

Översättning av sammanfattning på: www.cancer.dk/arbejde

I Danmark drabbas över 13 000 människor i arbetsför ålder varje år av cancer. Det kan leda till osäkerhet och andra problem på arbetsplatsen. Vad kan du som chef göra om någon av dina medarbetare blir allvarligt sjuk? Vad bör tas upp till diskussion? Och hur kan du stötta medarbetaren som är sjuk? Kollegorna på arbetsplatsen kan också reagera på situationen och kanske känna sig osäkra eller nervösa över hur de ska uppträda runt sin sjuke medarbetare. Det skapar problem både för verksamheten och för den som är sjuk.

- Vanliga reaktioner vid livshotande sjukdom
- Kontakt med medarbetaren under sjukdom
- När medarbetaren vill återgå till arbetet
- Kollegorna till en cancersjuk medarbetare
- Checklista: Vad kan du göra?
<http://www.cancer.dk/alt+om+kraeft/taet+paa+en+kraeftpatient/arbejdsgiver/resume+af+naar+en+medarbejder+faar+kraeft1.asp> - huskeliste
- Personalpolitik

Vanliga reaktioner vid livshotande sjukdom

När man får besked om att man har en livshotande sjukdom som till exempel cancer är det ofta svårt att acceptera. Det känns överkligt, särskilt om man inte har mått särskilt dåligt innan sjukdomsbeskedet. De flesta är chockade, vissa bryter ihop och kan inte tänka klart medan andra tror att läkaren måste ha gjort ett misstag. Andra tänker: Varför händer det här mig?

I början är det vanligt att man känner sig chockad och inte kan hantera situationen. I det här läget kan det vara svårt att koncentrera sig på sitt arbete och det kan vara svårt att hantera kollegor och andra människor.

Många orkar inte gå till jobbet och sjukanmäler sig efter diagnosen, oavsett om behandlingen ska påbörjas direkt eller först några veckor senare. De flesta uppskattar att företaget visar omtanke, till exempel genom att skicka en bukett blommor.

Det är inte alla som sjukskriver sig efter att de har diagnostiserats med cancer. Vissa väljer att fortsätta arbeta deltid efter ett kort avbrott. Det kan finnas olika anledningar till att man väljer att arbeta. En anledning kan till exempel vara att skapa ordning i kaoset. Det är vanligt att den sjuke vill att något ska vara "som det alltid har varit" i en situation då livet vänts uppochner. Eller så kan arbetsplatsen fungera som en välbehövlig cancerfri zon där man får tänka på annat.

När den första chocken har lagt sig och patienterna förstår att de har en livshotande sjukdom är det vanligt att de pendlar mellan att vara deprimerade och att hoppas på att det inte är så farligt. Det är också vanligt att de stundtals oroar sig för att dö, eller att situationen är mycket förvirrande.

De flesta cancerpatienter erbjuds i regel någon form av behandling, till exempel operation, kemoterapi, strålbehandling eller hormonbehandling. Tiden före behandlingen innebär ofta en stor psykisk press för personen eftersom det kan vara svårt att hantera den väntan och osäkerhet som det innebär. De vet dessutom inte hur kroppen kommer att reagera på behandlingen.

En annan vanlig reaktion är oro över hur lång sjukdomsperioden kommer att bli, om man riskerar att förlora jobbet och hur arbetsgivaren och kollegorna kommer att reagera. Vissa är rädda för att förlora jobbet på grund av sin sjukskrivning och det kan göra att de försöker att arbeta så mycket som möjligt under sin behandling.

Kontakt under sjukdomen

Det är viktigt att arbetsplatsen tar initiativ och bokar en tid för ett samtal med den anställda som blivit sjuk. Det kan vara lämpligt ungefär åtta veckor efter diagnos.

Det finns alltid en risk att arbetsplatsen förlorar kontakten med den sjuke medarbetaren under sjukdomen. Personen kanske inte själv orkar kontakta arbetsplatsen och företaget kan känna att man klampar in i den anställdes privatliv om man tar för mycket kontakt.

Vår erfarenhet är att det är viktigt att den närmsta chefen eller personalchefen tidigt erbjuder ett samtal med en anställd som lider av en livshotande sjukdom. Det är dock viktigt att vänta tills personen har kommit över den första chocken, vilket i regel inträffar sex till åtta veckor efter mottagen diagnos. Vid det laget vet medarbetaren också mer om behandlingsförloppet, och har kanske redan påbörjat behandlingen. Alla är olika och därför rekommenderar vi att medarbetaren själv föreslår ett datum för när samtalet ska äga rum.

Man kan erbjuda medarbetaren att ta med en tredjepart, kanske en kollega, ett fackombud eller en make/maka.

Det kan vara svårt för en chef att prata med en medarbetare som har en livshotande sjukdom. Många chefer har personlig erfarenhet av cancer i sin egen närhet, till exempel från familj, vänner eller bekanta. Den erfarenheten kan i viss utsträckning påverka hur samtalet förs. De bör vara medvetna om att olika cancertyper fungerar på olika sätt, och att två människor med samma diagnos kan uppleva sjukdomen väldigt olika. Chefen kan känna oro över den sjukes reaktioner, till exempel om personen börjar gråta. Detta ska dock aldrig hindra samtalet från att äga rum. Medarbetaren är redan upprörd över sin sjukdom och det är inte samtalet i sig som gör personen ledsen. Det kan finnas saker som chefen vill fråga om, men som kan kännas olämpligt. Om en sådan fråga skulle komma på tal kan man be medarbetaren att svara men bara om han eller hon själv vill.

Det kan vara en bra idé att göra en dagordning innan mötet så att medarbetaren får

möjlighet att förbereda sig. Följande punkter kan vara viktiga att ta upp:

Information om sjukdomen och behandlingen

Medarbetaren måste få möjlighet att informera sin chef om sjukdomen och den planerade behandlingen, samt hur lång tid behandlingen förväntas ta. Medarbetaren kanske redan vet att sjukdomen och behandlingen kommer att påverka möjligheterna att återgå till arbetet. Behöver medarbetaren vara kort- eller långtidssjukskriven? Fråga hur medarbetaren mår.

Att utarbeta verksamhetens personalpolitik i samband med livshotande sjukdom

Om verksamheten inte har någon personalpolitik för det här området är det viktigt att medarbetaren får veta vad som gäller i fråga om sjukskrivning och uppsägning på grund av livshotande sjukdom. Vad finns det till exempel för möjlighet att arbeta deltid, arbeta hemma eller ha flexibla arbetstider?

Kontakt med arbetsplatsen

Om medarbetaren vill och har möjlighet att arbeta under sjukdomen är det viktigt att diskutera om han eller hon kan fortsätta arbetet på ett tillfredsställande sätt. Hur ska kontakten bäst upprätthållas om personen måste sjukskrivas?

Informera medarbetarna

Vad ska kollegorna informeras om? Hur öppen vill medarbetaren vara med sin sjukdom? Hur ska informationen spridas? Ska en facklig representant eller en nära kollega fungera som kontaktperson? Vill medarbetaren att arbetsplatsen ska vara en "cancerfri zon" där han eller hon kan få en paus från sin sjukdom och prata så lite som möjligt om den med sina kollegor? Eller känner medarbetaren sig bekväm med att prata om sin livshotande sjukdom och om hur han eller hon mår? Cancersjuka som väljer att vara öppna med sin sjukdom upplever ofta att det är en fördel, både för dem själva och för människor i deras närhet. Om man ofta talar om personliga frågor på arbetsplatsen, kan man uppmana medarbetaren att vara öppen med sin sjukdom. Om medarbetaren inte vill vara det ska detta respekteras.

De ekonomiska frågorna

Ska medarbetaren behålla samma lön under sjukskrivningen? Det bör finnas information om vilken typ ekonomisk hjälp från pensionsbolag som kan vara aktuell vid allvarlig sjukdom. Det kan också vara bra att kontakta en handläggare på de lokala myndigheterna för vägledning om ekonomiska och sociala möjligheter under sjukdom.

Bestäm ett datum för nästa möte

Om behandlingen och sjukskrivningen förväntas bli långvarig kan det vara bra för både chefen och medarbetaren att ha ett eller flera möten så att medarbetaren får möjlighet att informera om sin sjukdom. Ett sådant möte kan vara ganska kort och arrangeras i samband med att medarbetaren besöker arbetsplatsen av annan anledning.

Det är ofta en bra idé att kollegorna på arbetsplatsen håller regelbunden kontakt med medarbetaren under sjukskrivningen. Den sjuke medarbetaren kan till exempel bjudas in på en kopp kaffe med sina kollegor då och då. Man kan också be en nära kollega att ringa och ta reda på hur personen mår. Det kan även vara ett bra tillfälle att prata lite om vilken information som ska spridas till de övriga kollegorna. Informationen kan sedan skickas ut via e-post eller liknande. När medarbetaren sedan återupptar arbetet brukar det ofta gå lättare om man har haft regelbunden kontakt med arbetsgivaren under sjukdomstiden, och detta gäller i regel för båda parter.

När den anställde vill återuppta arbetet

Efter en lång sjukskrivning kan det vara svårt för medarbetaren att tänka sig hur det är att arbeta igen. Ofta har personen förändrats både psykiskt och fysiskt. Cancerpatienter kan dessutom lida av sviter från sjukdomen och behandlingen, och trötthet är väldigt vanligt.

Det är ofta väldigt bra om medarbetaren och chefen har ett möte innan arbetet återupptas, där de kan komma överens om hur arbetet ska se ut framöver.

Prata gärna om följande:

1. Hur mycket kan personen arbeta, på både kort och lång sikt.
2. Är det möjligt att börja arbeta deltid och öka arbetstiden efter hand? De lokala myndigheterna vet om det finns möjlighet att bevilja ytterligare sjukskrivning.
3. Personens ekonomiska situation.
4. Finns det delar av jobbet som är mer betungande och som under en period kanske kan göras av kollegorna?
5. Hur vill medarbetaren och ledningen att övriga kollegor informeras?
6. Boka ytterligare ett möte några veckor senare för att prata om eventuella ändringar som behöver göras.

Många cancerpatienter vill gärna återuppta sitt heltidsarbete så snart som möjligt efter behandlingen. Det kan bero på att de har dåligt samvete efter den långa sjukskrivningen och att deras kollegor fått göra deras arbete under tiden. Det kan även vara viktigt för den

som har varit sjukskriven att börja arbeta heltid igen för att visa sig själv och andra att man mår bra igen. Tyvärr är det dock ofta för mycket att börja arbeta heltid direkt. Vår erfarenhet är att de flesta som varit långtidssjukskrivna på grund av cancer lättast anpassar sig till att arbeta igen om de börjar med att arbeta deltid och sedan öka arbetstiden allt eftersom.

Kollegorna till en cancersjuk medarbetare

När en medarbetare får cancer påverkar sjukdomen ofta kollegorna på arbetsplatsen. De kan reagera på många olika sätt, ofta genom att visa omtanke och medkänsla. Det är också vanligt att de oroar sig för att själva få cancer. I de fall sjukdomen är långvarig kan det hända att kollegorna blir irriterade eftersom de måste ta hand om den sjukskrivnes arbete också. Den här irritationen leder ofta till dåligt samvete över de negativa känslorna gentemot kollegan som är allvarligt sjuk.

Om det finns tydliga tecken på att kollegorna har det jobbigt känslomässigt kan det vara en bra idé att samla de anställda och låta dem prata om sina reaktioner på medarbetarens sjukdom. Man kan be dem att beskriva hur de påverkats och om någon av dem har något förslag på hur man ska lösa problemet på arbetsplatsen. Ska de uppmanas att prata om hur de känner ibland eller ska de lämnas i fred? Vill de göra något för sin sjukskrivna kollega, och hur kan de göra det på bästa sätt?

Det är väldigt vanligt att den sjukskrivnes närmsta kollegor är osäkra på hur de kan visa sitt stöd, både under sjukskrivningen och i samband med att arbetet återupptas.

Det är en bra grundregel att fråga personen som är sjukskriven vad han eller hon förväntar sig av sina kollegor. En del vill kanske ha besök under sjukskrivningen och andra inte. En del vill att kollegorna ska bete sig som de alltid har gjort, och andra uppskattar lite extra omtanke. Kom ihåg att medarbetarens behov ofta förändras med tiden.

Checklista: Vad kan du göra?

De flesta uppskattar en gest från sin arbetsplats, som till exempel en blombukett, i samband med sjukskrivning på grund av en livshotande sjukdom.

Det är viktigt att chefen eller personalchefen tidigt erbjuder medarbetaren ett möte. Det är lämpligt att ha detta möte cirka åtta veckor efter diagnosen.

Gör en dagordning före mötet så att medarbetaren får möjlighet att förbereda sig. Följande punkter är viktiga:

1. Information om sjukdomen och behandlingen.
2. Arbetsplatsens bestämmelser och policy gällande livshotande sjukdom hos medarbetarna.

3. Hur ska kollegorna informeras och hur mycket ska de få veta?
4. Förtydligande om personens ekonomiska situation under sjukskrivningen.
5. En överenskommelse om hur kontakten ska fortgå under sjukskrivningen.

Det kan vara en bra idé att be medarbetaren att besöka arbetet då och då under sin frånvaro.

Det är vanligtvis en stor fördel om chefen och medarbetaren kan ha ett möte innan arbetet återupptas – då får båda parter möjlighet att berätta om sina förväntningar.

När medarbetaren återupptar arbetet kan man uppmana honom eller henne att börja arbeta deltid för att sedan öka successivt.

Det är viktigt att uppmärksamma att situationen kan vara svår för kollegorna. Om det finns tydliga tecken på att medarbetarens närmsta kollegor är stressade är det bra att kalla gruppen till ett möte för att prata igenom deras reaktioner på medarbetarens sjukdom.

Kollegorna vet kanske inte hur de kan hjälpa den som är sjuk, varken under sjukskrivningen eller när personen kommer tillbaka, och då kan det vara bra att uppmana dem att fråga personen direkt vad de kan göra för att hjälpa.

Långsiktig strategi: Utarbeta en personalpolitik för livshotande sjukdomar.

Personalpolitik

Vissa personalchefer anser att en särskild personalpolitik för livshotande sjukdomar kan göra det svårt att behandla varje sjukdomsfall individuellt. *Kræftens Bekæmpelses* erfarenhet är dock att en offentlig personalpolitik garanterar att man diskuterar flera olika och viktiga problem på arbetsplatsen och sedan bestämmer sig för en lösning. Det utesluter dock inte individuella lösningar för individuella problem.

En undersökning har visat att vissa personalchefer inte vill ha en bestämd policy på området eftersom det kan göra det svårare att visa den personliga hänsyn som sådana situationer ofta kräver. Vi på *Kræftens Bekæmpelse* är eniga om att en livshotande sjukdom kräver individuell uppmärksamhet. Vår erfarenhet är dock att det är fullt möjligt och till och med att föredra att ha en officiell, skriftlig policy som ger riktlinjer för hur situationen bör lösas. En sådan policy kan till exempel fastställa att man ska upprätta kontakt med en allvarligt sjuk medarbetare "efter överenskommelse med chefen och den sjukskrivne" – en formulering som givetvis ger utrymme för individuella lösningar. Samtidigt ser de skriftliga riktlinjerna till att båda parter diskuterar hur kontakten ska hanteras och bibehållas.

I vissa företag där det redan finns en personalpolitik på området säger personalcheferna att den i regel består av några allmänna riktlinjer för hur företaget ska hantera beskedet

om att en anställd drabbats av en livshotande sjukdom.

Om det inte finns en detaljerad "sjukdomspolicy" med riktlinjer för hur sådana här frågor ska hanteras kan det orsaka problem när en medarbetare blir allvarligt sjuk.

Det finns många fördelar med att ha en särskild policy för det här området:

1. Situationen blir oftast lättare att hantera, både för medarbetaren och ledningen, om man tidigare tagit beslut om hur man ska hantera en sådan här händelse på arbetsplatsen.
2. Chefer känner sig säkrare om de har bra verktyg att ta till när de plötsligt ställs inför en situation som är svår att hantera.
3. Medarbetare som drabbats av sjukdom känner sig mindre osäkra om företaget har en policy för hur man ska hantera svåra sjukdomsfall.
4. De flesta medarbetare anser i regel att det är tryggt att arbetsplatsen har en policy på området som de kan läsa och ta del av.
5. Detta skickar en tydlig signal om att företaget tar sitt sociala ansvar på allvar. Det visar att företaget vill väl och det talar för att företaget kan stötta medarbetaren.

Kraftens Bekæmpelse rekommenderar att både privata och offentliga arbetsplatser har en personalpolitik för livshotande sjukdom.

Denna tas oftast fram av arbetsplatsens ledning och fackliga representanter tillsammans, och det kan vara bra att föra diskussionerna i *personalkommittén*. Om en eller flera anställda vill lägga till ett kapitel om livshotande sjukdomar i en redan befintlig personalpolitik är det vanligtvis personalkommittén som sköter det.

Eftersom olika företag har olika krav och prioriteringar för den här typen av policy kan vi inte skapa några tydliga riktlinjer för själva innehållet. De skilda normer och kulturer som råder på olika arbetsplatser innebär att det även kan finnas många olika versioner av en sjukdomspolicy inom det här området.

Nedan ger vi några exempel på situationer som kan vara bra att besluta om i samband med att policyn utarbetas:

1. Kommer medarbetaren att erbjudas ett möte med chefen eller personalchefen i ett tidigt skede av sjukdomen?
2. Hur kan man visa medkänsla för medarbetarens svåra situation?
3. När och hur ska kollegorna informeras?
4. Vill man att medarbetaren ska uppmuntras att ha kontakt med arbetsplatsen under sjukskrivningen? Vilka initiativ ska företaget ta i sådana fall?
5. Önskar arbetsplatsen ett intyg på hur länge sjukdomen förväntas pågå, och i sådant fall när?

6. Är det önskvärt att det finns regler om uppsägning av en medarbetare med livshotande sjukdom, och när ska uppsägning i sådant fall ske?
7. Hur ser arbetsplatsen på att omorganisera arbetet, minska arbetstiden eller bevilja halvtidssjukskrivning, möjliggöra arbete hemifrån eller göra en förflyttning inom företaget?
8. Vill man ha ett möte med medarbetaren innan denne återgår till arbetet så att båda parter kan komma överens om vilken arbetsinsats man kan förvänta sig?

Man kan förvänta sig att svåra och stressiga situationer uppstår när en medarbetare drabbas av en livshotande sjukdom som cancer. Vi hoppas att den här sammanfattningen kan fungera som "första hjälpen" när en arbetsplats står inför problem med en sjuk medarbetare eller dennes kollegor.

Kræftens Bekæmpelse har gett ut en bok med titeln "*Når en medarbejder får kræft*" ["När en medarbetare får cancer"], som mer i detalj och i större omfattning beskriver det som presenterats här. Handboken är tänkt som ett referensdokument för olika praktiska problem som kan uppstå när en kollega har cancer. Den innehåller mer information om de olika punkterna, samt fler punkter om hur man kan hantera situationer då den sjukskrivne inte kan återgå till arbetet, eller när sjukdomen leder till dödsfall.

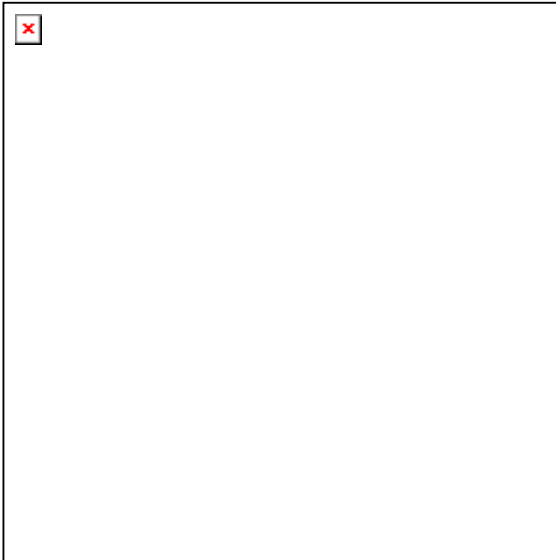
Boken har utformats för att kunna användas som ett verktyg för företag som vill skapa en personalpolitik om livshotande sjukdomar, det vill säga en policy med tydliga råd för hur man kan hantera situationer med livshotande sjuka medarbetare.

-

Text: Jutta Ølgod, sociolog och Preben Engelbrekt, socialarbetare.

- Webbplats: www.cancer.dk

Translation of the first few pages of the complete text



När en medarbetare får cancer

En av sju danskar får cancer innan de når pensionen

Innehåll

Förord

Inledning

1. De första månaderna
 - 1.1 Vanliga reaktioner hos personer med en allvarlig sjukdom
 - 1.2 Vad behöver medarbetaren inledningsvis och hur kan man hantera det?
 - 1.3 Hur reagerar medarbetaren på arbetsplatsrelaterade frågor?
 - 1.4 Sjukdomsförloppet är olika hos olika patienter
 - 1.5 När kan du få reda på något om sjukdomsförloppet?
 - 1.6 Hur behandlas cancer?
 - 1.7 Fysiska och psykiska biverkningar
2. Sjukdomsförloppet
 - 2.1 Möte i ett tidigt skede
 - 2.2 När medarbetaren är sjukskriven under sjukdomstiden
 - 2.3 När medarbetaren är deltidssjukskriven
 - 2.4 Vad gör man om medarbetarens arbetsinsats inte uppfyller kvalitetskraven?
3. När medarbetaren börjar arbeta igen
 - 3.1 Ett möte innan medarbetaren återupptar arbetet
 - 3.2 Sviter
 - 3.3 Om medarbetaren måste byta arbete

3.4 Informera kollegorna

4. Ekonomiskt och praktiskt stöd

4.1 Stöd under sjukdomen – när medarbetarens arbetsförmåga är tillfälligt nedsatt

4.2 Stöd efter sjukdomen – när medarbetarens arbetsförmåga är permanent nedsatt

4.3 Samarbete med de lokala myndigheterna

5. När medarbetaren inte kan återuppta arbetet

5.1 Om medarbetaren måste sluta arbeta helt

5.2 Om personen avlider

6. De cancersjukas kollegor

6.1 Kollegornas reaktioner

6.2 Kollegornas uppträdande gentemot medarbetaren

6.3 Ta över den sjuke medarbetarens arbetsuppgifter

6.4 Till den cancersjukes kollegor

7. En personalpolitik för livshotande sjukdom

7.1 Hur upprättar man en personalpolitik för livshotande sjukdom?

7.2 Tre fallstudier om kollegor som har haft cancer

7.3 Ett exempel på en personalpolitik för livshotande sjukdom

Förord

En kollega får cancer. Det kan hända på vilken arbetsplats som helst. Varje år drabbas över 11 000 danskar i arbetsför ålder av cancer. Nuförtiden blir många friska och många lever länge med sjukdomen.

Under de senaste åren har *Kræftens Bekæmpelse* fått många förfrågningar från chefer, kollegor och cancerpatienter som har stött på problem på arbetsplatsen under eller efter sjukdomen. Dessa förfrågningar vittnar om en stor osäkerhet om hur dessa problem ska hanteras.

Några vanliga exempel är att chefer och kollegor tar för lite hänsyn till den sjuke medarbetarens situation, eller att de oroar sig för mycket vilket resulterar i att medarbetaren blir isolerad både på arbetet och socialt. Ett annat problem kan vara att det är svårt att göra nödvändiga förändringar av medarbetarens arbetsuppgifter under sjukdomstiden, eller att en längre sjukskrivning och en period med nedsatt arbetsförmåga efter en behandling kan medföra att medarbetaren förlorar kontakten med arbetsmarknaden.

Med dessa frågor i åtanke har *Kræftens Bekæmpelse* genomfört *Projekt Kræft og Arbejde* [*Projektet cancer och arbete*] med stöd från Socialdepartementet. Projektet resulterade i praktiska lösningar för hur man kan hantera anställda med cancer, med hänsyn både till den cancersjukas individuella resurser och verksamhetens arbetsvillkor.

Ett syfte med boken har varit att förbättra arbetsgivarnas kunskap om cancer och om cancersjukas speciella situation för att minska riskerna att de tappar kontakten med arbetsmarknaden.

Handboken baseras på våra erfarenheter från det här projektet och har tagits fram för chefer och andra med personalansvar på arbetsplatser i Danmark. Vi hoppas att boken kommer till nytta för chefer, kollegor och medarbetare med en livshotande sjukdom, både på små och stora arbetsplatser.

Anne Nissen
Avdelningschef

Inledning

En cancerdiagnos påverkar inte bara personen som är sjuk – den påverkar även dem han eller hon kommer i kontakt med. På jobbet blir ofta cheferna och kollegorna chockade av nyheten. De vill hjälpa till och göra "det rätta" men många vet inte riktigt vad "det rätta" kan vara.

Samtidigt kan cheferna behöva ta snabba beslut om hur man kan underlätta arbetsbördan för den som är sjuk. Det kan vara svårt att ta hänsyn till medarbetarens behov samtidigt som brådskande praktiska problem ska lösas vid en tidpunkt då mycket hänger i luften.

Handboken har utarbetats för chefer och andra med ansvarstygda arbeten. Den innehåller både bakgrundsinformation och praktiska förslag för hur man hanterar problem som rör medarbetare med cancer eller annan allvarlig sjukdom.

Man behöver inte läsa hela boken

Boken är tänkt som inspiration till dem som plötsligt står inför ett specifikt problem som har att göra med en medarbetare som är allvarligt sjuk. Men man har så klart en bättre grund för att hantera situationen om man läser hela texten.

Bakgrunden till bokens innehåll

Vi inspirerades av två källor. Den ena källan är förfrågningar om problem på arbetsplatsen i samband med sjukdomen från både chefer och cancerpatienter. Den andra källan är en undersökning som *Kraftens Bekämpelse* genomförde med personalchefer i 50 stora verksamheter. De tillfrågades vad som särskilt orsakade problem på arbetsplatsen i samband med att en kollega drabbades av cancer.

De två källorna nämner samma problem och det är dessa vi behandlar i kapitlen 1–6.

De sju kapitlen

Kapitel ett tar upp de omedelbara följderna av en cancerdiagnos. Många patienter befinner sig i chock i sex till åtta veckor. Alla som går igenom en livshotande sjukdom som cancer kommer att reagera på sitt eget sätt. Man kan dock beskriva hur de *kan* reagera i samband med att de får besked om sjukdomen, samt vad deras behov är i förstaskedet. Kapitlet innehåller också ett avsnitt med allmän information om cancer och olika behandlingsmetoder.

Kapitel två tar upp perioden när behandlingen påbörjats. Många cancerpatienter vill leva ett så normalt liv som möjligt under den här perioden, andra vill arbeta mellan behandlingarna medan vissa inte har den möjligheten. Vi beskriver vad företagen kan göra i båda situationerna.

Kapitel tre tar upp de problem som kan uppstå när en sjuk medarbetare ska återuppta arbetet han eller hon hade före sjukdomen.

Kapitel fyra diskuterar olika sätt att söka ekonomiskt och praktiskt stöd på, för företagen eller medarbetaren. Vissa lösningar är aktuella om personen i fråga fortfarande får behandling och vissa om personen efter behandlingen har problem med att genomföra sitt vanliga arbete.

Kapitel fem tar upp hur man tackar av en medarbetare som inte kan komma tillbaka till arbetet, samt vad som kan göras om cancer får en dödlig utgång.

Kapitel sex tar upp medarbetarens kollegor. Kollegorna till den sjuke medarbetaren påverkas ofta av sjukdomen och det här kapitlet tar upp förslag på vad chefen kan göra om kollegornas reaktioner blir ett problem för avdelningen. Det innehåller även några sidor som kan kopieras och delas ut till kollegorna på arbetsplatsen.

Det sjunde och sista kapitlet ger förslag på hur ett företag kan föregripa många av de problem som kan uppstå i samband med en allvarlig sjukdom genom att skapa en personalpolitik om allvarliga sjukdomar. Sedan diskuteras tre fall, dvs. exempel på sjukdomsskeden, som kan användas när man arbetar fram en sådan policy.

Ta en snabbtitt på bokens innehåll på webbplatsen www.cancer.dk/arbejde där det finns både en kort och en lång version av boken.

Sjukdomsförloppet längre fram

Cancersjuka medarbetare kan använda förslagen i boken som inspiration eller praktiskt hjälp när de försöker lösa problem på arbetsplatsen.

Även om boken börjar med att diskutera vad man kan göra när en kollega får cancer är innehållet även relevant för andra livshotande sjukdomar.