de pildă. Poate fi dificil să se ia în considerare atât nevoile angajatului bolnav, cât și rezolvarea problemelor practice urgente într-un moment în care există multe necunoscute.

Ghidul de față a fost scris pentru manageri și alți responsabili. El cuprinde atât informații de fond, cât și sugestii practice privind modul de abordare a diverselor probleme în care sunt implicați angajații care suferă de cancer sau de alte boli grave.

Nu este nevoie să citiți întreaga carte

Cartea este gândită ca lucrare de referință, pentru a fi utilizată de către cei care se confruntă brusc cu o problemă specifică rezultată din îmbolnăvirea unui coleg. Însă cititorii vor avea, desigur, o bază mai bună pentru abordarea situației dacă vor lectura întregul text.

Cadrul celor scrise

Inspirația noastră a venit din două surse: în primul rând, solicitările din partea managerilor și pacienților suferind de cancer referitoare la problemele de serviciu care urmare a bolii și în al doilea rând, un sondaj efectuat de către *Kræftens Bekæmpelse* în rândul șefilor de resurse umane din 50 mari companii. Aceștia au fost întrebați, de exemplu, ce anume a condus la probleme la locul de muncă atunci când un coleg s-a îmbolnăvit de cancer.

Cele două surse au menționat aceleași probleme care sunt tratate în capitolele 1-6.

Cele șapte capitole

Capitolul 1 tratează consecințele imediate ale unui diagnostic de cancer. Numeroși pacienți se află în stare de șoc timp de 6 până la 8 săptămâni. Toți cei care suferă de o boală gravă cum este cancerul vor reacționa într-un mod propriu, însă totuși este posibilă o descriere a unor reacții probabile în momentul aflării diagnosticului și a nevoilor în acea perioadă inițială. Capitolul mai conține o secțiune cu informații despre cancer și metodele de tratament.

Capitolul 2 tratează apoi perioada de după începerea tratamentului. Numeroși pacienți cu cancer doresc să ducă o viață cât mai normală posibil în această perioadă și unii doresc să continue lucrul între tratamente, pe când alții nu vor fi capabili să facă acest lucru. Vom descrie rolul companiilor în ambele situații.

Capitolul 3 abordează în special acele probleme care pot apărea la reluarea activității pe care bolnavul o desfășura înaintea bolii.

Capitolul 4 discută posibile modalități de căutare a unui sprijin financiar și practic pentru companie sau pentru colegul bolnav. Unele aranjamente se aplică în cazul în care persoana în cauză se află în continuare sub tratament, iar altele se aplică atunci când se constată după terminarea tratamentului că persoana întâmpină dificultăți în desfășurarea activității pe care o presta anterior.

Capitolul 5 descrie situația în care un coleg care este inapt să continue lucrul va părăsi serviciul și cum se poate proceda în cazul în care cancerul se dovedește a fi fatal.

Capitolul 6 este dedicat colegilor angajatului bolnav. Cei cu care acesta lucrează sunt adeseori afectați de boala acestuia, iar acest capitol cuprinde sugestii pentru manager în cazul în care reacțiile colegilor devin o problemă în cadrul departamentului. El mai conține câteva pagini care pot fi copiate și înmânate colegilor angajatului bolnav.

Capitolul final, capitolul 7, sugerează moduri de prevenire de către o companie a multor probleme care pot apărea în legătură cu îmbolnăvirea gravă a unui angajat prin introducerea unei politici de personal referitoare la boli grave. Se vor discuta apoi trei cazuri, și anume exemple de stadii pe care le poate parcurge boala, cazuri care pot fi utile în timpul elaborării unei asemenea politici.

Alte aspecte demne de reținut

Cartea face permanent referire la persoana bolnavă la genul masculin. Acest lucru nu înseamnă că doar bărbații sunt afectați de cancer: de fapt, numărul femeilor care se îmbolnăvesc de cancer este aproape egal cu cel al bărbaților. Însă din punct de vedere lingvistic este stângaci să se scrie " el sau ea" de fiecare dată se face referire în text la un angajat cu o boală gravă.

Pentru o trecere în revistă rapidă a cuprinsului cărții, accesați pagina www.cancer.dk/arbejde, care oferă atât o versiune prescurtată, cât și una completă a manualului.

Pacienții care suferă de cancer pot folosi la rândul lor sugestiile din această carte drept inspirație sau ca ajutor practic atunci când încearcă să rezolve problemele la locul de muncă.

Deși cartea discută modul de a proceda în cazul unui angajat care suferă de cancer, conținutul ei este de asemenea relevant pentru alte boli grave.