

Quand un collègue développe le cancer

Un Danois sur sept développe le cancer avant d'atteindre l'âge d'admission à la pension

"Når en medarbejder får kræft" écrit par
Jutta Ølgod, sociologue,
Preben Engelbrecht, travailleur social,
la Division du Soutien aux Patients, la Société Danoise du Cancer

Traduit par des traducteurs bénévoles dans le cadre des travaux du Cancer Support.

Table des matières

Préface	7
Introduction	9
1. Les premiers mois	13
1.1 Réactions caractéristique des personnes qui sont sérieusement malades	13
1.2 Avec quel aspect, doit le malade commencer ?	14
1.3 Comment la personne malade se sent-elle par rapport à son travail ?	16
1.4 Le cours de la maladie est différent dans le cas les différents patients	18
1.5 Quand est-ce possible de déceler le cours de la maladie ?	19
1.6 Comment sont traités les cancers?	20
1.7 Effets secondaires physiques et psychologiques	21
2. Le cours ultérieur de la maladie	23
2.1 Une réunion prématurée	23
2.2 Si l'employé est absent suit à une maladie, pour une par de temps	27
2.3 S'il est des malades pour une partie du temps	28
2.4 Qu'est-ce que devrait être fait si le travail de la personne malade n'est pas assez bon ?	29
3. Le retour au travail	31
3.1 Une réunion avant le retour de l'employé au travail	32
3.2 Incidences ultérieurs	34
3.3 Si la personne malade est obligée de changer les emplois	37
3.4 Information des collègues	39
4. Aide financière et pratique possible	41
4.1 Soutien pendant la maladie – quand le patient est provisoirement moins apte pour le travail	42
4.2 Aide après la maladie – quand le patient est de manière permanente moins apte pour le travail	44
4.3 Travailler ensemble avec l'autorité locale	46
5. Si la personne malade ne retourne pas au travail	47
5.1 Certaines personnes doivent arrêter le travail entièrement	47
5.2 Si la personne meurt	50

6.	Collègues des victimes de cancer	53
6.1	Réactions parmi les collègues	53
6.2	Comment les collègues se comportent envers la personne malade	54
6.3	Assumer les tâches de la personne malade	56
6.4	Pour les collègues de quelqu'un malade de cancer	57
7.	La politique de personnel au sujet des maladies graves	63
7.1	Comment élaborer une politique de personnel au sujet des maladies graves ?	64
7.2	Trois études de cas des victimes de cancer	66
7.3	Un exemple de la politique de personnel poursuivie dans le cas des maladies graves	71

Préface

Un collègue a le cancer : cela peut arriver dans n'importe quelle entreprise. Chaque année plus de 11.000 Danois en âge de travailler développent le cancer. Aujourd'hui beaucoup sont guéries et beaucoup vivent long temps avec leur maladie.

Au cours des dernières années, l'organisation *Kræftens Bekæmpelse* ('Le Combat du Cancer') a reçu un nombre croissant émanant des enquêtes des supérieurs, des collègues et des patients atteints d'un cancer rencontrant des problèmes au travail pendant ou après la maladie. Ces enquêtes montrent une grande incertitude sur la façon que les problèmes peuvent être le mieux abordés.

Selon quelques exemples typiques, les supérieurs et les collègues prennent trop peu en compte la situation de la personne qui est malade, ou, d'autre part, ils s'inquiètent excessivement à son sujet, de sorte que la personne malade soit isolée à la fois au travail et socialement. Un autre problème peut être la difficulté d'apporter les modifications nécessaires dans le travail que le collègue est appelé de faire tout en souffrant de la maladie, ou le fait qu'une absence prolongée ou, éventuellement, une période quand la personne concernée n'est pas capable de réaliser autant travail que d'habitude après traitement, signifie qu'il peut perdre le contact avec le marché du travail.

Avec ces points à l'esprit, *Kræftens Bekæmpelse* a réalisé *Projekt Kræft og Arbejde* [le "projet de cancer et de travail"] avec l'aide financière du ministère de affaires sociales. Le projet a abouti à des solutions pratiques aux problèmes de traitement des travailleurs qui sont atteints d'un cancer, prenant en considération à la fois les ressources individuelles du patient atteint d'un cancer et les conditions de travail des entreprises en question.

L'un des objectifs a été d'améliorer la connaissance des employeurs conquérant le cancer et la situation spéciale des patients atteint d'un cancer, afin de réduire le risque de leur exclusion du marché du travail.

Ce manuel se base sur notre expérience avec ce projet, et a été écrit pour les chefs les chefs et les autres personnes responsables des ressources humaines sur les lieux de travail au Danemark. Nous espérons que le livre sera utile pour les chefs, les collègues et les travailleurs qui sont sérieusement malades, à la fois dans les petites et grandes entreprises.

Anne Nissen
Chef de département

Introduction

Un diagnostic de cancer ne touche pas la personne concernée seulement : il touche également ceux avec qui il entre en contact. Au travail, les nouvelles agitent souvent les supérieurs et les collègues. Ils aimeraient aider et "faire la bonne chose", mais beaucoup ne sont pas sûrs ce qui la "bonne chose" est, exactement.

En même temps, les supérieurs peuvent bien devoir prendre des décisions rapides – sur la façon dont la personne peut être soulagée d'une partie de son travail tandis qu'il est malade, par exemple. Il peut être difficile de considérer les besoins de l'employé malade ainsi que résolvant des problèmes pratiques urgents à un moment où il y a beaucoup d'impondérables.

Ce manuel a été écrit pour les supérieurs et d'autres avec la responsabilité des ressources humaines. Il comprend à la fois l'information de fond et des suggestions pratiques quant à la façon de traiter de différents problèmes faisant participer les travailleurs qui ont le cancer ou une autre maladie grave.

Vous ne devez pas lire tout le livre

Le livre est projeté comme travail de référence, à employer par ceux qui sont brusquement confrontés à un problème spécifique résultant de la maladie grave d'un collègue. Mais les lecteurs, évidemment, auront une meilleure base pour traiter la situation s'ils lisent tout le texte.

L'historique à ce que nous avons écrit

Notre inspiration est venue de deux sources : premièrement enquêtes à la fois des supérieurs et des patients atteint d'un cancer sur les problèmes sur le lieu de travail résultant de la maladie et du deuxième une enquête que *Kræftens Bekæmpelse* a porté parmi les ressources humaines des supérieurs dans 50 grandes entreprises. Ils ont été demandés, par exemple, ce qui notamment menés aux problèmes sur le lieu de travail quand un collègue a développé le cancer.

Les deux sources ont mentionné les mêmes problèmes, et il est ceux-ci qui sont abordés dans les chapitres 1-6.

Les sept chapitres

Le chapitre 1 traite le lendemain immédiat d'un diagnostic de cancer. Beaucoup de patients se trouvent dans un état de choc pour 6 à 8 semaines. Tous ceux qui ont une maladie représentant un danger pour la vie telle que le cancer réagiront de leur propre façon, mais il est néanmoins possible de décrire comment ils peuvent réagir quand ils apprennent qu'ils ont la maladie et ce qui leurs besoins sont dans cette période précoce. Le chapitre contient également une section avec les informations générales sur les méthodes de cancer et de traitement.

Le chapitre 2 traite alors la période quand le traitement a commencé. Beaucoup de patients atteints d'un cancer souhaitent vivre une vie aussi normale que possible au cours de cette période, et certains aimeraient travailler entre les traitements tandis que d'autres ne pourront pas le faire. Nous décrivons quelles entreprises peuvent faire dans les deux situations.

Le chapitre 3 traite particulièrement des problèmes qui peuvent surgir quand une personne malade doit reprendre le travail qu'il a fait avant sa maladie.

Le chapitre 4 examine les manières possibles de chercher l'appui financier et pratique pour les entreprises ou au collègue malade. Certaines dispositions entrées en vigueur jouent si la personne concernée reçoit toujours le traitement et d'autres s'appliquent s'il s'avère après que le traitement a fini qu'il a des problèmes effectuant les travaux qu'il a faits précédemment.

Le chapitre 5 décrit comment un collègue qui n'est pas capable de travailler encore peut quitter le travail, et montre ce qui peut être fait si le cancer s'avère mortel.

Le chapitre 6 traite les collègues des employés malades. Ceux avec lesquels il travaille sont touchés souvent par sa maladie, et ce chapitre comprend des suggestions selon ce que le supérieur peut faire si les réactions des collègues deviennent un problème dans le département. Il contient également certaines pages qui peuvent être copiées et être distribuées aux collègues du travailleur malade.

Le chapitre final, **chapitre 7**, suggère comment une entreprise puisse prévenir un grand nombre des problèmes qui peuvent surgir en liaison avec la maladie grave d'un employé en introduisant une politique de personnel sur la maladie grave. Trois cas sont alors examinés, c'est-à-dire les exemples des étapes par lesquels la maladie peut passer, les cas qui peuvent être utilisés lors de travailler à cette politique.

D'autres points à la note

Le livre fait référence invariablement à la personne malade dans la forme masculine. Cela ne signifie pas que le cancer ne touche que les travailleurs de sexe masculin : en fait, presque autant de femmes que les hommes développent le cancer. Mais du point de vue de langue il est maladroit pour l'écrire "" chaque fois qu'un travailleur avec une maladie représentant un danger pour la vie est mentionné dans le texte.

Pour un regard rapide sur le contenu du livre, aller au site web www.cancer.dk/arbejde, ce qui donne à la fois la version abrégée et complète.

Les patients atteints d'un cancer, aussi, peuvent utiliser les suggestions dans le livre pour l'inspiration ou pour l'aide pratique quand ils essaient de résoudre des problèmes sur le lieu de travail.

Bien que les utilisations de livre comme son point de départ ce qui peut être fait quand un collègue a le cancer, la teneur seront également appropriées à d'autres maladies représentant un danger pour la vie.

Les premiers mois

1. Les premiers mois

1.1	Réactions types de ceux qui sont sérieusement malade	p. 13
1.2	Qu'est-ce que la personne malade doit commencer avec, et comment on aborde les choses ?	p. 14
1.3	Comment la personne malade réagit-elle par rapport au lieu de travail ?	p. 16
1.4	La maladie prend un cours différent chez les différents patients	p. 18
1.5	Quand pouvez- vous reconnaître quelque chose sur le cours de la maladie ?	p. 19
1.6	Comment les cancers sont-ils traités ?	p. 20
1.7	Effets secondaires physiques et psychologiques	p. 21

Un diagnostic de cancer est généralement une expérience de brisement, à la fois parce que le cancer est une maladie représentant un danger pour la vie et parce qu'il reste encore beaucoup d'idées préconçues et tabous attachés à lui. Tous ceux qui développent un cancer réagissent de leur **propre** manière, et cette manière dépendra de la façon dont ils abordent normalement des problèmes et ce qui leur situation est à d'autres égards.

Il n'y a donc aucune "bonne manière" de réagir quand vous avez une maladie potentiellement mortelle. Il est important de se rappeler cela quand un collègue vient à vous et dit qu'il a le cancer.

Tous ceux qui développent le cancer réagiront de leur propre manière

Mais il y a certains fils communs dans les réactions au cancer, et il est donc possible de décrire certains réactions et besoins typiques dans ceux qui ont été juste diagnostiqués.

1.1 Réactions types de ceux qui sont sérieusement malades

Pour la plupart des personnes, les nouvelles sont un grand choc. Elles trouvent difficile à prendre dans le fait qu'elles ont une maladie représentant un danger pour la vie – particulièrement si elles ne se sont pas senties particulièrement malades avant le diagnostic. Les réactions les plus communes sont la crainte, le démenti, des déchirures, la tristesse, l'incertitude, une tentation pour abandonner, pour irriter et la culpabilité. On agite beaucoup de personnes au cœur parce que leurs vies mêmes, le fait de leur être vivant, quelque chose normalement pris comme pris, est brusquement dans l'équilibre.

Les premiers mois

Ceux qui sont malades et leurs familles regardent souvent les jours précoces comme chaotiques, rempli de l'incertitude selon ce que la maladie signifiera dans le court ou à plus long terme. Une fois que le premier choc a passé et l'existence d'une maladie potentiellement mortelle a commencé à descendre dedans, il est normal que quelqu'un se sente alternativement déprimé et prometteur que les choses ne sont pas aussi mauvaises qu'elles semblent. Il peut y avoir des temps quand la crainte de mourir reprend.

Une personne malade peut, particulièrement au début, trouver difficile de contrôler ses sentiments et peut fondre en larmes facilement. Les amis et les collègues peuvent constater qu'une personne malade a les oscillations sérieuses d'humeur.

La plupart des personnes sont choquées par les nouvelles qu'elles ont le cancer, et beaucoup de patients diagnostiqués nouvellement de cancer passent ainsi par une crise en les 6 premiers à 8 semaines.

1.2 Qu'est-ce que la personne malade doit commencer avec – et comment on aborde les choses ?

Une petite préoccupation parcourt un long chemin

La plupart des personnes apprécieront un bouquet des fleurs ou un autre signe que la gestion et leurs collègues sont désolés elles sont malades et pensent à elles. Certains patients ont éprouvé l'opposé, constatant que les collègues étroits ou leur patron se sont éloignés légèrement en entendant parler du diagnostic de cancer. Ils ont trouvé cela douloureux, bien qu'ils aient réalisé que la raison principale était l'incertitude quant à la façon dont ils devraient réagir.

Aide émotionnelle

Après le diagnostic, un collègue malade exigera surtout l'aide émotionnelle de la gestion, avec la préoccupation et la gentillesse. Prendre contact avec la personne malade et demander comment il sent. Montrer votre compréhension de la situation difficile de votre collègue et indiquer clairement qu'il devrait se concentrer en obtenant bien encore.

Il est possible que votre collègue commencera à pleurer comme vous parlez, mais qui ne signifient pas que vous ne devriez pas demander comment il est tout plus. Cette réaction peut également signifier, évidemment, qu'il ne veut pas discuter de sa maladie parce qu'il est effrayé. En cas de doute, lui demander tout à fait s'il sent comme discuter de la façon dont des choses sont.

Les premiers mois

Les informations sur la maladie sont confidentielles

Les informations sur un collègue malade devraient être toujours considérées comme confidentielles et être traitées de cette façon. Il est essentiel que les supérieurs ne disent pas les collègues d'un travailleur sur sa maladie à moins qu'il ait donné l'autorisation. S'assurer que vous parlez à la personne malade quelque part où vous ne pouvez pas être surpris, et que vous ne pouvez pas être dérangés comme vous parlez. Obtenir le téléphone commuté plus de, par exemple, et donner les ordres que vous ne devez pas être dérangés.

La personne malade décide combien de collègues devraient être dits

Demander à l'employé malade combien on devrait dire initialement à ses collègues et si ils peuvent prendre contact avec lui directement ou si il préfère avoir une personne de contact au travail.

Une réunion précoce, c'est-à-dire après 6 à 8 semaines

Suggérer une réunion précoce à laquelle vous pouvez discuter de la maladie, du travail, des collègues et de la situation financière. L'expérience montre qu'il est une bonne idée d'attendre 6 à 8 semaines, jusqu'à ce que la période de crise initiale ait passé. Vous devez compter devoir prendre l'initiative et organiser une réunion, puisqu'un patient atteint d'un cancer diagnostiqué nouvellement aurait rarement de l'énergie pour faire le premier mouvement lui-même. La réunion est renvoyée à l'comme "tôt" parce que beaucoup de patients atteint d'un cancer constateront que leur maladie est à long terme.

Être disponible pour votre collègue malade

Il est important de montrer que vous êtes prêts à aider. Vous pouvez, évidemment, dire ainsi dans tant de mots, mais vous pouvez également le faire en écartant suffisamment de moment où votre collègue souhaite parler à vous, veillant que vous ne soyez pas perturbés et à ce que vous écoutez effectivement ce qu'il doit dire. Vous ne devriez licencier aucun problème qu'il mentionne ce qui se rapportent au travail.

Mettre à jour vos informations sur la politique de maladie commerciale

Il peut être une bonne idée pour les supérieurs de mettre à jour leurs informations sur la politique de maladie de l'entreprise. Vous pouvez en même temps découvrir si les entreprises ont rédigé une politique sur ce que devrait être fait si un employé développe une maladie représentant un danger pour la vie. Cela rendra plus facile que le supérieur donne des indications et réponde à toute question que la personne malade peut avoir au cours de la période initiale ou ultérieurement.

Certains employés très rapidement s'inquiètent si ils risquent de perdre leurs emplois parce qu'ils sont malades. Si cela est le cas, ils seront naturellement très soulagés pour savoir que leur travail sera certainement gardé ouvert pour eux. D'autre part, il est important d'éviter de faire les promesses qui s'avèrent impossibles à garder.

Les premiers mois

Possibles pour les collègues malades sont-elles les conditions de travail spéciales ?

Si une personne malade dit il accueillerait favorablement pouvoir travailler quand sa maladie permet, voit s'il est possible d'être flexible supplémentaire, pour offrir le travail à domicile, par exemple. Ou peut-être il y a des emplois spécifiques qu'il peut faire dans ses circonstances particulières.

Dans de nombreux cas, un collègue malade trouve difficile de prendre des décisions

Il de toute façon sera presque toujours vu comme très complémentaire pour un supérieur indiquer clairement que le travailleur malade ne doit prendre aucune décision sérieuse immédiatement. À ce premier stade il ne peut en tout état de cause faire que des déclarations provisoires plutôt que les engagements stricts – sur, par exemple, combien d'heures il s'attend à ce que puissent travailler tandis que malade (voir également la section 1.5 : "*quand pouvez vous découvrir sur le cours de la maladie?*").

1.3 Comment la personne malade sent-elle sur le travail ?

Comparé au fait d'avoir une maladie représentant un danger pour la vie, la plupart des autres projets – nouveaux et passionnants de choses au travail, au mariage d'un bon ami etc. – se faner dans l'historique.

Raisons pour ne pas travailler à d'abord

Bien que le traitement ne commence pas généralement immédiatement, beaucoup prennent le congé de maladie pour quelques semaines, au moins. Beaucoup de personnes trouvent totalement impossible à aller travailler pendant les jours après diagnostic. D'autres trouvent qu'elles sont indifférentes. À ce stade, tant de pensées peuvent être concentrées sur la maladie qu'il est difficile à se concentrer sur le travail.

Il y aura également des cas où les patients diagnostiqués nouvellement de cancer ont ces symptômes sérieux (par exemple la douleur) qu'il ne sera pas possible qu'ils travaillent.

Certaines de celles qui sont malades veulent travailler à d'abord

Il peut y avoir différentes raisons pour lesquelles les personnes malades retournent pour travailler quelques jours après l'octroi du diagnostic d'une maladie représentant un danger pour la vie. Il peut être, par exemple, qu'elles seraient tout simplement plutôt au travail que reposer à la maison où leur imagination peut faire fonctionner l'émeute et conduire leurs pensées en effrayant des directions.

Les premiers mois

D'autres ne se sentent pas vraiment malades parce que leurs symptômes ne les ont pas touchés beaucoup actuellement. Elles peuvent préférer rester au travail tous les deux parce qu'elles peuvent le faire et parce que rester à la maison les ferait vraiment au toucher malade. Cependant, d'autres estiment que leur travail est un type de "refuge" à partir de la période de maladie qui se trouve en avant. Au travail, les routines du temps avant le diagnostic sont familières, et ici elles peuvent reculer un peu de leur maladie pour une partie du jour.

Il y a également ceux qui commencent bientôt à inquiéter que leur maladie durera un long temps et signifiera une longue période de congé de maladie. Ils peuvent bien devenir préoccupés par le risque d'être renvoyé pour être à partir du travail certains, mais ils peuvent également inquiéter sur la façon dont leurs employeur et collègues réagiront d'une façon générale. Ces inquiétudes peuvent les conduire à retourner au travail rapidement et à continuer à travailler autant que possible tandis qu'ils sont malades.

Comment maladie toucher leur travail dans les premiers stades ? peut-elle leur

Personne qui est diagnostiqué avec le cancer restera inchangé, mais l'effet et les réactions, comme déjà mentionnées, varieront considérablement. Cela signifie, évidemment, que les conséquences pour le lieu de travail peuvent également varier :

- certaines personnes peuvent travailler efficacement tandis qu'elles sont malades. Elles peuvent être un peu distraites, elles peuvent également être fatiguées plus facilement ou exiger des horaires variables, mais somme toute la maladie et le traitement n'exercent qu'un effet modéré sur elles. Cette situation peut persister dans toute leur maladie ou il peut y avoir un moment où leur traitement les rend légèrement moins efficaces.
- la quantité de travail qu'elles peuvent faire peut varier davantage, particulièrement au début des jours, quand leur concentration est la plus touchée. Cela peut signifier, par exemple, que pendant un certain temps leur mémoire est altérée ou que leur conception de ce qui est important en ce qui concerne leur travail ou leurs changements de collègues légèrement. Si leur entrée est sensiblement touchée, il peut être très utile qu'à la fois le supérieur et le travailleur malade examine et soit d'accord sur quels emplois peut être peut-être délégué à d'autres ou être abandonné temporairement.
- Une personne malade peut également être émotionnellement instable au travail. Bien qu'il puisse essayer par le travail à tenir sur l'ordinaire, les choses quotidiennes, lui ne sont pas toujours possibles de garder la conjecture et de craindre à la baie. Le diagnostic de cancer peut remplir ses pensées à tel point qu'il ne prendra pas beaucoup pour lui rappeler et pour commencer une réaction émotionnelle. Dans ce cas, aussi, changeant le type de travail – moins de contact de client, par exemple - peut être une bonne façon de résoudre le problème.

Les premiers mois

- Une personne malade peut être absente du travail beaucoup, puisque la plupart de celles qui sont nouvellement diagnostiquées doivent avoir les réexamens qui fourniront des informations plus détaillées sur leur maladie. Le programme des investigations peut signifier de courtes périodes de visites d'hospitalisation ou de patient externe. Dans les deux cas, un examen peut causer du malaise et être suivi

par une courte période de congé de maladie.

- Les collègues d'une personne malade réagiront souvent à un diagnostic de cancer, indépendamment de si il prend le congé de maladie ou non. Les réactions les plus communes sont la sympathie, la crainte, l'incertitude, l'incrédulité et la perplexité. Le chapitre 6, des "*collègues des victimes de cancer* " fournit d'autres détails de réactions et de problèmes.

1.4 La maladie prend un cours différent chez les différents patients

Différentes personnes trouveront leur maladie tension plus grande ou moindre et prendront de plus courtes ou plus longues périodes de congé de maladie. Cela est compréhensible si les deux personnes ont différentes formes de cancer : on peut avoir le cancer de l'intestin et l'autre cancer du sein, et les deux types de cancers sont traités différemment.

Mais même si deux personnes souffrent **du même type de cancer**, et même s'elles subissent toutes les deux la chimiothérapie, il peut y avoir des différences énormes de la manière dont le traitement les touche, pour beaucoup de raisons :

- La chimiothérapie **est adaptée au patient individuel**. Les médecins sélectionnent une combinaison de substances chimiques qui, notamment, visent le type spécifique de cellule cancéreuse que le patient a à une étape particulière du développement de la maladie. Si **la radiothérapie** est donnée, cela est également adapté au patient individuel.

- Les personnes tout n'ont pas les mêmes (le nombre de) effets secondaires**. Les patients atteint d'un cancer peuvent, par exemple, réagir assez différemment aux types pratiquement identiques de chimiothérapies. De même, **la radiothérapie** peut donner à deux patients différents effets secondaires.

- La maladie peut être plus ou moins avancée**. Avec certains patients, la maladie est découverte à un premier stade, peut-être quand il est examiné en liaison avec une autre maladie. D'autres ne sont pas diagnostiqués jusqu'à ce que la maladie se soit étendue, et en pareil cas il sera plus difficile à traiter de.

Les premiers mois

•**Les personnes de n° deux sont identiques.** Les patients atteints d'un cancer de n° deux auront les mêmes ressources pour tirer sur quand ils sont malades. Les différences peuvent être physiques, psychologiques, financières ou sociales. Les personnes affronteront des problèmes sérieux de leur propre manière.

1.5 Quand pouvez-vous découvrir sur le cours de la maladie ?

Quand une personne a le cancer, elle-même, sa famille et ses collègues de travail ont très vite besoin d'informations. Plus tôt un supérieur peut obtenir des informations – sur combien de temps le patient compte être en congé de maladie, par exemple – mieux il peut prévoir.

Mais il y a deux choses qui doivent être prises en considération. Premièrement, il y a des limites à ce que les médecins connaissent tôt dessus dans la maladie. Il peut également y avoir des limites à ce que le travailleur malade souhaite les médecins lui dire – et combien il souhaite dire son supérieur.

Que peut-on découvrir ?

Au début, on peut rarement découvrir plus que des informations générales sur la maladie et la manière dont elle est normalement traitée. Ce n'est qu'après un examen plus complet que les médecins auront des informations plus détaillées sur la mesure dans laquelle la maladie s'est étendue et sur son agressivité. Munis de ces informations, les médecins peuvent décider quel traitement ils recommanderont, mais ce n'est que beaucoup qu'ils pourront dire si la maladie réagira bien au traitement.

Cela signifie qu'à ce stade les médecins ne peuvent pas dire au patient avec certitude pendant combien de temps il sera en congé de maladie ou s'il peut travailler pendant le traitement.

Le patient décide lui-même combien il veut savoir

Bien que les médecins en sachent beaucoup plus sur l'état du collègue malade après un certain temps, il n'est pas certain que le patient pourra dire combien de plus long il sera de travail. Il peut, par exemple, ne pas pouvoir dire quand il se sentira prêt à reprendre le travail. Mais il est également possible qu'il ne puisse pas s'amener à demander aux médecins parce qu'il est effrayé que les nouvelles seront mauvaises. Vous devrez alors respecter son souhait d'attendre avant d'obtenir des informations complémentaires.

Les premiers mois

1.6 Comment les cancers sont-ils traités ?

En quoi consiste le cancer ?

Le cancer se produit quand la division cellulaire fait fonctionner incontrôlable quelque part dans le corps. Normalement, les cellules éliminent elles-mêmes, elles "se suicident" si elles sont défectueuses. Mais cela n'arrive pas toujours et parfois les cellules se divisent maintes et maintes fois. Après un certain temps, elles forment une masse dans une masse appelée une tumeur.

Le cancer n'est pas une maladie, mais plusieurs. Par exemple, il peut y avoir du cancer dans la poitrine, les poumons ou la vessie, mais les cellules qui ont formé les tumeurs sont différentes, les tumeurs se sont formées à des endroits différents et le traitement sera différent.

Chirurgie

Une opération est la méthode de traitement la plus efficace si le cancer ne s'est pas encore étendu et s'il se situe en un endroit où il peut être enlevé par une opération sans dommages au tissu sain. Si les médecins pensent il y a un risque que le cancer s'est étendu, ils donneront généralement davantage de traitement.

Traitement radioactif

Le but de la radiothérapie est de tuer le tissu malin en le détruisant avec la radiation. Dans de nombreux cas, le tissu sain autour de la tumeur est touché aussi, mais le tissu sain peut récupérer mieux que le tissu cancéreux.

Les patients atteints de cancer qui reçoivent la radiothérapie sont normalement soignés des jours ouvrables sur une période assez longue. La radiothérapie peut être le seul traitement ou peut être donnée en association avec un autre type, par exemple après une opération, si les médecins ne sont pas sûrs que toute la tumeur cancéreuse a été enlevée.

Chimiothérapie

Avec ce traitement, différentes substances agissent comme poison sur les cellules cancéreuses de sorte qu'elles soient endommagées ou tuées. La chimiothérapie est administrée par la voie d'une veine, utilisant un égouttement, ou sous forme de comprimé. Quand la chimiothérapie entre dans la circulation sanguine, elle touche le corps entier, et ainsi elle peut être également utilisée quand le cancer s'est étendu. Elle n'est toutefois pas efficace contre toutes les formes de cancer.

Les substances chimiques touchent également les cellules saines, et c'est pourquoi le traitement a souvent des effets secondaires. La chimiothérapie est donc généralement donnée en série, avec trois à quatre semaines entre les traitements, afin que le patient ait le temps de récupérer d'un traitement au prochain.

Les premiers mois

Traitement hormonal

Le traitement hormonal est basé sur le fait que certaines formes de cancer, tel que le cancer du sein, sont hormono-dépendants, c'est-à-dire que la croissance de la tumeur cancéreuse dépend des hormones qui se produisent naturellement dans le corps. Le traitement consiste généralement à administrer des substances qui bloquent les hormones qui facilitent le développement du cancer.

1.7 Effets secondaires physiques et psychologiques

Le cancer touche souvent un patient à la fois physiquement et psychologiquement. Dans de nombreux cas, aucune distinction ne peut être faite entre les deux effets. La douleur physique peut, par exemple, mener à l'anxiété et, en même temps, la douleur peut se sentir plus intensément si l'une est beaucoup effrayée.

Pour des raisons de plus de simplicité, les problèmes physiques et psychologiques sont toutefois traités séparément ci-dessous.

Malaise physique résultant des différents traitements

Une opération peut donner lieu à des effets secondaires temporaires ou à long terme, mais les variations possibles sont si grandes et dépendent de tant de facteurs qu'ils échappent à tout descriptif succinct.

Le malaise causé par **le traitement radioactif** peut prendre la forme de fatigue, des brûlures de la peau, ou dans certains cas, d'une maladie. Il peut, en outre, avoir un malaise, dû au fait qu'une partie spécifique du corps est irradiée, p.ex. le traitement radioactif contre le cancer de gorge peut influencer la formation de salive et causer des douleurs considérables. Les problèmes causés par le traitement radioactif seront souvent plus apparents avec la durée plus prolongée du traitement.

Les types les plus habituels de malaises causés par la **chimiothérapie** sont la fatigue et la maladie. Ils peuvent varier dans la durée et l'intensité. Une personne peut se sentir particulièrement malade pendant plus d'une semaine après chaque session de traitement par la chimiothérapie, pendant qu'une autre se sent légèrement souffrante pour quelques heures après le traitement. Certains patients atteints d'un cancer réagissent différemment entre les traitements. Les effets de la maladie se détériorent au fur et à mesure que le traitement se prolonge dans le temps.

Nonobstant la fatigue et la maladie, certains patients perdent leur chevelure au cours de la période de traitement, mais elle pousse une autre fois après que la chimiothérapie se termine.

Les premiers mois

Pour résumer, la plupart des patients atteint d'un cancer éprouvent des malaises physiques suite à leur traitement, et ce malaise peut poser des problèmes à un plus grand ou moindre degré. Néanmoins, il y a une petite minorité, qui maintient que leur traitement n'a mené dans son ensemble à aucun malaise.

Problèmes psychologiques

Avoir le cancer est une tension psychologique, et elle peut constituer un processus plus long et plus difficile de surmonter la maladie que beaucoup de patients et leurs employeurs ne se l'imaginent.

Si les problèmes psychologiques sont assez grands, ils peuvent empêcher le patient de travailler, juste comme les problèmes physiques. Un patient atteint d'un cancer peut sentir qu'il est complètement touché en son être physiquement, psychologiquement et socialement. Dans certains cas – mais pas dans leur totalité - l'aspect psychologique commence à se stabiliser après quelques mois. Certaines personnes sont de l'opinion de souffrir d'une maladie potentiellement mortelle. Cette tension a l'effet qu'il est difficile, voire impossible pour eux de réaliser leur travail. Ils continuent à être bouleversés et à être confrontés à de problèmes de concentration, et ils ne réussissent pas à rentrer de nouveau dans la routine quotidienne normale.

La crainte du décès et les périodes de dépression sont particulièrement déprimantes. En outre, beaucoup de patients atteints d'un cancer se retrouvent face à un avenir **extrêmement incertain**. D'un côté, il n'y a aucune garantie que le traitement sera efficace contre la maladie et d'autre côté personne ne peut prédire le degré auquel le traitement va conduire à leur épuisement ou ce qui arrivera à leurs familles s'ils ne récupèrent pas - ou si ils seront capables de travailler de nouveau après la fin du traitement. Seulement le temps peut prouver si le cancer sera de retour Il peut être très difficile à apprendre à vivre avec l'incertitude.

Le malaise, le désarroi et le stress peuvent être des phénomènes à long terme

Les problèmes issus de la maladie ou du traitement qui perdurent après la fin du traitement sont connus sous le nom de répercussions. Au chapitre 3 est fourni un aperçu des formes les plus communes.

L'évolution ultérieure de la maladie

2. L'évolution ultérieure de la maladie

- | | | |
|------------|---|--------------|
| 2.1 | Une réunion précoce (avec l'ordre du jour proposé) | p. 23 |
| 2.2 | Si l'employé est absent, en étant malade pendant toute la durée de sa maladie | p. 27 |
| 2.3 | S'il est absent, en étant malade pour une partie du temps | p. 28 |
| 2.4 | Quel est l'action à entreprendre, si le travail de la personne malade n'est pas assez valable? | p. 29 |

Dans un délai de un ou deux mois le diagnostic, une personne malade aura généralement une idée plus claire de sa situation et sera plus capable de donner une certaine indication si elle pourra travailler tout en se soumettant à un traitement.

Dans ce chapitre nous passerons en revue certains points d'importance cruciale pour ce qui arrive après, indépendamment si la personne malade est absente de son travail longtemps ou continue à travailler à plein temps ou à temps partiel.

2.1 Une réunion prématurée

L'une des recommandations clés dans ce manuel est que le supérieur et l'employé malade devraient avoir au moins deux réunions pendant la période de maladie, une au plus tôt (de préférence 6 à 8 semaines après le diagnostic) et une autre quand le traitement aura été achevé et l'employé est sur le point de reprendre le travail de nouveau (voir chapitre 3).

Les deux réunions sont tellement importantes parce qu'elles offrent à la personne malade et à son chef une occasion d'échanger des informations sur le cours de la maladie et sur leur expectative commune qu'elles attendent toutes les deux devant cette nouvelle situation. Les réunions constituent ainsi une bonne base pour la prise de décision et elles peuvent réduire le risque de malentendus.

Il est important que le management et l'employé malade se réunissent assez tôt au cours de la maladie, c'est-à-dire 6 à 8 semaines après diagnostic.

L'ordre du jour proposé :

- Informations sur la maladie et le traitement
- Les points que la personne malade aimerait évoquer
- La politique de personnel de l'entreprise concernant les employés qui sont atteints d'une maladie représentant un danger pour la vie
- Contact avec le lieu de travail
- Information des collègues
- Clarification de la situation financière
- Eventuellement, une date prévue pour une autre réunion.

L'initiative revient au chef

Dans de nombreux cas, les parties concernées ne prévoient pas cette réunion. Il se peut que l'employé malade n'a pas l'énergie pour contacter ses collègues et la direction après le diagnostic, ou que ses collègues soient effrayés que la personne malade regardera toute action de leur part comme une intrusion dans sa vie privée. Etant donné qu'une réunion présente de tels avantages évidents, nous recommandons pleinement que le supérieur ou la tête des ressources humaines de offrir à l'employé malade l'organisation d'une réunion à un stade antérieur.

Pour permettre à la réunion d'avancer de la meilleure façon possible, les points suivants devraient être soulignés:

Attendre 6 – 8 semaines après le diagnostic

Avant de tenir une réunion, c'est souvent une bonne idée d'attendre jusqu'à ce que le premier choc soit passé, ce qui survient en général dans un délai de 6 à 8 semaines après le diagnostic. En ce moment, aussi, l'employé malade aura une meilleure connaissance de son traitement prévu, ou le traitement aura déjà commencé. Il peut, néanmoins, avoir également ses propres idées quand il veut parler, et, dans ce cas, il peut s'avérer préférable de le laisser suggérer une date.

Préciser à la personne malade l'objet de la réunion

Avant la tenue de la réunion, vous pouvez souligner que son objet ne va pas porter sur son licenciement, mais que vous désirez discuter de la façon dont il réussit et de comment vous pouvez rester en contact pendant le temps de sa maladie. Vous pouvez également mentionner qu'il peut être accompagné de quelqu'un d'autre à la réunion – un collègue proche, un fonctionnaire syndical ou son épouse, éventuellement.

Qu'est-ce que un chef pourrait trouver difficile au sujet de cette réunion ?

Un chef peut trouver difficile de mener une conversation avec un collègue qui est atteint d'un cancer ou d'une autre maladie représentant un danger pour la vie. Il y a beaucoup de choses qui peuvent constituer un obstacle majeur à surmonter.

Le chef peut avoir une expérience personnelle de la maladie dans sa famille ou dans le cercle de ses amis, et ceci peut l'influencer quand il doit en parler à son collègue. Dans cette situation il est important de clarifier que le cours de la maladie peut différer considérablement d'une personne à l'autre. Le chef peut également être effrayé de la façon dont la personne malade réagira au cours de la réunion, par exemple, il peut commencer à pleurer. Si cela arrive, il faut se rappeler que ce n'est pas la réunion qui le rend malheureux – il était se sentait bouleversé par la maladie avant la réunion. Il peut également y avoir des sujets concernant sur lesquels les chefs sont obligés d'enquêter, mais ils ne se sentent pas à l'aise. Dans ce cas, il peut aider de dire à la personne malade que vous vous demandiez si la prochaine question est envahissante, mais que vous allez la poser de toute façon, parce que vous êtes concernés par ce point. Et votre collègue pourra rétorquer, évidemment, qu'il n'a pas envie de discuter de ce sujet.

Le cours supplémentaire de la maladie

L'idée est très bonne de rédiger un ordre du jour avant la réunion avec l'employé qui a le cancer. Un ordre du jour assurera que vous vous rappelez des points les plus importants et va permettre à vous deux, le chef, et à votre collègue malade de se préparer à la réunion. Vous pouvez alors commencer en passant par l'ordre du jour et le contrôle si votre collègue a quelque chose à ajouter.

L'ordre du jour proposé pour une réunion anticipée:

- **Informations sur la maladie et le traitement**

L'employé malade doit disposer d'une occasion d'informer le chef sur sa maladie et l'éventuel traitement prévu, y compris la question concernant la durée du traitement. Il sait vraisemblablement déjà si la maladie et le traitement sont susceptibles d'influencer la reprise du travail. Doit-il être en congé de maladie pour le court ou le plus long terme ?

Vous devriez également demander comment se sent l'employé. Si cela semble difficile, vous pouvez fonder votre récit sur les phrases/questions suivantes :

"Quel a été le développement de votre cancer jusqu'à présent?"

"Quel traitement suivez vous?"

"Pouvez-vous me dire quel effet une telle maladie grave a eu sur vous?"

"Comment voyez vous votre avenir par rapport au travail?"

- **La politique de personnel de l'entreprise en relation avec une maladie représentant un danger pour la vie**

Si l'entreprise n'a pas déjà une politique écrite de personnel couvrant ce domaine, il est important de faire savoir à l'employé quelle est la position de l'entreprise en ce qui concerne le congé de maladie, y compris le point auquel un travailleur atteint d'une maladie laquelle constitue un danger pour la vie peut être licencié. Il est très habituel que les employés malades soient préoccupés par la perte de leur travail. Ainsi, il est important d'investir le temps pour expliquer la politique de personnel poursuivie par l'entreprise. Il est également important d'entendre ce que l'employé réfléchit à ce point. Vous pouvez demander, par exemple, *"Quel est votre réflexion au sujet de ce que je viens de dire ? Y a-t-il un aspect dans tout ce que nous venons de discuter qui vous inquiète?"*

À cet égard, vous pouvez également évoquer toute possibilité d'offrir un horaire plus court, le travail à domicile, des horaires flexibles ou peut-être un travail différent. Et vous pouvez dire si les offres fermes soutiennent pour le conseil psychologique etc..

L'évolution ultérieure de la maladie

- **Contact avec le lieu de travail**

Si l'employé souhaite travailler pendant qu'il est malade et peut le faire, il est important d'examiner si il peut continuer de façon satisfaisante avec le travail qu'il exerce. Et qu'est-ce qu'il va se passer s'il ne peut pas le faire?

Si l'employé doit partir en congé de maladie, comment peut-il rester en contact avec son lieu de travail et ses collègues de la meilleure façon possible? C'est utile pour les chefs et les employés de se mettre d'accord sur la fréquence des contacts. C'est pour éviter les malentendus, de sorte qu'il ne pense pas qu'un appel téléphonique équivaut à un licenciement imminent.

- **Information des collègues**

Il est important de dialoguer sur quelles informations devraient être divulguées aux collègues des employés malades et d'avoir un accord clair quant à la façon dont les informations devraient être communiquées. Si l'employé est en congé de maladie, il faut demander s'il souhaite avoir une personne de contact au travail et, si tel est le cas, laquelle. S'il veut continuer à travailler tandis qu'il est malade, à quel point souhaite-il dire la vérité sur sa maladie ? Veut-il peut-être que le lieu de son travail soit une "zone libérée de cancer", où il peut, dans la mesure du possible, "déconnecter" de sa maladie et ne pas parler d'avantage à son sujet avec ses collègues ? Ou se sent-il à l'aise causant de sa maladie et sur la façon comment il se sent? Vous devriez être au courant du fait que ses souhaits peuvent changer avec le temps.

Il est de loin plus facile à se comporter naturellement avec un collègue malade si vous ne deviez prétendre d'ignorer ce qui arrive. Il est donc conseillé d'inviter l'employé malade à être ouvert concernant sa maladie, particulièrement si le manque de confidentialité fait partie de la culture de travaux. Mais ses souhaits devraient, évidemment, être respectés s'il ne souhaite pas cela.

- **La solution aux affaires financières**

Comme le cancer peut nécessiter un traitement à long terme, il peut importer de parler des conséquences financières pour la personne concernée. Continuera-t-il, à percevoir sa pleine rémunération, entre autre, pendant qu'il est en congé de maladie ? S'il appartient à un fonds de pension, vous pouvez également expliquer des aides financières sont possibles des sociétés de pension en cas de maladie grave. Il peut également être utile de prendre contact avec les experts au niveau des autorités locales qui gèrent de tels cas, qui peuvent, notamment, entre autre, fournir des informations sur les possibilités financières et sociales pour ceux qui sont malades. Voir également le chapitre 4 sur "*les aides financières et pratiques possible*".

Une date peut être convenue pour tenir une autre réunion

Si le traitement et le congé de maladie semblent être administrés à long terme, il peut présenter un avantage pour les deux parties participants à une ou plusieurs réunions prévues à avoir lieu de les fusionner, de sorte que l'employé puisse exprimer comment vont les choses. Ces réunions peuvent être très brèves et avoir lieu, par exemple, quand la personne concernée visite de toute façon son lieu de travail, ou elles peuvent être conduites à travers le téléphone si la personne malade le préfère.

L'idée est bonne de résumer à la fin de la réunion ce qui a été décidé. Il est également important de terminer le débat sur une note positive.

2.2 Si l'employé est absent en congé de maladie tout le long de sa maladie

Si quelqu'un est absent à cause d'une longue période de maladie, c'est particulièrement important que le chef essaye de rester en contact avec lui, en sonnant, par exemple, pour demander comment il se porte. D'une part, cela montre que vous vous intéressez et de l'autre côté ça veut dire qu'il y a moins de risque que la personne malade a le sentiment qu'il est coupé de son lieu de travail. Il faut lui dire pourquoi vous souhaitez rester en contact pendant qu'il est absent, de sorte qu'il ne mal comprenne pas les raisons.

Le contact social est important

Comme quelqu'un qui est atteint d'une maladie représente un danger pour la vie peut avoir très peu d'énergie, ce n'est pas une bonne idée de le laisser prendre l'initiative. Au lieu de cela, vous pouvez l'encourager à venir et à visiter, à prendre le café l'après-midi avec ses collègues parfois, etc. Ou un collègue proche peut appeler la personne malade chez lui à la maison pour apprendre comment il a réussi, et ils peuvent alors décider ce qu'on doit raconter aux autres collègues. Les informations peuvent circuler par courrier électronique, par exemple. Si la personne malade est restée en contact avec ses collègues du travail, ce sera généralement beaucoup plus facile pour toutes les parties concernées quand il retourne au travail.

Il est important que le chef et la personne malade restent dans le contact

Tout contact social entre la personne malade et un ou plusieurs de ses collègues ne constitue aucun substitut pour un contact entre le chef et l'employé. Il sera toujours un avantage pour le chef de rester en contact avec un employé d'une certaine façon tandis qu'il est absent en congé de maladie. L'intérêt ainsi montré peut être une source importante d'appui pour lui et peut contribuer à une compréhension meilleure de la situation. Rester en contact peut, comme dans le cas de la continuation des contact entre le travailleur malade et ses collègues, rendre les choses plus faciles à la fois pour la personne malade et le chef quand il revient au travail. Mais vous devriez être conscients du fait que certaines personnes ne souhaitent pas maintenir de tels contacts.

Il devrait y avoir un cadre fixe pour les contacts entre le chef et l'employé malade

À quelle cadence vous entrez en contact et comment vous l'abordez dépendent également de la culture au lieu de travail et des relations entre vous, le chef, et la personne malade. Un principe de base pourrait être que vous entrez en contact tous les mois ou tous les deux mois. Dans certains cas, il semblera naturel de téléphoner, et, dans d'autres cas, une réunion en tête-à-tête s'imposera. Décider avec la personne malade tôt de la façon dont il souhaite rester en contact et à quelle fréquence, puisqu'un accord clair peut empêcher des malentendus et l'anxiété.

2.3 S'il est absent en congé de maladie pour une partie du temps

Certains patients atteints d'un cancer pourront travailler à temps partiel voire, peut-être, presque à temps plein pour des longues périodes, pendant qu'ils sont malades – voir également le chapitre 4.

Être clair sur les conditions de travail

Si le collègue malade peut travailler entre les périodes de traitements, il est important d'examiner en détail comment il peut faire cela. Il est conseillé de clarifier les détails lors de la réunion que nous recommandons d'organiser tôt durant la maladie, quand vous pouvez découvrir comment sa contribution au travail peut être adaptée à son traitement prévu, à quel point son horaire de travail devraient être flexible, et si il devrait continuer avec le même volume et le même type de travail comme d'habitude.

Vous devriez continuellement évaluer ensemble avec votre collègue malade si il est assez fort pour affronter le volume de travail qu'il accomplit

Vous devez réaliser que le volume de travail convenu peut toujours ne pas continuer à se retrouver endéans les limites de ses capacités. Beaucoup de patients souffrant d'un cancer constatent qu'ils se sentent moins bien au fur et à mesure que leur traitement progresse, par exemple il se sentent "dépressifs" parce qu'ils se sentent malades et fatigués pendant un certain temps après leur traitement. Il peut présenter un avantage pour le chef et l'employé malade d'évoquer de temps à autre le volume de travail accomplie et pour le chef d'inciter l'employé à parler et à accepter ou à refuser une charge de travail donnée.

Il peut être difficile de convaincre une autre personne à faire le travail que la personne malade est incapable de faire pendant le traitement. À certains lieux de travail, un engagement temporaire est organisé, si la personne malade travaille sur une période assez longue et dans d'autres cas son travail est délégué aux collègues. Cette dernière solution peut signifier que, parce qu'il a une conscience coupable que ses collègues doivent faire plus, une personne malade essaiera de continuer à travailler plus longtemps que son énergie lui permet, ou elle peut essayer de retourner au travail après son congé de maladie plus tôt qu'il s'avère bon pour lui. Dans certains cas, une personne malade peut faire pression sur elle-même de cette façon, parce qu'elle est préoccupée que d'autres collègues vont s'en charger de certains de ses domaines de travail préférés.

Permettre des ouvertures seulement sur base de l'accord avec l'employé malade

Un chef peut, par préoccupation erronée, cesser de confier à un collègue malade le sorte des travaux plus intéressants et exigeants. Bien que certaines personnes seront heureuses d'adopter une approche plus décontractée parce qu'ils sont malades, d'autres peuvent interpréter une telle préoccupation comme une indication que le chef ne compte plus sur eux ou ne croit pas qu'ils peuvent faire face au travail. La meilleure solution est normalement de demander à la personne malade s'il veut un travail donné, au lieu de supposer qu'il n'en veut pas.

La suite de l'évolution de la maladie

2.4 Quoi faire si le travail d'un employé malade n'est pas satisfaisant ?

Il arrive que le malade n'ait pas suffisamment d'énergie ou de forces de concentration pour assumer son travail correctement. Parfois, le malade ne s'en rend pas compte lui-même ou n'ose pas arriver au point de refuser le travail proposé. Il se peut alors être nécessaire que le chef n'intervienne pour assurer un réajustement plus équitable du travail. Une telle initiative peut représenter un soulagement pour le malade atteint d'un cancer, qui avait des difficultés d'avouer à leurs collègues ou à leur chef qu'ils n'arrivent plus à assumer ce que l'on attend d'eux.

D'autres patients se sentiront par contre très offensés par une telle intervention, la percevant comme une indication de ce que le chef ne compte plus vraiment sur eux ou qu'il pense qu'ils vont mourir de leur maladie. Cette susceptibilité provient de la vulnérabilité des patients souffrant d'un cancer tout au long de leur maladie, et qu'il leur arrive souvent de douter eux-mêmes qu'ils vont un jour retrouver leur force et énergie.

Une des causes d'une telle réaction négative est que le travail est souvent une part particulièrement essentielle pour l'identité d'une personne. Par exemple, les qualifications professionnelles d'une personne, la responsabilité qu'elle assume pour certaines tâches et un statut particulier au lieu de travail se transforment en un élément très important pour leur estime en soi. De ce fait, il peut s'avérer un acte d'équilibre très difficile de souhaiter modifier les conditions de travail d'un malade. Ils auront peut-être l'impression de perdre sérieusement ses compétences ou son statut sans avoir gagné rien. Certaines personnes se sentiront même clairement sous-estimées comme membres du personnel.

Ce problème sera encore plus difficile à résoudre dans le cas d'un collègue qui ne "vit et respire" que pour son travail et qui a une vie sociale extrêmement limitée. Une telle personne l'initiative du chef pourrait facilement ressentie comme un excessive - voir le cas de Hans Nielsen, sous la section 7.2.

Il est difficile de donner des bons conseils dans une telle situation, comment en faire face car la bonne solution dépendra souvent de plusieurs facteurs. Y compris la personnalité des parties concernées et le degré de leur connaissance mutuelle, le type et l'organisation du travail, les possibilités de redistribuer les tâches entre les employés, l'attitude des collègues les plus proches etc. La tâche sera généralement plus facile si les parties ont eu d'emblée un échange franc et ouvert lors de la réunion qui devrait de préférence avoir lieu tôt.

Licenciement

Il peut y avoir naturellement certaines situations, sous lesquelles une entreprise peut se voir obligé de licencier un employé qui est en congé de maladie. Il est alors important de se rendre compte que le licenciement d'un malade qui aimait son travail, qu'il a exercé, peut s'avérer très difficile. Le travail constitue souvent une ressource nécessaire de revenus, une partie intégrante de l'identité d'une personne et être ensemble avec ses collègues peut être un élément important de la vie sociale de certaines personnes.

Le licenciement peut provoquer beaucoup de colère et d'amertume, surtout pour une personne qui s'est beaucoup investie dans son travail ou qui a travaillé pendant de nombreuses années. Un licenciement est en général moins douloureux pour le malade, si

le chef a d'abord démontré sa volonté de trouver des moyens de l'aider.

Si le malade est affilié à une caisse de retraite, on pourrait l'aider à contacter la caisse pour se renseigner si une aide est possible. Certains régimes de retraite prévoient le paiement d'une "pension d'invalidité temporaire" jusqu'à ce que la situation soit clarifiée en ce qui concerne le du système d'aide publique.

3. Reprise du travail

3.1	Ténué d'une réunion avant la reprise du travail (y inclus le projet d'ordre du jour)	p. 32
3.2	Répercussion ultérieures	p. 34
3.3	Nécessité pour la personne malade de changer les conditions de travail	p. 37
3.4	Assurer l'information des collègues	p. 39

Les personnes qui ont dû s'absenter pour une certaine période de temps à cause d'une maladie pouvant entraîner la mort, peuvent réagir différemment quand elles reprennent le travail. Pour certains, la reprise du travail paraîtra insurmontable parce qu'ils jugent que traverser la période de la maladie à été très dure à vivre. Ou ils ont peut-être changé psychologiquement et même physiquement, et ne sont plus certain s'ils sont capable d'assurer les tâches aussi bien qu'avant.

D'autres souhaitent au contraire reprendre le travail le plus rapidement possible une fois le traitement terminé. Ceci est peut-être dû à un sentiment de mauvaise conscience vis-à-vis de leurs collègues, pour avoir été si longtemps absents de leur travail pour cause de congé de maladie, notamment si ceux-ci ont dû assumer en partie leur travail. Pour eux il peut être important de reprendre le travail - et à temps plein si possible - pour prouver ainsi aux autres et à eux-mêmes qu'ils sont tout à fait rétablis.

Il n'existe pas de données précises sur le nombre de personnes au Danemark qui retournent à leur travail après avoir été traitées pour un cancer. Comme ressort cependant des études entreprises aux Etats-Unis montrent:

- 80 % des malades américains traités pour un cancer retournent au travail
- les employés survécu à un cancer sont exactement aussi productifs que les autres et n'ont pas davantage d'absences pour maladie.

Indépendamment de l'attitude de chaque employé, une longue absence pour maladie peut avoir de conséquences lourdes sur la situation de l'employé. Une réunion entre le chef et le malade vers la fin de la maladie et avant la reprise prévue du travail est donc aussi importante que le réunion qui est organisée au début de la maladie, voir chapitre 2.

Retour au travail

3.1 La réunion avant la reprise du travail (avec le projet d'ordre du jour)

La tenue d'une réunion avant le retour de l'employé au travail est une bonne occasion pour lui et pour son chef d'échanger leurs vues de la situation. Ils peuvent se mettre d'accord sur ce qu'ils attendent entre eux et décident ensemble si des dispositions spéciales sont nécessaires au début des jours.

Il sera un avantage d'organiser la réunion avant le retour de l'employé au travail. Dans les cas où une personne malade a repris son travail une fois de plus à mi-temps, la réunion peut avoir lieu quand ses médecins traitants considèrent que le traitement est terminé.

Si la personne malade a travaillé pendant une grande partie du temps qu'il a été malade il peut être terrible ou inutile d'organiser une réunion. Le chef et la personne concernée peuvent bien croire que la situation a déjà été résolue. Si ceci est le cas, elles peuvent utiliser notre ordre du jour proposé comme liste de contrôle de choses importantes qui devraient être élucidées.

Selon notre recommandation un employé en congé de maladie devrait avoir une réunion avec son chef avant de retourner au travail.

L'ordre du jour se présente comme suit :

Quel est la charge de travail qui peut être attendu à court et à plus long terme
Une reprise progressive de travail est-elle possible
La condition financière des employés
Peut-on les décharger des tâches particulières, en premier lieu.
Comment devrait-on donner des informations aux collègues
Toute circonstance exceptionnelles que le chef ou l'employé souhaitent examiner
La date pour la tenue d'un autre entretien.

En règle générale, ce sera une bonne idée d'évoquer les sujets suivants :

Quelle efficacité pourrait-on espérer que la contribution d'une personne au travail apporte à court ou à plus long terme?

Certains patients atteint d'un cancer présentent des répercussions à moyen terme ou permanentes de leur maladie ou traitement (répercussions décrites dans la section 3.2). Est-ce qu'il y a un dispositif quelconque pour aider à résoudre les problèmes ?

Retour au travail

Est-il possible de commencer avec un horaire à temps partiel et s'intégrer progressivement à l'horaire normal ?

L'expérience montre que la meilleure façon pour les patients atteints d'un cancer de reprendre leur travail est de travailler sur base d'un horaire réduit au début et d'élargir ensuite leurs horaires au fur et à mesure qu'ils récupèrent leurs forces. Il ne sera généralement pas une bonne idée d'accueillir quelqu'un de retour avec des montagnes de travail que vous avez réservé pour lui. Noter que les autorités locales au Danemark peuvent fournir des informations si c'est prévu d'obtenir des indemnités journalières supplémentaires pour cause de la maladie – voir le chapitre 4.

•Clarification de la situation financière des employés

Certains employés ont continué avec une rémunération pleine pendant leur maladie et commencent vite à reprendre leur charge de travail normale de nouveau. Il n'est donc pas nécessaire d'évoquer des questions d'argent, tandis que d'autres ont pu recevoir des prestations de maladie quotidiennes pendant un certain temps. Certains ne seront plus en état de pas travailler à plein temps en premier lieu, mais devront signaler leur récupération partielle. Cela peut avoir un effet considérable sur leur situation financière, et ils peuvent donc discuter avec leur supérieur de la possibilité de demander au responsable de leur dossier auprès de l'autorité locale ou, selon le cas, à un représentant du fonds de retraite si il y a des régimes qui peuvent aider – voir également le chapitre 4 sur les possibilités d'aide.

Existent-ils des emplois particulièrement difficiles qui peuvent être repartis sur d'autres travailleurs pendant un certain temps ?

Si le travail est particulièrement stressant ou physiquement difficile, il peut être préférable d'examiner avec l'employé si il y a des emplois qu'il souhaite éviter pour le moment – voir également la section 3.4 sur l'aide possible.

•Comment devrait-on en informer les collègues?

Discuter avec l'employé ce qu'on doit raconter à ses collègues sur sa situation actuelle. Il peut également être important d'examiner les éléments d'information qu'on pourrait divulguer par rapport à les emplois et les conditions de travail particuliers. A la fin, vous pouvez décider ensemble si les informations devraient être transmises oralement lors d'une réunion départementale ou si elles devraient être distribuées par écrit. Vous pouvez également choisir de transmettre des informations moins formellement, par exemple lors d'un café, le vendredi après-midi.

Retour au travail

•Fixation d'un moment pour une autre rencontre, par exemple après 3 – 4 semaines

Lors de cette rencontre , le chef et l'employé peuvent discuter si les accords sur les emplois particuliers et la charge de travail doivent être réadaptés . Ne pas oublier de fixer une date pour examiner ces accords. Ce sera également opportun pour évoquer les relations avec les collègues des employés. Montrent-ils suffisamment de réflexion que nécessaire ? Et se rappellent-ils également de faire intégrer leur collègue malade lors les manifestations au travail ?

3.2 Répercussions ultérieures

Dans de nombreux cas, le traitement dispensé aux patients atteint d'un cancer inflige une punition, parce que la maladie représente un danger pour la vie et parce qu'elle exige souvent une intervention radicale. Les opérations dévastatrices ou l'utilisation des substances toxiques ou les radiothérapies attaquent à la fois les cellules malades et le tissu sain et cela peut mener au malaise évident à long terme selon le cas.

Les répercussions ultérieures du traitement peuvent disparaître après un certain temps ou elles peuvent s'avérer chroniques (si elles ne changent pas endéans une période allant d'un à deux ans). Elles peuvent également être apparentes ou moins évidentes: elles peuvent être comparativement modérés mais dans certains cas elles causent un tel degré d'invalidité qu'elles rendent extrêmement difficile, voire impossible pour la personne concernée de retourner au marché du travail.

Il n'y a pas des études détaillées montrant de quelle manière les répercussions sont très répandues parmi les patients atteint d'un cancer. Un docteur spécialisé dans ce domaine a estimé que moins de 10%, voire sous 5% de tous les patients atteint d'un cancer présente des répercussions de leur traitement.

Quelques-unes des mieux connues se présente comme suit:

Cœur

La chimiothérapie ou le radiothérapie peut aboutir à la fatigue, à un battement du cœur et à des difficultés de respiration. Ces symptômes se produisent souvent des mois après le traitement.

Poumons

Le radiothérapie et la chimiothérapie peuvent causer des dommages durables aux poumons, le symptôme principal étant des difficultés de respiration.

Retour au travail

Systeme nerveux

La chimiothérapie peut toucher des nerfs et causer des symptômes comme par exemple l'insensibilité et/ou la faiblesse de muscle. De tels symptômes vont décliner graduellement, mais ils peuvent persister pendant plusieurs mois, voire aussi longtemps qu'une année après l'arrêt du traitement.

Le cerveau peut également être touché. Dans un tel cas les symptômes seront généralement des problèmes de mémoire, un manque de concentration et des difficultés à trouver les mots. Dans certains cas il peut y avoir des bruits dans les oreilles et des problèmes d'audition.

Lymphoedema

Le système lymphatique peut être endommagé par une opération ou une radiothérapie. Cela peut mener au gonflement du bras ou de la jambe qui peuvent être insignifiants, si les dommages ne sont pas sérieux, mais peuvent également être la cause d'une invalidité après une opération sérieuse, par exemple.

Problèmes intestinaux/diarrhée

Tout problème intestinal sous forme de diarrhée est presque toujours le résultat d'une radiothérapie. Si les symptômes ne s'estompent pas après 6 à 12 mois, il n'y aura pas, en générale aucune amélioration.

Os

La chimiothérapie ou la radiothérapie peut mener à une ménopause précoce, avec le risque associé d'une perte accélérée de calcium dans les os à longue échéance. La radiothérapie des os peut également les rendre plus faibles.

Fatigue

Un patient atteint de cancer peut être extrêmement fatigué, à la fois à cause de la maladie elle-même et suite au traitement. Il peut y avoir des raisons pour sa fatigue, comme la dépression et les habitudes dérangées de sommeil. Il peut être difficile de désigner les résultats ce qu'est causé par le traitement spécifique et ce qui est dû à d'autres facteurs, et tandis que la fatigue disparaît dans presque chaque cas ca peut durer longtemps – même des années – avant que des choses ne se normalisent pas de nouveau.

Retour au travail

Répercussions psychologiques

Il est un choc psychologique sérieux pour la plupart des personnes pour attraper le cancer et il peut prendre du temps pour elles pour mettre la maladie dans la perspective. Les personnes sont touchées à divers degrés, s'étendant de mettre véritablement la maladie derrière elles à être obsédé par ce qui elles ont été par. Certains estiment que la maladie remplit une grande partie de leurs vies quotidiennes, même après plusieurs années. Elles peuvent encore souhaiter discuter de leur maladie de temps à autre, ce que leurs amis et parents ont du mal à comprendre. Certaines personnes ont des périodes d'inquiétude sur le risque d'une rechute et de certains pour souffrir des attaques récurrentes d'anxiété.

Il y a deux attitudes fondamentales communes parmi les patients atteint d'un cancer dont le traitement est terminé. Certains disent que "j'ai eu le cancer, mais les médecins disent j'ai été guéri et je les crois." D'autres ne doivent que tousser et ils pensent que le cancer est de retour. Mais commun aux deux groupes est une crainte intermittente que le cancer retournera. Il peut également être difficile de mettre la maladie au dos de votre esprit quand le cancer est examiné si souvent dans les médias.

La crainte d'une rechute surgit particulièrement quand il est le temps pour un contrôle à l'hôpital. Même ceux qui réfléchissent rarement au fait qu'ils ont eu le cancer peuvent devenir nerveux et irritables dans les jours avant leur contrôle.

Un autre point touchant beaucoup d'anciens patients atteint d'un cancer qui ne relève pas de la rubrique des "répercussions" mais qui devrait néanmoins être mentionné ici est que beaucoup disent que le cancer a changé leur vision de ce qui importe dans la vie. Souvent, les relations personnelles étroites deviennent très importantes tandis que les choses matérielles peuvent devenir considérablement moins importantes qu'elles ne l'étaient précédemment. Beaucoup disent également qu'elles sont devenues beaucoup plus meilleures pour la non perte du temps sur les choses sans importance mais que d'autres personnes n'ont pas changé leurs priorités et que cela peut être un problème parfois.

Il peut sembler un paradoxe, mais beaucoup de patients atteint d'un cancer disent qu'ils ont gagné quelque chose de leur maladie et certains sont même reconnaissants qu'elle leur a donné une occasion de changer leur attitude à l'égard de la vie.

Retour au travail

3.3 Nécessité de changer les conditions de travail du malade

À long terme, il peut être insoutenable qu'une entreprise soit laissée dans le vide quant à la durée ou au point auxquels la capacité des employés de travailler sera altérée. Dans les petites entreprises, en particulier, il peut y avoir des problèmes financiers ainsi que des problèmes avec l'obtention du travail fait et avec les collègues. Si cela est le cas, le supérieur doit essayer de résoudre les problèmes, qui peuvent ne pas être une question facile.

La situation sera plus facilement traitée si le supérieur et l'employé se sont réunis au travail tôt dessus, pour évaluer si l'employé pourra affronter son travail. Il peut s'avérer une préparation très bonne – des deux parties – pour devoir prendre un regard réaliste à l'avenir des employés au travail. C'est très probable, par exemple, que lui-même ait considéré si la situation est défendable à long terme.

Les patients atteints d'un cancer estiment souvent que les changements dans leur travail sont encore une autre perte

Si le supérieur propose des changements radicaux qui peuvent mener à une perte sensible de revenus, l'employé adoptera dans la plupart des cas une position négative de sa proposition. Par exemple, une réduction permanente du temps de travail ou un type spécial de rendez-vous tel que le travail de à horaire flexible peut signifier une perte de revenus dont l'effet peut être difficile à calculer. En outre, beaucoup verront des changements dans leur travail comme attaque sur leur "identité de travail". Comme patients atteints d'un cancer, ils ont déjà éprouvé beaucoup de pertes au cours de leur maladie, telle que la perte de contrôle sur leur existence, la perte de confiance en soi, la perte d'amis qui maintenant les évitent et la perte d'une existence insouciant. Une attaque sur cette partie de leur identité qui doit faire avec leur travail sera un autre coup en ce sens qu'un autre secteur de leurs vies sera touché par leur cancer.

L'expérience de tant de pertes peut également signifier qu'un employé ne semble pas être particulièrement enthousiaste ou reconnaissant quand son supérieur – peut-être après beaucoup de problèmes – lui trouve un autre travail dans l'entreprise. Le sentiment de la perte sérieuse est si profond - assis chez beaucoup de patients atteints d'un cancer qu'il peut falloir un certain temps avant qu'ils ne puissent apprécier l'aide du supérieur.

Entretien sur les problèmes de charge de travail

Pour éviter l'impasse dès le début, nous recommandons que le supérieur et l'employé qui a signalé l'ajustage pour le travail aient une réunion pour examiner l'entrée de ce dernier par rapport aux besoins de son travail. Le supérieur devrait également découvrir ce que l'employé a pensé à cet égard. S'il n'a aucune proposition réaliste visant à affronter son travail à l'avenir, le supérieur peut dire quelles possibilités les entreprises ont proposées pour lui permettre de continuer à travailler pour le même employeur. Il peut alors être un avantage pour les deux côtés de rencontrer l'assistant social d'autorité locale des employés pour examiner toute la situation.

S'il devient nécessaire d'licencier l'employé

Il peut évidemment y avoir des raisons de la part du travailleur ou de l'employeur qui rendent impossible qu'il soit offert un travail différent. Il peut devoir être donné son préavis.

Certains patients atteints d'un cancer ont dit de perdre leurs emplois suite au cancer et certains d'entre eux ont été très amers à son sujet. Il les a frappés pour six que les entreprises les ont renvoyés quand ils ont exigé la compréhension et ont voulu des allocations être faites. Ils étaient spécialement amers s'ils avaient été employés dans la même entreprise pendant de nombreuses années ou si le supérieur avait précédemment promis qu'ils ne seraient pas licenciés.

Si vous voulez aider l'employé après son départ, vous pouvez écrire une référence pour lui et vous enquêter des offres d'emplois dans d'autres entreprises avec lesquelles vous avez des contacts.

Il n'y a probablement aucune manière facile d'licencier un employé et particulièrement non un qui vient de souffrir une maladie grave. Mais vous pouvez vous préparer avant que la réunion à laquelle l'employé doit être donné ne remarque.

Vous pouvez, par exemple, essayer, oralement et par écrit, d'établir une introduction et des raisons pour l'licencier. Cela peut rendre plus facile de dire ce que doit être dit et peut également rendre plus facile à sembler comparativement neutre.

Nous recommandons que le supérieur ait toujours une réunion en tête-à-tête avec un employé qui a le cancer et qui doit être écarté. Pour une chose, renvoyant il par lettre peut être un coup sérieux et pour autre il ne lui donne aucune occasion de poser des questions ou de découvrir plus sur les raisons de son licenciement.

Retour au travail

Quand l'emploi précédent d'une personne implique traiter la maladie critique

Il peut être particulièrement difficile de devoir retourner au travail après avoir eu le cancer si dans votre travail vous êtes en contact avec des personnes qui ont une maladie représentant un danger pour la vie, des personnes qui meurent ou qui elles-mêmes ont juste perdu un être cher. Certains médecins, infirmières ou travailleurs sociaux, par exemple, se trouvent dans cette situation. En pareil cas, le lieu de travail ne peut pas normalement agir comme une "zone libre de cancer", où ils peuvent oublier des sentiments tels que l'anxiété sur la possibilité de leur propre maladie s'étendant ou retournant. Au contraire, ceux qui ont le cancer peuvent être facilement touchés par les patients ou les anamnèses des clients et trouver difficile de faire une distinction entre le cours de leur propre maladie et celui des personnes à lesquelles ils sont présents.

Outre le contact direct avec les patients, ils peuvent trouver difficile de lire la littérature technique ou de participer aux discussions techniques parce qu'ici, aussi, ils sont confrontés à un rappel de leur propre maladie potentiellement mortelle.

Il peut être difficile de résoudre ces problèmes. Certaines personnes peuvent profiter énormément de l'orientation individuelle - thérapie, peut-être - pour leur permettre de distinguer entre leur maladie grave et celle des patients/clients. D'autres peuvent devoir changer de domaine de travail pendant un certain temps, éviter le contact patient direct ou

travailler avec les patients/clients qui ne sont pas gravement malades.

3.4 Information des collègues

Bien que les collègues d'un employé qui a le cancer aient pu avoir exprimé leur sympathie avec lui, il peut y avoir certaines réactions négatives quand il retourne au travail après sa maladie. Il peut y avoir beaucoup de raisons de cette – incertitude, de préjudice ou d'un changement physique ou mental dans leur collègue suite à sa maladie.

Raisons classiques d'incertitude

L'incertitude ressentie par les collègues d'une personne peut signifier que son retour au travail n'est pas totalement sans problèmes. Ils peuvent se sentir incertains sur la façon dont ils devraient le traiter quand il revient ou sur la façon dont bien il est vraiment. Ils peuvent également être incertains sur tout accord que le supérieur a conclu avec lui.

Qu'est-ce que devraient aux collègues être dits ?

Il peut donc être une bonne idée d'informer des collègues avant qu'ils ne doivent commencer à travailler avec

l'employé malade encore. Nous recommandons que cette couverture d'exposé

- Une courte description générale de l'état des employés de santé de sorte que ses collègues

pouvoir obtenir une certaine idée de la charge de travail qu'ils peuvent attendre de lui. Être d'accord à l'avance avec l'employé malade ce que vous devriez dire.

Retour au travail

- Une description de ce qu'a été convenu initialement entre le supérieur et l'employé. Ils ont pu avoir été d'accord, par exemple, que l'employé malade ne devrait pas réaliser certains travail lourd ou particulièrement emplois stressants pour commencer avec, ou qu'il travaillera de plus courtes heures. Si les allocations doivent être faites pour lui, il sera un avantage de décider des détails pratiques. Si des dispositions spéciales touchent un collègue particulier ou un groupe de collègues, il peut être conseillé que le supérieur parle à eux à l'avance sur la façon dont ces dispositions peuvent travailler. Vous devriez également dire quand toute disposition temporaire sera révisée.
- Quelques indications spécifiques quant à la façon dont l'employé souhaite ses collègues se comporter, y compris combien il veut être dit sur sa maladie, etc. Il peut décider ce point lui-même.

Si ses collègues sont incertains, notamment, comment ils devraient se comporter vers un travailleur malade, le supérieur peut décider de distribuer des copies de la section 6.4 *"pour les collègues de quelqu'un avec le cancer"*.

Préjudices

Quelques-unes des idées fausses les plus communes sont que le cancer équivaut à une peine de mort et que vous êtes une mauvaise perspective comme travailleur quand vous avez eu le cancer. Si certains collègues pensent comme cela sur l'employé qui retourne au travail, il peut être difficile qu'ils travaillent avec lui. Ils peuvent, par exemple, être effrayés que sa maladie peut brusquement se reproduire ou peuvent éviter de travailler avec lui parce qu'elles doutent qu'il soit jusqu'à lui.

L'octroi des bonnes informations à ses collègues peut signifier qu'elles subissent un préjudice moins contre l'employé qui revient. Mais il est également important que le chef assure que l'employé est vraiment intégré encore quand il retourne au travail.

Aide financière et pratique possible 4.

Aide financière et pratique possible

- 4.1 Soutenir pendant la maladie – quand le patient est temporairement moins d'ajustage pour le travail p. 42
- 4.2 Aide après la maladie – quand le patient est de manière permanente moins d'ajustage pour le travail p. 44
- 4.3 Collaborant avec l'autorité locale p. 46

Beaucoup de supérieurs tiendront compte volontairement d'un employé souffrant d'une maladie grave, mais il peut être difficile qu'ils le fassent parce qu'ils doivent également prendre en considération les intérêts généraux commerciaux. C'est la pensée derrière ce chapitre sur différentes possibilités qui peuvent entrer dans le jeu quand vous ne souhaitez pas licencier un employé souffrant d'une maladie grave.

La section 4.1 examine les possibilités pour ceux qui peuvent fonctionner dans une certaine mesure tandis qu'ils sont malades, c'est-à-dire ceux qui sont **temporairement moins aptes au travail**.

La section 4.2 décrit différents outils qui peuvent être appropriés quand la maladie est plus d'et il s'avère qu'un employé ne peut plus faire le même travail qu'il a fait avant sa maladie c'est-à-dire qu'il est **de manière permanente moins d'ajustage pour le travail**.

Adresses Internet utiles

La plupart des possibilités mentionnées dans ce chapitre ne sont mentionnées ou décrites que brièvement. Si vous voulez une description plus détaillée, nous pouvons recommander deux adresses Internet. On est : www.via2000.dk. Ce site web traite particulièrement du congé de maladie et la conservation des emplois ouverts, et a été écrit pour les supérieurs de ressources humaines et les représentants syndicaux. Les différents outils ont été décrits sous la rubrique de '*Fastholdelse*' sur la première page et les informations sont constamment mises à jour.

La deuxième adresse est la page d'accueil du site danois de l'organisation KRÆFTENS BEKÆMPELSE = "*Combattre le Cancer*" : www.cancer.dk. en cliquant d'abord sur "*alt om kræft*" et ensuite sur "*Si tu es atteint de cancer*" = "*Hvis du har kræft*" et après sur "*tes droits*" = "*dine rettigheder*" "vous peut obtenir des informations sur les possibilités juridiques appropriées. Ces informations sont également mises à jour constamment.

4.1 Aide pendant la maladie

4.1 Aide pendant la maladie

quand le patient est temporairement moins d'ajustage pour le travail

Si la personne malade peut travailler une partie de temps "à la force réduite", les entreprises peuvent essayer d'adapter certaines de ses tâches en conformité avec son état de santé et de situation. Par exemple, des ou plusieurs des possibilités internes suivantes peuvent être utilisées :

Un changement ou réduction de ses heures de travail le soulageant du mouvement temporaire particulièrement difficile de tâches A à une rotation de poste différente d'emplois et un changement dans le rythme du travail à domicile de travail.

Il y a également différentes dispositions juridiques qui peuvent aider des entreprises souhaitant éviter d'licencier les employés malades :

[De ce point jusqu'à la fin de la page 43 le texte sont appropriés seulement au Danemark et n'ont pas été donc traduits.]

Aide financière et pratique possible

4.2. Aide après la maladie quand le patient est de manière permanente moins d'ajustage pour le travail

Une fois qu'une personne avec une maladie grave telle que le cancer a achevé son traitement, il est plus facile d'évaluer sa situation en ce qui concerne le travail. Beaucoup de travailleurs auxquels on a donné un parfait état de santé retourneront naturellement à leurs travaux précédents, mais pour d'autres il est clair qu'ils ne pourraient pas l'affronter. Cela peut arriver, par exemple, si un travailleur manuel a eu une opération abdominale sérieuse et ne peut plus faire le levage lourd.

Mais il peut y avoir des travailleurs dont la situation est beaucoup moins précise. Une maladie grave peut avoir des répercussions physiques ou psychologiques et cela peut signifier que malgré le dégagement pour le travail elles exigent un certain temps pour regagner leur capacité complète de travailler.

Une entreprise peut croire qu'il est difficile de garder un employé qui est moins d'ajustage pour le travail qu'avant ou qui – pendant un certain temps – est souvent loin malade. Si vous, comme son supérieur, le souhaitez l'aider à rester au travail, néanmoins, il y a plusieurs choses vous pouvez faire. Quelques-unes des possibilités visées au-dessous relèvent de l'entreprise elle-même, tandis que d'autres exigent la coopération de l'autorité locale ou du centre d'emplois.

Manières possibles de garder sur un employé qui est moins d'ajustage pour le travail :

- changement ou réduction de ses heures de travail
- soulagement de lui des tâches difficiles
- transfert de lui à l'autre travail
- rotation de poste et un changement dans le rythme des travaux
- création d'emplois

Les entreprises peuvent décider de créer un emploi adapté à la capacité de l'employé malade.

- le travail dans les conditions spéciales en conformité avec les dispositions sociales dans beaucoup de conventions collectives il y a des dispositions sociales prévoyant les emplois à arranger dans les conditions spéciales pour les employés qui ne sont pas entièrement convenables pour le travail
- formation

Cela peut être financé par l'entreprise ou le travailleur peut solliciter une subvention de formation de l'autorité locale.

Aide financière et pratique possible

[La page 45 et la première moitié de la page 46 le marché avec les dispositions s'appliquant au Danemark et n'ont pas été traduites.]

Tables rondes

Les sections susmentionnées proposent que le supérieur, l'employé et l'assistant social se réunissent pour examiner les problèmes et pour proposer des solutions. Cette forme de réunion est appelée **une table ronde** et peut être utilisée avec beaucoup de types de problèmes au travail. En fait, quand un travail doit être gardé ouvert il est devenu de plus en plus commun que l'assistant social d'autorité locale suggère une table ronde sur le lieu de travail après qu'un employé a été en congé de maladie pour une certaine durée.

Les participants peuvent inclure, par exemple, la personne malade, l'employeur, l'assistant social, le représentant syndical et le médecin. L'obtention de toutes les parties compétentes peut ensemble en même temps conduire à une réunion très efficace parce que les parties entendent les idées et les suggestions d'autres. L'expérience avec les tables rondes montre que les idées sont proposées et des décisions pris qui n'auraient pas émergé des discussions habituelles entre deux parties, c'est-à-dire ce les tables rondes peuvent fournir beaucoup d'opportunités de trouver des réponses satisfaisantes aux problèmes.

Si la personne malade ne retourne pas au travail

5. Si la personne malade ne retourne pas au travail

5.1 Certaines personnes doivent arrêter le travail entièrement p. 47

5.2 Si la personne malade meurt le p. 50

De nos jours, beaucoup de personnes survivent au cancer, mais non tous deviennent assez bien pour pouvoir reprendre le travail. Il y en aura également certains qui mourront de leur maladie. Dans cette section nous décrivons comment une entreprise peut traiter de ces deux situations.

5.1 Certaines personnes doivent arrêter le travail entièrement


Si un employé ne devient pas assez convenable pour travailler encore, les entreprises doivent le soumissionner d'adieu.

Certaines places ont une manière traditionnelle de dire l'adieu aux employés qui partent à la retraite ou quittent pour prendre un nouveau travail mais d'autres peuvent n'avoir aucune manière usuelle de ne prendre le congé ou, au moins, aucun qui convient à un employé qui quitte le travail parce qu'il est sérieusement malade.

C'est important pour la personne malade et ses collègues que son départ doive être marqué d'une certaine façon

Il peut être très difficile d'arranger un adieu approprié et pour cette raison du congé de personnes sans celui.

Beaucoup de patients atteint d'un cancer ont signalé que leur travail laisser a consisté de la conversation de quelques minutes avec le supérieur, suivi des adieux à tout collègue qui s'est avéré justement être voisin et avoir le temps. Ils ont estimé que le supérieur sur leur lieu de travail a regardé en disant au revoir comme quelque chose à obtenir plus d'aussi rapidement que possible, et ils se sont donc sentis endommagés et rejetés. Ceux qui avaient travaillé pendant les années pour la même entreprise sentie spécialement amère à la manière dont leur départ avait été traité.



C'est important pour la personne malade, ses collègues et le supérieur
pour dire au revoir entre eux correctement
parce que la personne malade est non seulement quelqu'un.

Si la personne malade ne retourne pas au travail

Une partie d'adieu marque la fin d'une période où les personnes ont partagé des conditions de travail et des expériences. Quand les personnes travaillent ensemble pour toute durée, elles connaissent graduellement un autre et pour élever des relations. Il est donc important de dire au revoir correctement, de sorte que ces gauche au travail n'estime pas plus tard qu'il y a beaucoup de "fins lâches".

Demander à la personne malade quel type d'occasion il veut

Il sera généralement un avantage d'arranger le type d'événement qui s'accorde avec les relations de travail normales. Il devrait se conformer aux souhaits de la personne malade. Même si l'entreprise aimerait organiser une réception à grande échelle ou tenir le logement ouvert, la personne malade peut préférer se tenir à son propre département, invitant seulement ses collègues plus étroits. Elle peut être, par exemple, qu'il ne se sent pas assez fort pour rencontrer beaucoup de personnes, ou qu'il ne veut pas le "tout le monde" voir combien de poids il a perdu ou qu'il a perdu tous ses cheveux en raison de sa maladie.

Une réunion finale

La plupart des personnes travaillent pour beaucoup de leurs vies, et elles le trouvent donc un changement énorme pour devoir s'engager dans une vie où elles ne voient plus leurs collègues ou travail pour une entreprise. Beaucoup d'employés seront heureux d'avoir un entretien final avec le supérieur dans leur département, parce qu'il est important qu'ils discutent de leur temps au travail. Cela est quelque chose qui peut les aider à affronter les changements leur faisant face.

- parlant à la personne malade sur la façon dont il a trouvé son travail et quels changements il a éprouvé dans son travail, sur les qualités que le supérieur a appréciées dans lui etc. est une manière précieuse de tirer sa vie professionnelle à une fin.
- il peut être une bonne idée de clôturer la conversation en demandant si il y a quelque chose l'entreprise peut faire pour l'aider.

Si la personne malade ne retourne pas au travail

Trois points sur l'événement d'adieu

Vous pouvez soumissionner l'adieu à un employé de différentes façons. Si vous êtes dans le doute quant à la façon d'aborder lui, les suggestions suivantes peuvent aider :

- le supérieur peut présenter un exposé pour marquer l'adieu formel. Il est important de dire quelques mots sur l'employé concerné, pour lui montrer qu'il a signifié quelque chose à l'entreprise.
- sur beaucoup de lieux de travail, les autres employés et le supérieur souhaiteront donner à la personne malade un cadeau d'adieu ou un autre signe de reconnaissance.
- ensuite, le temps doit licencier pour les participants pour parler à la personne malade officieusement. Lors de dire au revoir, il est normal de discuter des expériences en commun, parce que le rappel est une manière de dire l'adieu.

Une partie d'adieu sera davantage teintée avec la tristesse et la sympathie. Mais il peut bien y avoir de la place pour l'humeur également, si la personne malade sent comme elle.

Si à la personne malade ne peut pas ou ne souhaite pas être donnée une partie au travail

Il peut arriver qu'un employé malade est incapable de s'occuper d'une partie d'adieu sur son lieu de travail.

Si cela arrive, vous pouvez à la place prendre contact avec lui ou, peut-être, avec un membre de sa famille et découvrir comment vous pouvez dire au revoir à lui. Préfère-t-il une visite du supérieur et de ses collègues plus étroits, ou serait-il préférable de dire au revoir par téléphone ou dans une lettre ? Il peut également être une bonne idée de demander à un collègue étroit de l'employé malade s'il a des idées sur la façon dont vous pouvez arranger un certain type d'adieu que la personne malade appréciera.

Laisser les personnes au travail savoir que la personne malade est partie

Nous recommandons que le reste du personnel soit informé que la personne malade quitte le travail. Vous pouvez mettre les nouvelles sur un panneau d'affichage, par exemple, ou la donner par courrier électronique ou dans le bulletin d'information du personnel. Si le supérieur ou un collègue a écrit quelques mots sur la personne malade, une copie peut lui être envoyé.

Si la personne malade ne retourne pas au

travail 5,2 si la personne meurt

Non tous ceux avec le cancer survivent. Si la personne malade sonne ou, peut-être, vient visiter et dit que les médecins lui ont dit que rien plus ne peut être fait, cela peut être un choc à la fois au supérieur et à ses autres travailleurs, particulièrement s'ils pensaient qu'il obtenait mieux.

Il peut être difficile d'obtenir le sac quand vous avez une maladie incurable

Quand les médecins disent que leur patient ne peut pas être guéri, la réaction de son employeur peut être de le licencier. Il peut, évidemment, y avoir différentes raisons financières et pratiques de cela, mais l'avis peut être également donné parce que le supérieur estime incorrectement que l'employé ne se souciera pas ou qu'il sera soulagé au renvoi de sorte qu'il ne devra plus réfléchir à ce qu'est attendu ou exigé de lui au travail.

Et il, évidemment, y aura certaines personnes qui se sentiront soulagées, mais d'autres réagiront différemment. Certains ne penseront pas qu'il n'importe pas s'ils sont forcés de quitter le travail, parce que leur vie professionnelle est une partie importante de leur identité. Étant mis le feu peut être vu jusqu'à présent un autre coup sérieux pour une personne qui a le cancer. Il peut déjà estimer que les médecins ont abandonné sur lui et maintenant il pense qu'il également "a été amorti" au travail.

Sentiments d'amertume

Il peut également arriver que l'écartement d'un employé mène à beaucoup d'amertume à la fois de la part de la personne malade et de sa famille. Si un employé a été avec la même entreprise pendant de nombreuses années, il peut penser qu'étant écarté indique un manque de respect, qu'on lui donne ses cartes à un moment où il sent il n'est pas longtemps parti. Certains patients atteints d'un cancer estiment que leur entreprise montre la "rapidité unseemly" si elle ne peut pas attendre lui pour mourir. Ils sentent la même chose si l'entreprise les écarte parce qu'elle veut libre leur poste ou épargne de l'argent sur leurs salaires.

Si vous préférez ne pas licencier un employé

Noter que la législation danoise sur l'indemnité journalière pour la maladie comprend une clause grâce à laquelle la période où une personne malade est éligible peut être prolongée si les médecins considèrent qu'il doit longtemps ne pas vivre. Il n'y a aucun délai sur cette extension.

Si la personne malade ne retourne pas au travail

Quand un employé malade meurt

Les collègues peuvent à la fois être choqués et désolés quand ils entendent que leur autre travailleur est mort, même lorsque les nouvelles ont été attendues.

Si ceux dans le département ont été comparativement étroits, il peut être une bonne idée pour le supérieur d'obtenir le groupe ensemble et de leur dire personnellement que leur collègue est mort. S'ils ont une réaction forte aux nouvelles, vous pouvez décider de suivre cela – peut-être le lendemain – en ayant le café ou un verre de vin pour leur donner l'occasion de parler à un autre sur la personne qui est morte.

Il est triste quand un employé meurt, et ses collègues étroits sentiront instinctivement le regret. Montrer que vous comprenez leur mélancolie et que l'atmosphère dans tout le département peut être touchée par ce décès pendant quelque temps encore.

Annoncer le décès au sein de l'entreprise

Il est important que la gestion assure qu'une annonce est faite rapidement quand un employé meurt. Pour une chose, il signifie quelque chose à ses collègues et à d'autres qui l'ont connu et pour autre il peut être extrêmement embarrassant pour toutes les parties intéressées s'ils rencontrent sa femme plusieurs jours après qu'il est mort, par exemple, et demander après lui.

L'annonce peut être faite oralement, par exemple, en récoltant ses autres travailleurs ensemble, ou un avis peut être affiché sur le panneau d'affichage central ou être envoyé sur la page d'accueil interne de l'entreprise. Une nécrologie peut être placée dans le bulletin d'information de l'entreprise, si elle a celui. La famille de la personne décédée sera généralement heureuse de recevoir une copie de la nécrologie.

La famille beaucoup appréciera une expression de sympathie

Dans de nombreux cas il sera naturel que l'entreprise envoie des fleurs pour l'enterrement, et cela devrait être fait, évidemment. Il signifie généralement beaucoup à la famille que le lieu de travail décédé envoie une expression de sympathie – peut-être plus ainsi que beaucoup d'entreprises réalisent. Il signifie également beaucoup que le supérieur et les collègues assistent à l'enterrement, à moins que celui ne soit que la "famille". S'il y a du doute sur si la famille souhaite voir beaucoup de personnes à l'enterrement, nous recommandons que le supérieur ou un collègue étroit sonne et demande.

Collègues des victimes de

cancer 6. Collègues des victimes de cancer

- 6.1 Réactions parmi les collègues p. 53
- 6.2 Comment d'autres se comportent vers leur collègue malade p. 55
- 6.3 Prise en charge des tâches p. 56 de la personne malade
- 6.4 Pour les collègues de quelqu'un avec le cancer p. 57

6.1 Réactions parmi les collègues

Quand un employé développe le cancer, les collègues et les amis au travail sont touchés. Comment considérablement ils sont touchés, évidemment, dépendront de la façon dont bien ils connaissent la personne malade et combien ils ont normalement vu de les uns les autres. Ceux qui sentent le plus étroitement à la personne malade souffriront généralement la plus grande réaction, mais les collègues qui n'ont pas eu beaucoup à faire avec lui peuvent être extrêmement dérangés s'ils ont eu l'expérience du cancer de leurs propres vies.

Les collègues peuvent réagir de beaucoup de différentes façons. Leur réaction immédiate sera généralement le choc et un sentiment qu'il ne peut pas être juste, qu'il doit y avoir eu une erreur. Cette première réaction est suivie par d'autres sentiments qui peuvent varier considérablement. Certains sentiront pour leur collègue malade tandis que d'autres seront plus intéressés par la façon dont sa situation les a touchés. Les réactions les plus communes sont

- pour sentir la sympathie pour leur autre travailleur
- pour inquiéter sur lui
- pour être effrayé d'attraper le cancer soi-même
- pour essayer de garder sa distance de la personne malade et de son cancer
- pour nier la gravité de la maladie
- pour transformer la situation de la personne malade en sujet de tabou, c'est-à-dire quelque chose non parlé
- environ
- pour se sentir incertain selon ce qui à dire ou sur la personne malade, et ce qui à faire
- pour se sentir irritée sur la pression accrue au travail à cause de la personne malade
- absence – et pour avoir une mauvaise conscience sur le sentiment irrité !

Les réactions des collègues changeront souvent au cours de la maladie de quelqu'un. Le choc sera normalement le plus grand au début des jours et reculera alors. Ou la gravité de la maladie peut frapper des collègues seulement quand il y a des changements physiques ou psychologiques chez la personne malade, par exemple s'il perd beaucoup de poids ou ses chutes de cheveux ou il devient déprimé. La même chose s'applique quand les collègues apprennent que la maladie s'est aggravée. Mais généralement les réactions seront plus amorties comme le temps continue parce que les personnes utilisées à la nouvelle situation et découvrent comment elles peuvent la traiter.

Si les réactions deviennent un problème

Mais il peut également arriver que certains collègues ont une réaction forte et durable qui représente un problème au travail. S'il devient évident que certains ou tout un groupe de collègues sont émotionnellement dérangés par la situation sur une certaine durée, il peut être une bonne idée de les décider tout ensemble à discuter de leurs réactions à la maladie de leur autre travailleur. Vous pouvez leur demander, par exemple, de dire brièvement comment ils a été touché et demande alors si quelqu'un a toute suggestion quant à la façon dont ils devrait aborder la situation. Devrait-il s'assurer qu'ils discute de lui de temps à autre ? Ou parle-t-il peut-être certains à son sujet ? Y a-t-il quelque chose quelqu'un souhaite-t-il faire pour la personne malade ? Et comment meilleur être fait ? peut-il ce

À la fin du chapitre il y a quelques pages de l'orientation et des bons conseils destinés à être copié et a passé en rond vers les collègues d'un membre malade du personnel. Une partie de conseils peuvent également être utiles pour les collègues qui continuent à être tout d'abord touchés par la situation, puisqu'ils contiennent quelques propositions selon ce que peut être fait pour la personne malade.

6.2 Comment d'autres se comportent vers leur collègue malade

Quand quelqu'un a le cancer, le comportement de ses collègues vers lui change souvent. Ces changements peuvent, évidemment, être dus aux sentiments éveillés par sa situation mais l'incertitude peut être juste comme beaucoup à la faute. Les collègues peuvent être incertains sur la façon dont ils devraient parler à quelqu'un qui a une maladie représentant un danger pour la vie, sur combien prêt il doit être approché ou pour répondre à des questions, sur la quantité de travail qu'ils peuvent attendre de lui ou sur ce qui à faire s'il devient brusquement malade ou dérangé, etc.

En règle générale, il sera un avantage pour ses collègues de demander à la personne malade ce qu'il exige d'eux. Certains peuvent accueillir favorablement l'aide tandis que d'autres feraient face plutôt seuls. Certains aimeraient une visite quand ils sont des malades et d'autres ne sentiront pas comme lui.

Les collègues des victimes de

cancer vous devraient réaliser qu'il y a un problème si :

- l'employé malade est isolé socialement parce que ses collègues lancent à partir de lui ;
- la personne malade isolée au travail parce qu'une certaine considération est montrée le ;
- trop peu de considération est montrée, par exemple pour sa force limitée ;
- les collègues ne peuvent pas parvenir à agir naturellement, ce qui, évidemment, a un effet négatif sur toute l'atmosphère dans le département.

La manière la plus efficace de contrecarrer ces problèmes est d'être franche et de communiquer. Il peut être une bonne idée d'obtenir les employés ensemble sur le café et de laisser l'entretien de personne malade sur sa maladie, sur la façon dont elle touche sa capacité de travailler et comment il souhaiterait que ses collègues se comportent.

Il sera souvent utile que l'employé malade touche au suivant :

- si ses collègues peuvent s'enquérir de sa maladie ou si il plutôt eux n'a pas ;
- si il veut une personne de contact que les autres peuvent interroger, par exemple quand il a loin le traitement ;
- informations spécifiques sur son traitement, comprenant sur toute circonstance spéciale qu'il peut convenir que ses collègues connaissent, par exemple tout malaise particulier résultant du traitement ;
- si il y a des emplois la personne malade ne peut pas faire comme il normalement ;
- si il serait satisfait pour les collègues d'offrir l'aide ou si il demanderait plutôt l'aide quand il l'exige ;
- ce que la personne malade et son supérieur se sont mis d'accord en ce qui concerne ses conditions de travail et de travail tandis qu'il est malade. Décrire ce qu'a été convenu dans autant détail que possible.

Si la personne malade souhaite "garder hors de lui", il peut convenir que le supérieur ou un collègue étroit soit choisi pour passer dessus des informations quand il donne le feu vert.

Collègues des victimes de cancer

Dans certains cas, un employé malade ne voudra pas être franc sur sa maladie. Le supérieur peut alors découvrir de ses collègues ce qui dans certains problèmes de causes et l'entretien à lui sur la façon dont ces problèmes peuvent être abordés. Le supérieur et l'employé peuvent examiner si les problèmes pourraient être résolus si ses collègues comprenaient sur ce qu' a été convenu en ce qui concerne ses conditions de charge de travail et de travail. Elles peuvent alors examiner encore si il y a des informations essentielles sur la maladie et son traitement que la personne malade peut se mettre d'accord devrait être transmis à ses collègues.

Il ne peut bien y avoir aucune réponse satisfaisante à tous les problèmes. Mais le fait même qu'on donne aux collègues une audition et que le supérieur a fait une certaine tentative pour résoudre les problèmes rendra parfois plus facile pour toutes les parties intéressées pour supporter les difficultés.

6.3 Prise en charge des tâches de la personne malade

Le problème du comment obtenir le travail de la personne malade fait quand il est de malade ou du travail à temps partiel seulement peut être résolu de différentes façons. S'il n'est pas possible, que des raisons financières ou pratiques, emploient un remplacement temporaire, beaucoup d'entreprises remettront le travail de la personne malade plus d'à ses collègues dans le département, qui devra alors faire davantage de travail dans la même quantité de temps. Cela peut à son tour signifier qu'elles ont leur travail moins parce qu'elles ne sont plus satisfaites du résultat.

En outre, la plus grande charge de travail peut signifier que ses collègues commencent à détester la personne malade, et qu'il, pour sa partie, peut développer une mauvaise conscience parce qu'il doit accuser de leur charge de travail supplémentaire. Il essayera donc de faire davantage de travail tandis que malade ou le retour au travail à plein temps plus rapidement qu'il devrait en raison de son état de santé.

Enfin, le ressentiment des collègues peut également rendre très difficile que quelqu'un devoir retourner au travail après une période d'absence, pas moins parce que beaucoup de patients atteint d'un cancer qui ont été à partir de travail longtemps parce que leur maladie a été grave et de longue durée déjà sentent très sensibles et manquants dans la confiance en soi.

Si vous avez choisi de donner aux collègues de la personne malade le travail supplémentaire, il peut être difficile à éviter d'avoir frustré les employés qui deviennent fatigués de temps à autre. Vous pouvez, évidemment, essayer de résoudre les problèmes en payant des ou plusieurs d'eux pour faire des heures supplémentaires pour tout ou partie de la période de leur autre travailleur de congé de maladie. Si cette solution n'est pas possible, la meilleure politique peut être d'admettre que la situation est difficile tandis que la personne malade est absente, et pour supporter les frustrations de ses collègues.

6.4 Pour les collègues de quelqu'un avec le cancer

Beaucoup la trouvent déconcertant pour devoir travailler avec un collègue qui a le cancer. Certains trouveront la situation difficile et se sentiront difficiles parce qu'ils sont très incertains sur ce qu'ils peuvent dire et comment ils peuvent le mieux soutenir leur collègue malade. Les pages suivantes contiennent les informations et les propositions qui peuvent apaiser l'incertitude et rendre plus facile d'être avec un collègue qui est sérieusement malade.

Il est important de se rappeler que votre rôle ne doit pas être un responsable professionnel pour votre collègue malade. Vous êtes simplement un autre être humain qui peut aider par l'écoute quand il est dur de le faire et en présentant une main d'aide quand celui est ce qui est exigé.

Réactions générales parmi les collègues

Il sera souvent un choc pour apprendre que quelqu'un vous sait a que bien le cancer. Vous serez agités par les nouvelles et peut-être penserez que cette chose ne peut pas arriver. Il peut être spécialement difficile de la prendre dedans s'il semblait fort et en bonne santé avant qu'il n'ait été diagnostiqué.

Beaucoup se sentent incertains comment se comporter. Ils ne savent pas ce qu'ils devraient dire à la victime de cancer et ils sont effrayés de faire quelque chose de mauvais. En pareil cas la personne malade peut facilement être isolée parce que certains de ses collègues gardent leur distance. Cela sera souvent douloureux et incitera le patient atteint d'un cancer à se sentir seul, non moins si les collègues avec qui il a normalement eu beaucoup à faire sont parmi ceux qui lancent à partir de lui.

Après les jours précoces il se peut que les circonstances changées rendent difficile que vous mainteniez des relations étroites avec votre collègue malade. Il est une réaction naturelle et instinctive pour sentir difficile quand brusquement confronté à une maladie représentant un danger pour la vie telle que le cancer. Vous vous rendrez compte peut-être de votre propre crainte de décès, parce que vous devenez conscients que quelqu'un peut être frappé vers le bas par une maladie qui peut s'avérer mortelle. Ces sentiments peuvent être particulièrement forts si votre collègue malade est du mêmes âge et sexe comme vous. La crainte du décès est extrêmement inquiétante et afin d'éviter ces sentiments inconfortables que certaines personnes essayeront d'éviter la personne qui est malade.

La personne malade peut facilement être isolée

Un grand nombre des réactions décrites ci-dessus peuvent mener au comportement qui laisse le sentiment de personne malade isolé. Cet isolement peut être très difficile qu'il affronte, puisque les victimes de cancer souvent n'ont pas la force pour changer leur situation. Il sera donc une aide énorme si ses collègues cherchent la personne malade et restent en contact au lieu de la sortir de leur manière de l'éviter.

Collègues des victimes de cancer

Vous et vos collègues avez peut-être découvert déjà que la personne malade accueille favorablement ou non discuter de son cancer. Si vous n'avez pas fait ainsi, lui demander si vous pouvez parler librement ou si il préfère parler seulement quand lui-même évoque le sujet. Découvrir, aussi, si la personne malade veut que vous demandiez comment il sent ou si il serait préférable de laisser bien seulement. Si vous êtes incertains comment vous devriez aborder les choses, il sera souvent plus facile de prendre le taureau par les cornes et de dire votre collègue malade sur vos doutes. Se rappeler, aussi, que la plupart des patients atteint d'un cancer voudront discuter de quelque chose exception faite de leur cancer également.

Ne pas être effrayé pour toucher la personne malade. S'il vient naturellement le faire – selon vos relations avant la maladie – ne pas être effrayée pour lui donner une étreinte. Cela peut être au juste ce qu'il exige.

Qu'est-ce qu'on dit à un collègue qui a le cancer ?

Sur le lieu de travail, il peut être très difficile de trouver un commentaire approprié. Il doit être le droit

commentaire, selon la façon dont bien vous connaissez la personne malade. Il peut être le meilleur et le plus facile à

garder très simple. Les suggestions suivantes peuvent vous donner de l'inspiration :

"Je ne connais pas assez ce que pour dire, mais mi j'ai réfléchi à vous beaucoup puisque j'ai entendu parler de votre maladie."

"Je suis très désolé que vous avez le cancer. "

"Je trouve un peu difficile à discuter de lui, mais je suis très désolé que vous êtes malades,"

"Comment allez vous?"

"Si vous sentez comme discuter de lui je serais heureux de vous inviter pour le verre coffee/té/a du vin".

D'autres suggestions quant à la façon dont vous pouvez montrer l'appui à la personne malade

Il y a beaucoup de différentes manières de soutenir une victime de cancer. Ce que vous choisissez de faire dépendra principalement de vos relations avant le cancer. Elle dépendra également de votre inclination et du temps que vous devez disponible aider. Certains préféreront aider d'une certaine façon ce qui n'est pas trop exigeant. D'autres peuvent se mettre dans la place de la personne malade et être préparés à le soutenir quand aller devient dur. Il n'y a aucune raison d'avoir une mauvaise conscience, a néanmoins limité vos force et énergie.

Collègues des victimes de cancer

Points généraux sur le travail

Il y a différentes façons dont vous pouvez rendre la vie plus facile pour votre collègue malade. Si vous faites le même travail vous pouvez, par exemple, discuter des manières possibles d'organiser le travail de sorte qu'elle soit mieux adaptée à sa capacité physique et au cours du traitement qu'il suit.

Il est également généralement un avantage de traiter la personne malade aussi normalement que possible. Cela signifie, par exemple, continuer à l'inclure dans les routines normales au travail, c'est-à-dire lui demander de participer à des réunions, lui envoyer des rapports et d'autres informations et l'inviter à toutes les occasions sociales au travail.

Demander la personne malade

Un bon morceau de conseils doit demander à votre autre travailleur à ce que qu'il exige, ce qui l'aiderait plus. Vous pouvez juger qu'incliné pour présenter certaine offre vague telle que "*me laisser juste savoir s'il y a quelque chose que je peux faire pour aider*". Mais dans de nombreux cas une personne malade est peu disposée à dire quelque chose, ou il peut être inquiet que vous ne pouvez pas sentir comme l'aide avec quoi que qu'il est lui exige. Elle doit donc généralement mieux présenter une offre spécifique d'aide que la personne malade peut accepter ou refuser. Voici certaines possibilités de penser :

- offrir d'écouter pour son téléphone s'il est fatigué et exige une coupure.
- offre de faire une partie du travail de votre collègue, pour empêcher tout d'empiler quand il est des malades.
- ainsi que le collègue malade, peut-être, nommer une personne de contact pour être responsable d'un contact avec lui et pour information il souhaite être transmis à ses collègues s'il est des malades pendant un certain temps.
- visites coordonnées, lettres et fleurs pour votre collègue malade.
- offre de faire de la recherche pour lui, avec *Kræftens Bekæmpelse*, par exemple.
- offre d'aider à s'occuper des enfants, les rassemblant de l'école, par exemple.
- offre d'aller en rond avec un repas prêt à un temps convenu.
- offre d'aller avec votre collègue pour son traitement.

Nous n'affirmons pas que ces suggestions sont la seule "manière appropriée" d'aider un collègue malade. Elles sont simplement des suggestions qui peuvent vous donner de l'inspiration. Votre connaissance personnelle de votre collègue donnera sans doute vous davantage et de meilleures idées.

Collègues des victimes de cancer

La chose la plus importante peut être comment vous écoutez

Dire toujours la bonne chose n'est pas l'essentiel. Parfois, vous pouvez le mieux aider votre collègue malade par l'écoute quand il doit discuter – de ses anxiétés et inquiétudes, par exemple.

Certaines personnes peuvent être nerveuses qu'une personne malade pourrait devenir plus peu satisfaite s'il discute de ce qui est sur son esprit. Mais il y a en fait un plus grand risque de l'événement opposé. Il y a plusieurs études qui montrent que ceux qui ne peuvent pas s'amener à discuter des principaux problèmes qui les inquiètent vraiment deviendront plus effrayés et peu satisfaits sur elles que ceux qui ont quelqu'un pour parler à l'"arrivée juste avec lui" peuvent faire des choses pour sembler moins de menacer, c'est-à-dire en discutant de ses problèmes votre collègue a une occasion de jeter un peu de ses crainte et anxiété.

Vous pouvez montrer que vous êtes prêts à écouter en essayant de créer la bonne atmosphère. S'assurer que vous avez le temps pour une conversation appropriée. Si vous devez aller à une réunion dans le temps de cinq minutes, vous feriez mieux pour attendre une occasion plus propice. Prendre votre veste et s'asseoir. Et si la personne malade discute de ses craintes et doutes, ne pas précipiter loin ensuite. Cela le transformerait en au regard comme si vous étiez désolés que vous aviez parlé à lui ou que vous ne voulez pas examiner ou essayer de comprendre ce qu'il vient de dire. À la place, montrer votre aide en restant avec lui pendant un certain temps et en indiquant clairement que vous comprenez comment dur elle doit être.

Se rappeler que vous ni ne pouvez ni devriez le sauver de sa maladie. Vous pouvez, évidemment, demander si ceux-ci sont quelque chose que vous pouvez faire pour aider un peu, mais le collègue malade ne s'attendra pas à ce que vous puissiez résoudre tous ses problèmes sérieux.

Humeur

L'humeur peut être une manière utile de soulager la tension dans une situation difficile. Elle peut également dans certains cas permettre de discuter des problèmes qui seraient autrement trop sérieux et accablants. Mais **il est important que vous preniez votre indication de votre collègue malade, que vous le laissez prendre l'initiative et introduire l'humeur.**

Si on vous donne le travail supplémentaire

Vous pouvez être invités à prendre certaines des tâches de votre collègue. Il est facile en pareil cas à être irrité avec la personne malade en raison du travail supplémentaire et de la pression mentale de devoir toujours fournir l'appui. Et l'irritation mène souvent à une conscience coupable parce que vous réalisez, évidemment, qu'elle n'est pas le "défaut de la personne malade", juste puisque vous êtes bien conscients du fait que des choses sont loin de facile pour lui.

Collègues des victimes de cancer

S'assurer que vous examinez la charge de travail supplémentaire avec votre supérieur si vous pensez qu'elle peut devenir un problème pour vous, autrement vous courez le risque de se retourner contre votre collègue malade et que peut rendre des relations avec lui au travail beaucoup plus difficiles.

Six choses vous devraient prendre soin sur

- ne pas être effrayé pour discuter de la maladie mais ne pas précipiter pour dire votre collègue malade sur les membres de vos famille ou amis qui ont eu le cancer. Le cancer prend différentes personnes différemment, et vos histoires ne seront pas nécessairement utiles.
- ne pas donner des conseils à moins qu'il demande lui et ne pas émettre le jugement sur les décisions qu'il prend sur son traitement.
- ne pas supposer automatiquement qu'il ne peut pas affronter son travail. Il doit juger qu'il apporte une contribution à obtenir le travail fait.
- ne pas prendre les choses personnellement. La plupart des patients atteint d'un cancer auront de bons jours et de mauvais jours. Votre collègue peut devoir être seulement maintenant et réfléchir encore à sa maladie. Il peut également être fâché ou frustré parfois sans que sa colère ou frustration ne soit dirigée à vous et sans votre être la cause.
- mais ne pas le prendre se couchant si la personne malade laisse les oscillations sérieuses d'humeur vous déranger, et est grossière à vous, par exemple.
- ne pas dire une personne qui a été dite qu'il a le cancer que vous savez comment il sent. Vous ne.

Après la maladie

Quand votre collègue revient au travail après la maladie vous pouvez montrer combien satisfaits vous êtes en mettant certaines fleurs ou une carte ou l'autre signe de l'accueil sur son bureau.

Préoccupation spéciale

L'expérience montre que beaucoup de patients atteint d'un cancer commencent à travailler à plein temps dès que leur congé de maladie est terminé. Mais cela établit souvent mal parce qu'ils simplement n'ont pas obtenu leur force de retour bien qu'ils aient été déclarés convenables pour le travail. Il est souvent préférable de commencer à travailler à temps partiel. Une personne qui a récupéré peut plus facilement retourner au travail si ses autres travailleurs peuvent accepter qu'il ait conclu un accord spécifique avec leur supérieur sur sa charge de travail pour commencer avec.

Collègues des victimes de cancer

Noter que les patients atteints d'un cancer tous ne trouvent pas la chimiothérapie ou le traitement radioactif également débilisant, mais que les effets peuvent être de longue durée. Un certain nombre ont extrêmement fatigué pour plusieurs mois, peut-être plus de six mois après que le traitement s'est terminé.

Les aspects peuvent être trompeurs

Certains patients atteints d'un cancer qui ont été déchargés semblent plus convenables qu'ils sont vraiment. Il y a également certains qui sont très adroits à "se rassembler" pour les trois à quatre heures où ils passent au travail, mais quand ils arrivent à la maison ils peuvent se sentir totalement épuisés pour le reste du jour.

Les deux situations peuvent être un problème, parce qu'ils peuvent rendre difficile que des collègues réalisent que la personne qui a récupéré fatiguée facilement pour commencer avec et qu'il doit travailler à temps partiel un peu.

Une politique de personnel sur la

maladie grave 7. Une politique de personnel sur la maladie grave

7.1 Comment vous élaborez- une politique de personnel sur la maladie grave ? p. 64

7.2 Trois études de cas des victimes de cancer p. 66

7.3 Un exemple de politique de personnel sur la maladie grave p. 71

Si vous ne savez pas ce que vous devez faire, ce que vous faites sera en deçà peut-être à ce qui est exigé ou soit simplement un stas dans l'obscurité. Une politique de personnel sur la maladie grave peut être très utile dans la prévention ou l'amointrissement de un grand nombre des problèmes qui peuvent facilement surgir quand un employé a le cancer ou une autre maladie représentant un danger pour la vie.

Cette politique peut être rédigée pour comprendre des informations pratiques sur ce qu'un supérieur peut et devrait faire. Ses actions seront ainsi guidées par les décisions prises dans les entreprises qui ont été soigneusement pesées. La politique à la fois reflétera l'attitude commerciale à l'égard de la maladie grave et s'appliquera à tous ceux qui fonctionnent là.

Une politique de personnel ne signifie pas qu'une dimension installe tous

Tout le monde est différent et non tout le besoin la même chose de leur travail quand ils ont une maladie potentiellement mortelle. Avoir une politique de personnel ne signifie pas cesser de traiter les travailleurs malades comme personnes.

L'importance d'une politique de personnel se situe principalement dans la fourniture d'un cadre pour la façon dont les entreprises traitent la maladie grave et dans l'application de ce cadre à tout le monde. Il n'y a aucun modèle unique.

Une politique de personnel n'exclut pas une approche individuelle

Elle peut, par exemple, énoncer qu'une réunion sera toujours offerte tôt dans la maladie, de sorte que la situation et les besoins de la personne malade puissent être examinés, mais la politique ne dicte pas que cette réunion mènera aux mêmes décisions. Ou la politique peut fixer ce contact avec un employé souffrant d'une maladie grave quand il est des malades peut être conforme "à ce qu'est convenu entre le supérieur et la personne malade", exprimant qui permet que l'occasion suffisante pour la personne doit être couverte. Mais en écrivant ces orientations, vous veillez à ce que le supérieur et l'employé malade vraiment examinent comment ils devraient rester en contact. La politique agit ainsi également comme liste de contrôle de fondements qui ne doit pas être négligée ou être oubliée.

Une politique de personnel sur la maladie grave

7.1 Comment vous élaborez- une politique de personnel sur la maladie grave ?

Ce chapitre inclut une proposition visant à rédiger une politique dans ce domaine. Il est exprimé en termes très généraux parce qu'il doit être utilisable par les entreprises dont les circonstances varient. Par exemple, dans beaucoup de grandes entreprises il y aura des comités de liaison et des comités de sécurité qui sont toujours inclus dans tout travail sur la politique de personnel, et dans d'autres entreprises la liaison est organisée différemment.

Le contenu des différents points est également exprimé en termes plutôt généraux, et une partie de travail de rédiger une politique consistera dans l'adaptation de lui en conformité avec les conditions dans les entreprises ou l'entreprise concernée.

1) Le supérieur et les représentants syndicaux examinent ce qui doit être inclus dans la politique de personnel. Ils clarifient l'attitude de l'entreprise à l'égard des différents points en question.

Il peut être utile dans de nombreux cas d'examiner les points suivants quand la politique d'une entreprise est élaborée :

- est-il souhaitable que les entreprises/supérieur toujours **réagisse-t-il** de la même manière aux nouvelles qu'un employé a une maladie représentant un danger pour la vie ? Si tel est le cas, vous pouvez décider, par exemple, que les fleurs devraient être envoyées, que le supérieur devrait prendre contact avec la personne malade, etc.
- les entreprises assurer que le contact **est maintenu** tandis qu'un employé devraient-elles est en congé de maladie ? Comment secteur être abordé et quel est-il responsable de rester en contact devrait-il ce ? L'expérience montre que restant en contact tandis que quelqu'un est loin rend plus facile qu'il retourne au travail une fois que sa maladie est terminée.
- le supérieur devrait-il offrir **une réunion tôt dessus dans la maladie des employés** ? Cela est vivement recommandé, puisqu'il peut éviter beaucoup de malentendus.
- si tel est le cas, quels articles devrait toujours apparaître **à l'ordre du jour** ? Les exemples seraient : 1. Informations sur la maladie et le traitement ; 2. Points les souhaits malades de personne à soulever ; 3. The politique de personnel commercial en ce qui concerne la maladie représentant un danger pour la vie ; 4. Accord en restant en contact pendant les absences ; 5. Accord sur les collègues d'exposé ; 6. Clarification de la situation financière de la personne malade ; 7. Se mettant d'accord sur une réunion ultérieure. Les différents points de l'ordre du jour sont décrits de manière plus détaillée dans le chapitre 2.
- quelles règles devraient s'appliquer **à l'emploi** si l'employé contracte une maladie potentiellement mortelle ? Combien d'absence est-elle acceptable ? Les employés de façon critique malades sont-ils licenciés ? Si tel est le cas, quand ? Décrire la position de s ferme sur la maladie grave.

Une politique de personnel sur la maladie grave

- y a-t-il des formes particulières d' **aide** que l'entreprise peut offrir à l'employé malade ? Elle peut être l'aide psychologique ou l'aide financière pour les problèmes spécifiques - un prêt de logement, par exemple.
- l'entreprise devrait-elle offrir **une réunion quand l'employé retourne au travail** ? Si tel est le cas, quels points ? devrait-il être à l'ordre du jour Les exemples seraient : 1. Informations sur la capacité de la personne malade d'affronter la charge de travail attendue de lui ; 2. Possibilités pour le travail initial à temps partiel et graduellement travaillant ; 3. Clarification de la situation financière des employés ; 4. La possibilité des changements temporaires dans son travail ; 5. Collègues d'information ; 6. Accord sur une réunion complémentaire. Les différents points de l'ordre du jour sont décrits de manière plus détaillée dans le chapitre 3.
- quelles règles devraient les entreprises avoir sur **la conservation des emplois ouverts** ? L'entreprise devrait-elle essayer d'arranger un transfert ou un emploi aux conditions spéciales (avec une subvention de salaire, par exemple) si l'employé est incapable de faire autant travail qu'avant sa maladie ? Quand on écarte-t-il un employé qui ne peut pas faire le travail qu'il a utilisé pour faire ou l'équivalent ?

2) Utiliser les trois exemples suivants pour mettre un cas spécifique dans la perspective

Quand une entreprise décide d'établir une politique sur la maladie grave elle fait souvent ainsi parce qu'elle a eu un ou plusieurs exemples de maladie grave parmi ses travailleurs. L'expérience récente peut en fait être un bon point de départ pour rédiger une politique pour une utilisation future, mais on devrait être avisée de se concentrer certains sur les événements récemment.

Premièrement, il y a un risque que l'examen de la situation des employés particuliers prendra beaucoup de temps parce que les collègues et le supérieur ont été émotionnellement touchés par ce qui est arrivé. Deuxièmement, l'expérience d'un cas spécifique peut dans une large mesure régir comment la politique est formulée et si cela arrive il y a un risque que des décisions refléteront ce qui aurait été conseillé dans le cas de l'employé en question plutôt que ce que peut travailler bien pour le personnel et les entreprises en général.

Il peut être une bonne chose pour lire sur d'autres cas où les problèmes semblent différents de ceux de son propre expérience. Après cette section nous citons donc trois cas, c'est-à-dire trois exemples où le cours des événements était très différent. Le premier traite une femme employée dans la cuisine d'une maison de soins. À la suite du traitement pour son cancer elle a trouvé difficile d'affronter le travail qu'elle avait précédemment fait. Dans le deuxième exemple, le lieu de travail est une entreprise exportatrice employant un vendeur dont le cancer s'est aggravé. L'homme malade n'a pas réalisé combien malade il était et cela a touché la manière dont il a fait son travail. Le troisième cas illustre notamment comment les collègues d'une victime de cancer peuvent être sérieusement touchés par la situation.

Une politique de personnel sur la maladie grave

3) Lire le manuel comme base pour un projet de politique

Il peut être un avantage énorme d'avoir lu les chapitres renoncer avant que vous ne commenciez à rédiger une politique de personnel sur la maladie grave. D'une part, les sections sont exprimées de façon à suggérer les points qui peuvent être inclus dans une politique et sur les autres chapitres 1-6 exposer les propositions visant à traiter une série de problèmes particuliers qui peuvent surgir quand un employé a une maladie représentant un danger pour la vie.

4) Obtenir les avis et les propositions pour les amendements des fonctionnaires /the d'union centraux Comité de liaison

Quand un projet de politique a été établi il est conseillé que des fonctionnaires d'union soient invités à commenter lui. Dans de plus grandes sociétés il sera distribué aux membres centraux de comité de liaison. Les amendements proposés et d'autres commentaires peuvent être alors rassemblés ensemble et les parties peuvent évaluer si et, si tel est le cas, comment les propositions peuvent être incorporées dans le projet.

5) Élaborer le plan final et le circuler au sein de l'entreprise

S'il y a beaucoup de changements, le processus ci-dessus peut être répété, autrement la version finale peut être écrite et la procédure habituelle dans les entreprises suivi.

La politique est envoyée aux employés ou distribuée d'une autre manière au sein de l'entreprise. Si l'entreprise a les brochures d'introduction pour le nouveau personnel, une copie de la politique peut être incluse.

7.2 Trois études de cas des victimes de cancer

Il peut être plus facile de rédiger une politique de personnel si quelques exemples neutres sont utilisés comme base. Cette section couvre donc trois cas, c'est-à-dire trois exemples rendus anonymes de ce qui peut arriver. Ils se concentrent sur différents types de problèmes qui peuvent surgir quand un employé a le cancer et montre en même temps comment ces problèmes peuvent être interconnectés.

Pour chaque cas il y a des exemples des questions qui peuvent être utilisés dans le travail sur une politique de personnel.

Une politique de personnel sur la maladie grave

Affaire 1

Connie Sørensen a 55 ans. Il y a huit mois elle a été diagnostiquée avec une grande tumeur de l'intestin. Tandis qu'étant traité, elle était en congé de maladie de son travail comme aide dans la cuisine d'une grande maison de soins pour les six bons mois.

Juste il y a deux mois on a donné à Connie un parfait état de santé. Elle a retourné au travail pour 28 heures par semaine seulement, mais néanmoins elle a trouvé cela difficile, puisque le rythme des travaux et la pression dans la cuisine ont augmenté à cause des coupes du personnel en son absence.

Connie ne peut pas affronter la charge de travail et elle se sent continuellement faible suite à ses maladie et traitement. Il y a eu d'autres problèmes après l'élimination de le stoma temporaire qu' elle a eu au début, de sorte qu'elle doit maintenant aller à la toilette souvent. Elle n'a eu que quelques jours de congé de maladie puisqu'elle est retournée au travail.

Connie a été employé à plein temps dans la cuisine pendant cinq années et a eu son travail. Elle était un travailleur bon et fiable avant son cancer développé. Elle vit seulement et ne pourrait pas faire des fins pour se réunir sur l'indemnité de chômage, indemnités journalières pour la maladie ou une pension.

Le supérieur ayant la responsabilité de la cuisine a eu un bref entretien avec Connie il y a un mois. Elle a dit qu'elle a trouvé difficile d'affronter le travail, qui était également l'impression du supérieur. Ils ont accepté d'attendre et de voir comment des choses sont allées et pour se réunir alors encore.

Exemples des points à considérer lors de travailler à une politique de maladie :

Demain vous devez tenir cette réunion avec Connie et son fonctionnaire d'union. Vous prévoyez de lui dire que vous pensez qu'elle n'est pas adaptée à travailler dans la cuisine plus.

1. Comment pouvez- vous se préparer à la réunion ?
2. Qu'est-ce qu'exactement vous allez dire à elle ?
3. Y a-t-il quelque chose sur laquelle vous êtes préoccupés ?
4. De Qu'est-ce que vous devez- pour être spécialement conscients ?
5. Qu'est-ce que votre lieu de travail fera dans la situation ci-dessus – et comment peut cela être exprimé dans une politique de personnel ?

Une politique de personnel sur la maladie grave

Post-scriptum

Dans le cas ci-dessus, le manipulateur de cas d'autorité locale a participé à une table ronde sur le lieu de travail. L'entreprise a eu une politique de personnel sur la maladie représentant un danger pour la vie grâce à laquelle des tentatives sont faites, dans la mesure du possible, pour transférer la personne malade ou pour assurer lui à employer aux conditions spéciales s'il est incapable de prendre autant travail que précédemment.

Un travail de horaire flexible a été assuré Connie Sørensen, où son travail était moins stressant que dans la cuisine.

Affaire 2

Hans Nielsen est de 52 ans travailleur et consciencieux qui travail pour une société de production pendant 22 années. Il est célibataire et ne veille pas à faire souvent des heures supplémentaires. Quand il a été diagnostiqué avec une tumeur du cerveau maligne, il a été d'accord avec son supérieur qu'il continuerait à travailler pendant sa maladie. L'entreprise n'a aucune politique sur la maladie grave.

Hans Nielsen est responsable de son propre domaine dans le département de ventes, où il est à la fois responsable d'un contact et des citations de client pour les clients dans la région Fyn.

Hans a pu travailler presque sans cesse. Il a été absent pour seulement quelques courtes périodes de traitement d'hospitalisé à l'hôpital. Mais après quelques mois ses collègues et la gestion réalisent que Hans s'aggrave. Il perd le poids et dans certaines situations sa mémoire le laisse en bas de. Lui-même ne semble pas réaliser que sa santé se détériore et quand il discute de sa maladie il rejette toute idée qu'il y a des signes que tout n'est pas bien. En même temps sa maladie commence à toucher son travail.

Un secrétaire qui écrit des lettres pour lui de temps à autre dit à son supérieur départemental qu'il y a eu certaines choses dans les lettres qu'elle n'a pas vraiment comprises. Quelques jours plus tard Hans Nielsen sont de nouveau admis pour le traitement d'hôpital et un collègue reprend son travail pendant cette fois. Et maintenant l'ampleur du problème devient beaucoup plus évidente. Le collègue découvre que Hans a envoyé une citation totalement irréaliste à un client et dit le supérieur. Ce problème urgent est résolu en prenant contact promptement avec le client. Mais il émerge également qu'il y a eu des erreurs malheureuses dans les communications avec plusieurs autres clients et qu'il n'y a ni de la rime ni de la raison de la manière dont l'homme malade a prévu son travail au cours des peu de mois passés.

Une politique de personnel sur la maladie grave

Maintenant, la gestion sérieusement préoccupée mais en même temps de plus en plus par une perte. D'une part il est crucial que l'entreprise soit vue par ses clients être fiable et de l'autre la gestion aimerait laisser Hans continuer à travailler parce qu'il est évidemment important qu'il le fasse. Mais pour le dire il ne peut plus affronter le travail qu'il a été utilisé à faire des quantités à lui dire combien malade il est vraiment – et celui serait énormément dur étant donné qu'il fait tout possible de mettre ce qui arrive vraiment au dos de son esprit. Il y aurait un autre problème : quel travail pourrait être donné pour faire à la place ?

Exemples des points à considérer lors de travailler à une politique de maladie :

1. Comment la situation ci-dessus ou semblable serait-elle traitée sur votre lieu de travail ?
2. Comment pouvoir des pensées et des idées concernant la réponse d'interroger 1 soit-il exprimé dans la politique de personnel commercial sur la maladie représentant un danger pour la vie ?

Post-scriptum

Dans ce cas particulier, la gestion a décidé de laisser l'entretien de supérieur départemental à Hans Nielsen, et, sur la base de sa maladie et de la lettre, insister sur le fait que sa maladie a rendu nécessaire de faire appel un collègue pour l'aider. Le supérieur a dit que l'entreprise était heureuse pour Hans de continuer à travailler tandis qu'il était malade mais qu'il était également important qu'il ait pris en considération sa condition et, par exemple, a pris le congé de maladie d'un jour maintenant et encore quand il a senti il a exigé à. Hans était très blessé mais a dû accepter la situation. Un collègue a alors travaillé avec lui sur les ventes environ un mois, et pendant ce temps son entrée est rapidement devenue très peu fiable. Il est devenu plus faible et plus faible mais n'a pas pris le congé de maladie "maintenant et encore". Son dernier jour ouvrable était trois jours avant qu'il ne soit mort.

En décidant de cette réponse au problème, la gestion a essayé dans la mesure du possible de prendre en considération à la fois Hans intérêts Nielsen et d'entreprise les propres. Elle probablement n'était pas la solution idéale de tous les points de vue, mais elle était une que tout le monde pourrait accepter. Il ne sera pas toujours possible de résoudre des problèmes de façon satisfaisante. Parfois, vous êtes forcés de choisir une réponse qui est "seulement" acceptable et il n'y a que de temps en temps des "mauvaises réponses" pour choisir de.

Une politique de personnel sur la maladie grave

Affaire 3

Dans un département avec 16 employés – consistant en un supérieur, le personnel et les secrétaires salariés – un employé féminin de 32 ans, Susanne Jørgensen, ont été diagnostiqués avec le cancer du sein juste sur il y a un mois. Après une opération elle vient de s'engager dans un cours du traitement radioactif et de chimiothérapie.

Susanne, une mère unique avec un enfant de 7, a été employée dans le département juste sous quatre ans et est aimée bien. Certains de ses collègues l'ont connue depuis qu'elle a rejoint le département et d'autres sont nouveaux. La tranche d'âge dans le département est de 21 à 56 ans.

Susanne a rendu visite au département quelques fois puisque son cancer a été diagnostiqué. Elle semble bien et semble heureuse. Certains de ses collègues ne peuvent pas croire qu'elle a une maladie grave et d'autres sont très dérangés à son sujet.

Quand Susanne visite elle laisse son supérieur savoir comment le traitement va. Il informe alors ses collègues. Ils sont très incertains sur ce qu'ils peuvent ou ne peuvent pas demander à Susanne. Lors de parler au supérieur, veut-elle dire plus sur la façon dont elle sent ? Ils également ne sont pas sûrs comment ils, comme collègues, peuvent le mieux montrer l'appui à elle.

Certains de ses collègues inquiètent qu'un jour Susanne deviendra brusquement déprimé. Ils ne savent pas ce qu'ils devraient faire si celui devrait arriver. D'autres discutent de ce qu'ils devraient faire si Susanne commence à sembler malade et à perdre ses cheveux.

L'un des collègues de Susanne, une femme appelée Hanne, a perdu un ami au cancer du sein il y a deux ans. Elle a dit ses collègues un peu sur cela mais aucun d'entre eux ne veut admettre que Susanne pourrait mourir de sa maladie. Elle est pratiquement un tabou sujet pour ses collègues. Hanne pense qu'un type de relèvements a été moulé : c'est presque comme si Susanne mourra si eux autant que la mention qu'elle pourrait faire. Un autre collègue, Merete, qui est approximativement le même âge que Susanne et qui est également une mère unique, maintenant très est effrayé d'attraper le cancer du sein elle-même. Elle vient de prendre un rendez-vous avec son docteur pour un contrôle. Elle n'a pas dit ses collègues sur son anxiété.

Il n'y a aucune couverture de rechange pour Susanne dans le département, et trois collègues dans particulier remarquent maintenant la charge supplémentaire de travail. Il y a en même temps un manque de bureaux et ils ont examiné si ils devraient reprendre le bureau de Susanne jusqu'à ce qu'elle revienne au travail. Mais ils hésitent à faire cela, puisqu'il semble être important pour Susanne que quand elle revient pour visiter son bureau devrait encore être juste comme elle le laissait.

Une politique de personnel sur la maladie grave

Exemples des points à considérer lors de travailler à une politique de maladie :

1. Qu'est-ce que peuvent les collègues de Susanne faire sur leurs doutes et incertitudes quand elle rend visite au département ?
2. Qu'est-ce que vous pensez sur la manière dont les collègues de Susanne est tenue au courant sur sa maladie ? Y a-t-il d'autres manières d'aborder ce point ?
3. Devraient-ils les collègues de Susanne discuter de la possibilité que son cancer pourrait s'avérer mortel ?
4. Quels autres problèmes devraient les collègues de Susanne traiter à court terme et dans l'élément à plus long terme ?
5. Comment on prévenir quelques-uns des problèmes ci-dessus en ayant une politique de personnel peut-il ?

Post-scriptum

À la fois les collègues de supérieur et de Susanne étaient très incertains comment ils devraient faire face à cette situation. Ils ont voulu des conseils professionnels et le lieu de travail a donc engagé un conseiller avec la connaissance spécialisée dans ce domaine. Susanne a été informée que le lieu de travail avait obtenu des conseils.

Le conseiller a tenu une réunion avec les collègues de toute la Susanne et le supérieur. Le personnel a eu une occasion d'examiner leurs préoccupations, frustrations et doutes sur la façon dont ils devraient se comporter quand avec Susanne. Il a été convenu lors de la réunion que le supérieur devrait dire à Susanne dès que possible ce qu'avait été examiné et demande quelle aide elle a voulue de ses collègues. Il a été également convenu que le supérieur devrait examiner la possibilité de louer un remplacement temporaire.

7.3 Un exemple d'une politique de personnel sur la maladie grave

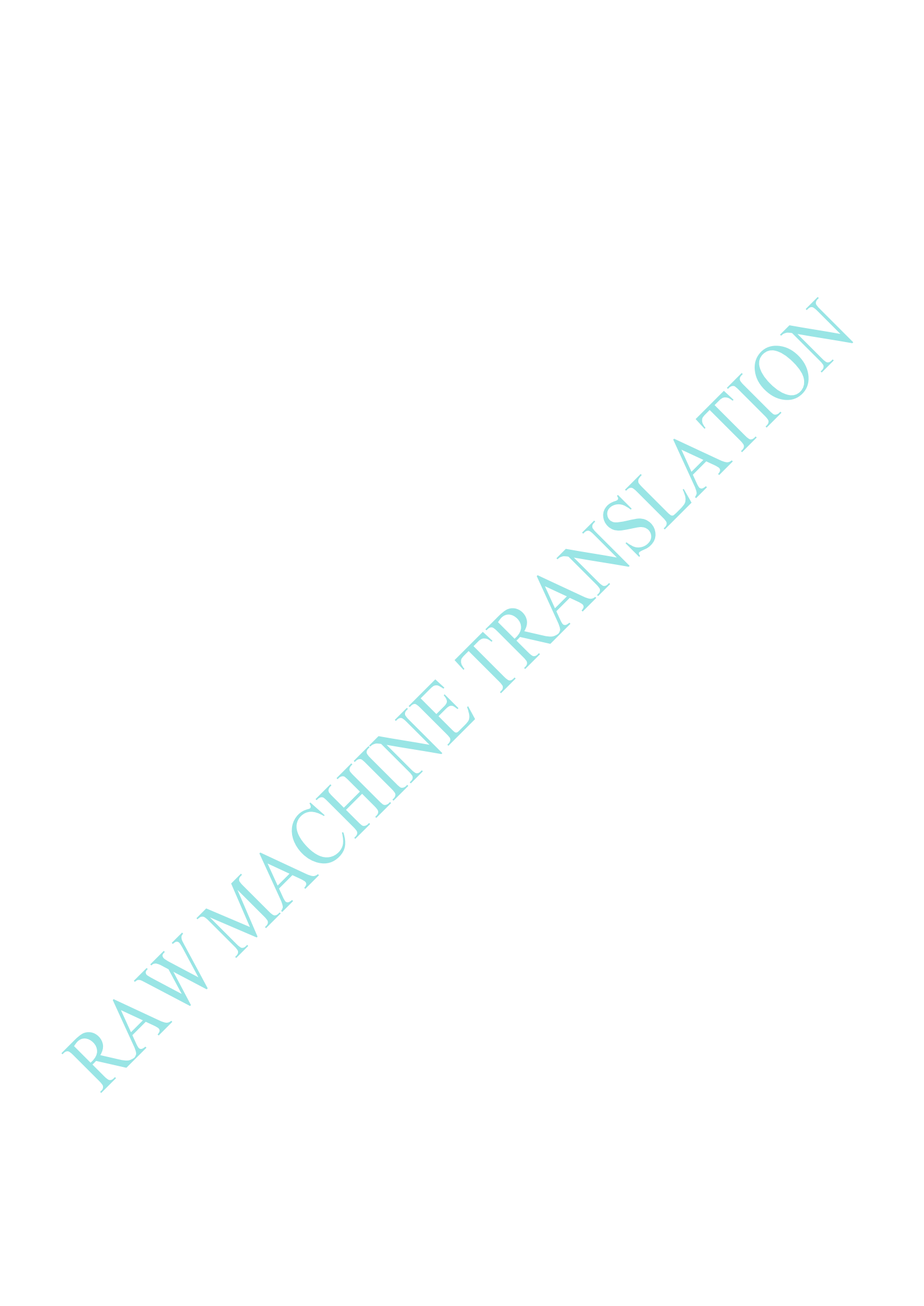
Le travail de rédiger une politique de personnel sur la maladie grave peut sembler onéreux. Cette section donne un exemple pratique de la façon dont la politique pourrait chercher une entreprise assez grande avec le personnel intellectuel :

Elle est l'un des objectifs commerciaux que les employés qui deviennent sérieusement malades devraient avoir autant paix d'esprit que possible. Pour cette raison, les points suivants sont importants :

- Le supérieur/le département de ressources humaines devrait proposer une réunion avec le collègue malade six à huit semaines après diagnostic. Quand la réunion est convenue, il devrait être souligné que le but n'est pas de licencier l'employé mais de découvrir comment il est et comment les entreprises peuvent rester en contact pendant sa maladie.

Une politique de personnel sur la maladie grave

- La personne malade devrait pouvoir parler au supérieur/au département de ressources humaines ou à son patron immédiat à tout moment au cours de sa maladie. S'il souhaite ainsi, un représentant syndical ou un membre de sa famille peut être présent.
- Le collègue devrait être dirigé dans la direction de l'aide et des conseils ailleurs – par exemple à un assistant social du service social de services, au conseil psychologique, à un fonds de pension ou à *Kræftens Bekæmpelse*.
- Chaque effort devrait être fait pour permettre au collègue de continuer à travailler tant que sa santé permet. Le supérieur et les autres travailleurs devraient assurer qu'il a des conditions de travail raisonnables, la réorganisation de ses responsabilités, la réduction de ses heures de travail, le recyclage, etc..
- Ses collègues devraient être tenus à jour, comme convenu avec la personne malade.
- L'entreprise devrait inciter l'ouverture sur les maladies graves aussi tôt à une étape que possible.
- Une réunion devrait être proposée avant que l'employé ne retourne au travail après une longue période de congé de maladie. Le but devrait être pour les deux parties d'échanger des informations et de se mettre d'accord sur ce que pourrait en ce qui concerne la charge de travail commencer avec. Si l'employé souhaite ainsi, il peut être utile qu'un manipulateur de cas de l'autorité locale soit présent.



RAW MACHINE TRANSLATION