

Překlad obsahu z internetových stránek www.cancer.dk/arbejde

Každoročně v Dánsku onemocní rakovinou více než 13 000 lidí v produktivním věku. To může pochopitelně vyvolávat určitou nejistotu a celou řadu problémů na pracovištích. Co byste měl jako manažer udělat v případě, když jeden ze spolupracovníků onemocní rakovinou? Jaká témata by měla být prodiskutována? Jak můžete v obecné rovině pomoci nemocné osobě? Taktéž okolí nemocného se může potýkat s celou řadou problémů, kupříkladu s nervozitou, či nejistotou v tom smyslu, jaký přístup zvolit vůči nemocnému kolegovi. Vzniká tak celá řada problémů a to jak pro firmu, tak i pro nemocné osoby.

- [Běžné reakce na život ohrožující nemoc](#)
- [Kontakt v průběhu nemoci](#)
- [Když chce nemocný spolupracovník začít znovu pracovat](#)
- [Kolegové nemocného rakovinou](#)
- [Kontrolní seznam: Co můžete udělat?](#)
- [Personální politika](#)

Běžné reakce na skutečnost, kdy se objeví životu nebezpečná nemoc

Většina lidí po zjištění faktu, že onemocněli smrtelně nebezpečnou nemocí, nechce tuto skutečnost přijmout. Zdá se jim to neuvěřitelné, zejména pokud se ještě nijak necítí špatně. Řada z nich je šokována, někteří jsou natolik zlomeni, že přestávají uvažovat realisticky, jiní jsou přesvědčeni, že se lékaři spletli ve stanovení diagnózy. Velmi častou otázkou je: proč zrovna já?

Tento šok se projevuje zejména v samotném počátku onemocnění a pro pacienty je nesmírně náročné přijmout situaci, ve které se právě ocitli. V tomto počátečním stádiu proto může být velmi obtížné se koncentrovat na vykonávání každodenních pracovních povinností, respektive jednat se spolupracovníky a ostatními lidmi.

Mnoho lidí nenalézá sílu jít do práce a nastupují nemocenskou po sdělení diagnózy bez ohledu na skutečnost, zda jejich léčba bude zahájena okamžitě nebo v následujících týdnech. Většina z nich jistě ocení jakýkoliv projev účasti firmy, kupříkladu kytici.

Nicméně ne všichni, kteří onemocní rakovinou, nastupují v této první fázi na nemocenskou. Někteří pacienti se po krátké době rozhodnout nadále chodit do práce. Existuje celá řada důvodů pro toto rozhodnutí: je možné to vnímat jako určitá snahu nastolení řádu v jinak chaotickém denním programu. Jindy si pacient přeje zachovat pokud možno stejný pracovní režim, jaký vykonával ještě před onemocněním. Dalším důvodem může být skutečnost, že pracoviště se stává jakýmsi únikovým místem “bez rakoviny”, kde nemocná osoba může vytlačit vážnou nemoc ze svojí mysli.

Po překonání prvního šoku a přijetí faktu závažné nemoci je pro pacienty zcela běžné, že se pohybují mezi stavem deprese a naděje v tom smyslu, že to jejich onemocnění nemusí být až tak zlé. Na druhé straně vykazují extrémní obavu ze smrti, respektive se dostávají do situace, kdy jsou z této skutečnosti zcela zmateni.

Většině onkologických pacientů je nabídnuta příslušná forma lékařské péče, tedy

nejčastěji operace, chemoterapie, radioterapie, případně hormonální léčba. Doba očekávání a nejistoty v době před zahájením léčby může být pro pacienta velmi obtížná a může způsobovat celou řadu psychických stresů. Navíc pacienti netuší, jak bude jejich tělo reagovat na navrhovanou léčbu.

Další typickou reakcí onkologicky nemocných pacientů jsou starosti o to, jak dlouho jejich onemocnění potrvá, zda ztratí práci, jak bude reagovat zaměstnavatel a jejich kolegové v práci. Někteří žijí v obavě, že riskují ztrátu zaměstnání z důvodu čerpání dlouhodobé nemocenské, což je následně vede ke snaze pokračovat v práci co nejdéle současně s probíhající léčbou.

Kontakt s pacientem v průběhu nemoci

Pro firmu je velmi důležité navrhnout co nejdříve schůzku s nemocným zaměstnancem. Optimální dobou pro takovou schůzku je přibližně 8 týdnů od stanovení diagnózy.

Občas existuje riziko, že se taková schůzka s vážně nemocným zaměstnancem neuskuteční. Jedním z důvodů může být nedostatek energie k vlastní iniciativě ze strany nemocného kontaktovat svoje nadřízené. Bariéry ke schůzce mohou ale vznikat i na straně firmy, kde mohou vzniknout obavy, že jakákoliv iniciativa bude vnímána jako narušení práv zaměstnance na klid a soukromí.

Podle našich zkušeností je pro manažera nebo personalistu velmi důležité nabídnout schůzku s nemocným co nejdříve. Pravidlem však bývá vyčkat na odeznění prvního šoku, což zpravidla právě spadá do období od 6 do 8 týdnů po stanovení diagnózy. Po této době má nemocný obvykle více informací o svém plánu léčby, pokud ji už nezahájil. V každém případě nejvhodnější okamžik pro podobnou schůzku se liší případ od případu. Z tohoto důvodu lze doporučit, aby konečné rozhodnutí o stanovení termínu schůzky bylo ponecháno na nemocném zaměstnanci.

Při plánování schůzky může být zaměstnanci nabídnuta účast třetí osoby (osoby jemu blízké), odborového funkcionáře, případně manžela/manželky.

Pro manažera může být obtížné mluvit se zaměstnancem, který se svěřuje s takto závažným onemocněním. Na druhé straně mnoho manažerů má vlastní zkušenost s podobným onemocněním - například ve vlastní rodině, mezi přáteli, či příbuznými. Tato zkušenost může do jisté míry předurčovat způsob vedení konverzace. V každém případě je třeba mít na zřeteli, že různé typy rakoviny mají rozdílný průběh, takže u dvou lidí se stejnou diagnózou může nemoc probíhat zcela odlišně. Nežádka se manažer setká s nečekanou reakcí nemocného – kupříkladu nemocný zaměstnanec propukne v pláč. Nicméně platí, že jakékoliv obavy s vedení rozhovoru by neměly zabránit v uskutečnění této schůzky s nemocným spolupracovníkem, který je už sám od sebe natolik rozrušen z vlastního onemocnění. Jinými slovy samotná schůzka už nebude příčinou jeho pocitu smutku. Mohou nastat situace, kdy manažeři budou mít zábrany se na cokoli zeptat s obavou, že překročí určité meze. Z tohoto důvodu je potřeba nemocnému zaměstnanci vždy předem zdůraznit, že nemusí odpovídat, pokud si to z nějakého důvodu nepřeje.

Předběžné navržení programu schůzky je velmi vhodné zejména proto, aby se zaměstnanec měl možnost na toto setkání připravit. V počáteční fázi onemocnění mohou být důležité následující okruhy k diskuzi:

Informace o samotné nemoci a léčbě

Zaměstnanec musí mít příležitost informovat svého nadřízeného o svém onemocnění a plánované léčbě včetně odhadované doby léčby. V době schůzky je pravděpodobné, že pacient bude již seznámen s tím, jak nemoc a léčba zasáhne do jeho pracovního úvazku. Bude tato léčba vyžadovat krátkodobou nebo dlouhodobou nemocenskou?

Sestavení firemní personální politiky ve spojitosti se závažným onemocněním

V případě, že firma dosud nemá vytvořenou personální politiku v této oblasti, je důležité informovat svoje zaměstnance o tom, jaká je jejich pozice s ohledem na nemocenskou, včetně případné možnosti, že zaměstnanec s podobným závažným onemocněním může být propuštěn. Jaké jsou možnosti nabídky zkrácené pracovní doby, práce z domova, pružné pracovní doby atd.

Kontakt s pracovištěm

V případě, že si zaměstnanec přeje zůstat v pracovním poměru po dobu onemocnění a okolnosti to umožňují, je důležité prodiskutovat skutečnost, zda je svoji práci schopen uspokojivě zvládnout. Pokud potřebuje nastoupit na nemocenskou, jakým nejlepším způsobem může kontaktovat svoje pracoviště?

Poskytnutí informací spolupracovníkům

Jaké informace k onemocnění a do jaké míry by měly být poskytnuty spolupracovníkům? Jakou formou by měly být podány? Kdo bude kontaktní osobou? Někdo z odborové organizace, či nejbližší spolupracovník? Bude si nemocný spíše přát prostředí, oproštěné od problematiky „onemocnění rakovinou“, kde bude moci „vypnout“ v uvažování o jeho nemoci a kde se jeho kolegové nebudou příliš věnovat diskuzi na toto téma? Nebo naopak nemocný nebude mít problém otevřeně debatovat o tomto onemocnění a svých pocitech? Pacienti, kteří se rozhodnout být zcela otevření, téměř vždy nalézají v tomto přístupu značnou výhodu a to jak pro sebe sama, tak i pro svoje okolí. Pokud je tato otevřenost součástí firemní kultury, může být nemocný spolupracovník vybízen k otevřenosti. V každém případě jeho přání k odmítnutí takovéto otevřenosti by mělo být respektováno.

Uspořádání finančních záležitostí

Opět je zde důležité vyjasnit, zda bude nemocný pokračovat na plný pracovní úvazek nebo odejde na nemocenskou. V případě vážného onemocnění by měly být poskytnuty informace o dostupnosti jakýchkoliv možností finanční pomoci ze strany penzijních společností. Možná bude užitečné v této oblasti zapojit experty místních úřadů, kteří mimo jiné mohou poskytnout informace o finančních a sociálních možnostech pro nemocné.

Stanovení termínu další schůzky

V případě uvažovaného dlouhodobého onemocnění může být výhodné pro obě strany – zaměstnavatele i zaměstnance – dohodnout jednu až dvě schůzky k tomu, aby měl zaměstnanec příležitost informovat kolegy v práci o svém stavu. Setkání by mělo být krátké například v době, kdy nemocný z nějakého jiného důvodu navštíví pracoviště.

Obecně platí, že je dobré, když iniciativu v udržování pravidelného kontaktu v průběhu

nemoci zajišťuje někdo z firmy. Nemocný kolega může být například občas pozván na posezení u kávy společně s ostatními kolegy. Případně blízký kolega může pacientovi zavolat domů a zeptat se jak se mu daří. Důvěrnější kolega může s nemocným prodiskutovat, jaké informace by měly být předány ostatním na pracovišti. Takové informace pak mohou být zaslány například e-mailem. V případě, že je takový kontakt nemocného s pracovištěm udržován v průběhu nemoci, návrat do zaměstnání je obecně snazší pro obě strany.

Když chce nemocný spolupracovník začít znovu pracovat

Pro někoho, kdo je dlouhodobě nemocen, může být velmi obtížná představa opětovného návratu do zaměstnání. Dochází velmi často k mentálním, ale i fyzickým změnám. Navíc onkologicky nemocný pacient může trpět vedlejšími účinky léčby, nejčastěji únavou. Obecně je velmi užitečné zajistit schůzku nemocného s manažerem ještě před opětovným nástupem do zaměstnání. Na této schůzce se obě strany dohodnou vzájemná očekávání.

Následující témata mohou být dobrou inspirací pro takový rozhovor.

1. Jakou pracovní kapacitu je možné očekávat v krátkodobém, respektive dlouhodobém horizontu.
2. Zda bude možné zahájit práci na částečný úvazek a postupně přejít na normální pracovní dobu. Místní úředníci mohou poskytnout informaci o tom, zda je možné získat speciální peněžní náhrady v době nemocenské.
3. Finanční situace nemocného.
4. Případný výskyt zvláštních komplikací při výkonu zaměstnání a potažmo dočasné rozdělení pracovních povinností mezi ostatní zaměstnance.
5. Způsob sdílení informací mezi nejbližšími spolupracovníky.
6. Termín další schůzky s cílem dohodnutí a zajištění případných dalších změn

Je potřeba mít na paměti, že mnoho pacientů si přeje návrat do zaměstnání na plný pracovní úvazek v co nejkratší době po ukončení léčby. Je možné, že pacienti trpí pocitem viny z důvodu dlouhodobé absence a potažmo přenechání pracovních povinností na ostatních zaměstnancích. Jinou důležitou motivací k návratu do zaměstnání na plný úvazek je dokázat sobě i ostatním, že jsou opět v pořádku. Bohužel zahájení práce na plný pracovní úvazek je často příliš velká zátěž. Z obecných zkušeností vyplývá, že většina z těch, kteří byli dlouhodobě na nemocenské z důvodu onkologického onemocnění mají nejlepší výsledky s návratem do zaměstnání, jestliže začínají na částečný pracovní úvazek a postupně s přibývajícím silami přecházejí na plné pracovní zatížení.

Kolegové nemocného zaměstnance

Takto závažné onemocnění zaměstnance zcela jistě ovlivní jeho kolegy v práci. Může jít o nejrůznější reakce, nejčastěji se jedná o pocity starosti a lítosti vůči nemocnému. Není výjimkou ani vlastní obava z nádorového onemocnění. V případě, že se jedná o dlouhodobé onemocnění kolegy, může vzniknout znepokojení, zejména pokud jsou ostatní nuceni vykonávat práci navíc v průběhu absence nemocného kolegy. To může následně vést ke špatnému svědomí v souvislosti s výše uvedenými negativními pocity.

Pokud vznikne jakékoliv podezření, že jsou kolegové nemocného pod podobným emocionálním tlakem, bude vhodné zorganizovat schůzku s cílem prodiskutovat jejich reakce na nemoc kolegy. Mohou být vyzváni k tomu, aby stručně popsali, jak se cítí touto nemocí kolegy ovlivnění a zda může někdo navrhnout, jak se s těmito problémy vypořádat: měli by být povzbuzováni k tomu, aby se znovu a znovu vyjadřovali nebo by to mělo být ponecháno na nich? Přáli by si něco udělat pro nemocného kolegu, a jaký nejlepší způsob provedení mají zvolit?

Není výjimkou, že nejbližší kolegové nemocného si prostě nejsou jisti v tom, jak nejlépe projevít svoji podporu, ať už v době nemocenské nebo po návratu do zaměstnání. Obecně platí, že je velmi užitečné požádat nemocného, aby se vyjádřil, jakou pomoc ocení a očekává od svého okolí. Někteří nemocní si po návratu do zaměstnání přejí stejný přístup jako dříve, jiní zase budou vyžadovat specifický přístup. Je potřeba si uvědomit, že potřeby nemocného člověka se časem mění.

Co je potřeba zajistit: kontrolní seznam

Většina lidí po oznámení takto závažného onemocnění ocení symbolický dárek od svých pracovních kolegů (například květinový dar). Pro manažera (personalistu) je velmi důležité, aby co nejdříve navrhnul nemocnému schůzku. Vhodná doba k takovéto schůzce může být cca 8 týdnů po zjištění diagnózy. Je potřeba připravit program schůzky tak, aby se nemocný mohl připravit. Následující body patří mezi nejdůležitější.

1. Informace o nemoci a léčbě,
2. Přístup zaměstnavatele vůči závažnému onemocnění zaměstnanců,
3. Jakým způsobem a kolik informací by mělo být poskytnuto kolegům v práci,
4. Vyjasnění finanční situace po dobu nemoci,
5. Dohoda o způsobu kontaktu v průběhu absence.

Může být vhodné požádat nemocného, aby se příležitostně zastavil do práce v době svoji nemocenské. Obecně platí, že zorganizování schůzky před návratem do zaměstnání k vyjasnění vzájemných očekávání je velmi užitečné jak pro nemocného zaměstnance, tak i pro zaměstnavatele.

Po návratu do práce může být zaměstnanec přemlouván k tomu, aby začal pracovat na částečný úvazek s postupným navyšováním pracovní kapacity. Mějte na paměti složitou situaci ostatních spolupracovníků. V případě jakýchkoliv znaků znepokojení ze strany nejbližších spolupracovníků nemocného může být vhodné zorganizovat schůzku a prodiskutovat jejich reakce na nemoc kolegy.

Pokud si ostatní zaměstnanci nejsou jisti, jak nejlépe pomoci svému nemocnému kolegovi (ať už je doma nebo se vrátil do zaměstnání), mohou být vybídnuti k tomu, aby se přímo nemocného zeptali na jeho potřeby. Dlouhodobá strategie: Sestavte personální strategii pro závažně nemocné zaměstnance.

Personální strategie

Někteří personalisté si myslí, že je těžké vytvořit obecnou personální strategii, která by měla řešit situaci jednotlivých zaměstnanců s takto závažným onemocněním. Nicméně ze

zkušeností *Kræftens Bekæmpelse* vyplývá, že podobná strategie může zajistit firmě prodiskutování jednotlivé důležité okruhy dané problematiky a přijímání jednotlivých následných rozhodnutí. To nijak nevyklučuje individuální řešení jako přímé reakce na vzniklé problém.

Průzkumy ukazují, že někteří personalisté nechtějí přijímat pevně stanovenou strategii v této oblasti, jelikož je velmi obtížné postihnout nejrůznější individuální potřeby nemocných, které takové situace přinášejí. Ve sdružení *Kræftens Bekæmpelse* [“*Fighting Cancer*”] vycházíme z faktu, že takto závažná onemocnění vyžadují zvláštní přístup. Nicméně z našich zkušeností je nejenom možné, ale i velmi užitečné mít takovou oficiální strategii v písemné formě. Ta by měla poskytnout návod, jak postupovat v jednotlivých případech. Takový materiál by měl například obsahovat ustanovení, že kontakt s vážně nemocným zaměstnancem by měl být zajištěn „po dohodě mezi manažerem a nemocnou osobou”. Podobné formulace poskytnou celou řadu postupů, které mohou být přizpůsobeny jednotlivým situacím. Zároveň takto připravený návod zajistí z obou stran postup, jak bude zajištěn a udržován vzájemný kontakt.

Zkušenosti personalistů firem, kde podobnou politiku v dané oblasti mají zpracovanou, hovoří v tom smyslu, že obsahuje z velké části několik obecných údajů o tom, jak postupovat v případě závažného onemocnění zaměstnance.

Skutečnost, že “strategie závažných onemocnění zaměstnanců” není zpracována do detailu v tom, co by mělo být provedeno, může způsobovat problém právě v momentě, kdy zaměstnanec vážně onemocní.

Existuje několik výhod takto specifické strategie v této oblasti.

1. Řádně promyšlená rozhodnutí (včetně stanovení postupů, jak věci řešit), povedou ke snadnějšímu průběhu řešení - a to jak pro nemocného, tak i pro zaměstnavatele.
2. Manažeři jsou si jistější, pokud mají dobrý pracovní nástroj pro případ, kdy jsou nečekaně konfrontováni se situací, jejíž řešení nemusí být snadné.
3. Nemocní jsou méně zneklidnění, pokud má firma v této oblasti zpracovanou strategii a procedury v případě závažné nemoci zaměstnanců.
4. Pro všechny zaměstnance je do značné míry uklidňující, že jejich pracoviště má strategii v této oblasti, s níž mohou být obeznámeni.
5. Tento postup vyšle zcela jasný signál, že firma bere vážně svoji zodpovědnost v sociální oblasti. To vytváří pocit důvěry a zvyšuje pravděpodobnost, že firma bude stát za svými zaměstnanci.

Kræftens Bekæmpelse [“*Fighting Cancer*”] doporučuje jak soukromým, tak i veřejným firmám, aby měli zpracovanou strategii pro vážné nemoci svých zaměstnanců.

Tato strategie je obvykle připravena ve spolupráci managementu, zástupců odborů a HSU *hovedsamarbejdsudvalget* (Central Liaison Committee – “Centrální styčný výbor”). V případě, že si zaměstnanci přejí rozšíření existující personální politiky o kapitulu, zaměřenou na životu ohrožující nemoci, tento požadavek je obvykle směřován právě přes HSU.

S ohledem na skutečnost, že firmy mají řadu požadavků a priorit v této oblasti personální

politiky, nemůžeme v tomto dokumentu vytvářet jakékoliv konkrétní firemní postupy po obsahové stránce. Nejrůznější normy a firemní kultury, které převažují v jednotlivých firmách pochopitelně předurčují rozdílné přístupy v této oblasti strategie pro závažná onemocnění.

V následujícím přehledu je uvedeno několik příkladů, které mohou být obecně využity k vytváření těchto návrhů strategií:

1. Bude dotyčné osobě navržena schůzka s manažerem nebo personalistou na téma jeho onemocnění včas?
2. Jakým způsobem by měla být vyjádřena účast v této těžké životní situaci?
3. Kdy a jakým způsobem by měli být informováni spolupracovníci?
4. Bude firma vyžadovat lékařská potvrzení o pravděpodobné době léčby? Pokud ano, kdy?
5. Je potřeba stanovit pravidla k výpovědi? Pokud ano, kdy?
6. Jaký je přístup pracoviště k úpravě pracovních povinností, vyvolané zkrácením pracovního úvazku nebo částečnou nemocenskou, umožňující práci doma, případně přemístění uvnitř firmy?
7. Je žádoucí uspořádat schůzku s nemocným před jeho návratem do práce, aby se obě strany mohly rozhodnout, jaké pracovní výkon mohou očekávat?

Existuje celá řada možností pro těžké a stresující situace, které mohou nastat v případě, že je spolupracovník postižen tak vážnou a život ohrožující nemocí, jakou je rakovina. Doufáme, že tento předložený nástin může představovat jakousi "první pomoc" pro ty, kteří jsou neočekávaně konfrontováni s vážnou nemocí, ať už u nich samotných nebo jejich spolupracovníků.

Kræftens Bekæmpelse ["Fighting Cancer"] vydalo příručku s názvem "Když kolega onemocní rakovinou", která mnohem více detailněji a podrobněji popisuje výše uvedené myšlenky. Tato příručka slouží jako pracovní materiál pro řešení nejrůznějších praktických problémů, jež mohou vzniknout v situaci, kdy zaměstnanec onemocní rakovinou. Zahrnuje více informací v nejrůznějších bodech, včetně dalších názorů jako například jak zvládat situaci, kdy se nemocný nebude schopen vrátit do zaměstnání nebo kdy je nemoc v konečném stádiu.

Kniha je navržena tak, aby mohla být využita ve firmách, které chtějí navrhnout strategii v oblasti život ohrožujících nemocí, tedy strategie se specifickými indikacemi ve smyslu, jak je možné řešit danou situaci, kdy zaměstnanec onemocní rakovinou.

- Text: Jutta Ølgod, sociolog, Preben Engelbrekt, sociální pracovník
- Úvodní stránka: www.cancer.dk

Překlad prvních několika stránek kompletního textu

Když kolega onemocní rakovinou

Jeden ze sedmi Dánů onemocní rakovinou před dosažením penzijního věku

Obsah

Předmluva

Úvod

1. Prvních pár měsíců

1.1 Typické reakce vážně nemocných

1.2 S čím by měl nemocný začít a jak může postupovat?

1.3 Jak nemocný reaguje ve vztahu k pracovišti?

1.4 Nemoc má odlišný průběh u různých pacientů

1.5 Kdy se můžete dovědět něco o průběhu nemoci?

1.6 Jakým způsobem je rakovina léčena?

1.7 Tělesné a duševní vedlejší efekty

2. Další průběh nemoci

2.1 Počáteční schůzka

2.2 Když je zaměstnanec na nemocenské v průběhu nemoci

2.3 Když je zaměstnanec na částečné nemocenské

2.4 Co když není práce nemocného uspokojivá?

3. Návrat do zaměstnání

3.1 Schůzka před návratem do zaměstnání

3.2 Následné efekty

3.3 Když nemocný musí změnit práci

3.4 Zajištění informací kolegům na pracovišti

4. Možné finanční a praktické pomoci

4.1 Podpora v průběhu nemoci – když je pacient přechodně méně výkonný

4.2 Podpora po ukončení léčby – když je pacient trvale méně výkonný

4.3 Spolupráce s místními úřady

5. Když se nemocný nevrátí do práce

5.1 Někteří lidé musí přestat pracovat úplně

5.2 Když člověk zemře

6. Kolegové nemocných rakovinou

6.1 Reakce mezi kolegy

6.2 Jak ostatní jednají vůči jejich kolegům

6.3 Převzetí pracovních povinností od nemocných

6.4 Kolegům, kteří mají někoho nemocného rakovinou

7. Personální politika na závažná onemocnění

7.1 Jak navrhnout personální politiku na závažná onemocnění?

7.2 Tři případové studie kolegů, kteří onemocněli rakovinou

7.3 Příklad personální politiky na závažná onemocnění

Předmluva

Kolega má rakovinu: to se může stát v každé firmě. Každoročně přes 11 000 Dánů v produktivním věku onemocní rakovinou. V současné době je lidí mnoho v procesu léčení a často žijí s touto nemocí dlouhodobě.

V průběhu uplynulých let obdržela společnost *Kræftens Bekæmpelse* ["*Fighting Cancer*"] zvyšující se počet dotazů od manažerů, spolupracovníků i samotných nemocných na zkušenosti v této oblasti – problematice nemocných v zaměstnání v průběhu nemoci nebo po jejich vyléčení. Tyto dotazy jednoznačně svědčí o vysoké míře nejistoty v tom, jak danou problematiku řešit.

Typickým příkladem můžou být manažeři a spolupracovníci nemocného, kteří věnují příliš málo pozornost vůči situaci nemocného. Na druhé straně se může jednat o případy, kdy naopak okolí projevuje příliš velké zábrany o věcech hovořit, což vede k izolaci nemocného jak na pracovišti tak i v osobním životě. Další problémy mohou nastat v situaci, kdy je potřeba učinit potřebné změny na pracovišti s ohledem na dočasné vyřazení nemocného kolegy z pracovního procesu po dobu léčby, ať už z důvodu dlouhodobé absence v období léčby nebo po jejím ukončení, kdy nemocný není schopen vykonávat naplno svoje povinnosti. V obou případech hrozí nemocnému ztráta potřebných kontaktů na trhu práce.

Na základě výše uvedených otázek společnost *Bekæmpelse* ["*Fighting Cancer*"] zahájila projekt "*Rakovina a zaměstnání*" s finanční podporou Ministerstva sociálních věcí (Dánsko-pozn.překladaatele). Projekt vyústil v praktických návodech při řešení problémů souvisejících se zaměstnanci, kteří onemocněli rakovinou a s přihlédnutím k individuálním potřebám nemocného, tak i podmínkám firem, kterých se daná problematika dotýká..

Jedním z cílů projektu bylo přispět ke zlepšení informovanosti zaměstnavatelů v případě takto závažného onemocnění zaměstnanců tak, aby se snížilo riziko jejich vyřazení z trhu práce.

Příručka vychází ze zkušenosti výše zmíněného projektu a byla zpracována pro manažery a personalisty (případně jiné odpovědné osoby) ve firmách v Dánsku. Doufáme, že tato příručka bude užitečným nástrojem jako pro manažery, tak i pro nemocné zaměstnance, a to jak v malých, tak i ve velkých firmách.

Anne Nissen
Vedoucí oddělení

Úvod

Diagnóza onemocnění rakovinou se nedotýká pouze samotných pacientů: ovlivňuje taktéž ty, kteří jsou s nemocným v kontaktu. V zaměstnání jsou často manažeři a kolegové šokováni podobnými zprávami o nemoci jejich spolupracovníka. Rádi by pomohli a "udělali správnou věc", ale řada z nich si není jistá, co se skrývá pod pojmem "udělat správnou věc" za této situace.

Zároveň manažeři musí učinit rychlá rozhodnutí, například jak nemocnému ulevit v jeho pracovních povinnostech po dobu nemoci. Může být velmi obtížné zvážit tyto potřeby nemocného kolegy a současně řešit celou řadu urgentních, často nečekaných každodenních problémů.

Tato příručka byla napsána pro manažery a další vedoucí pracovníky firem s patřičnou odpovědností v dané oblasti. Příručka zahrnuje jak základní informace, tak i praktická doporučení k řešení nejrůznějších problémů zaměstnanců, kteří onemocněli rakovinou nebo jinou vážnou nemocí.

Nemusíte číst celou příručku.

Kniha je koncipována jako referenční příručka pro osoby, kteří jsou bezprostředně konfrontováni s vážnou nemocí spolupracovníka. V každém případě přečtením celého textu čtenář získá lepší povědomí jak řešit dané situace.

Důvody k napsání příručky

Inspirace k napsání příručky vycházela z následujících dvou zdrojů: v první řadě to byly dotazy manažerů a pacientů souvisejících se vzniklými problémy z důvodu nemoci na pracovišti. Druhým důvodem byl provedený průzkum mezi personalisty v 50 velkých firmách, ve kterém byli například dotazováni na konkrétní problém související s onkologicky nemocnými zaměstnanci.

Oba zdroje zmiňovaly stejné problémy, které jsou blíže rozebrány v kapitolách 1 až 6.

7 kapitol

První kapitola pojednává o bezprostředních důsledcích zjištěné rakoviny. Mnoho pacientů se nachází v rozmezí do 6 do 8 týdnů ve stavu šoku. Každý pacient reaguje svým vlastním způsobem, nicméně je možné obecně popsat jednotlivé reakce na zjištění nemoci, respektive jaké potřeby ze strany pacienta mohou nastat v tomto raném stádiu. Kapitola taktéž zahrnuje pasáž se všeobecnými informacemi o rakovině a léčebných postupech.

Druhá kapitola je zaměřena na období zahájení léčby. Mnoho pacientů vyjádří přání žít normálním způsobem tak, jak tomu bylo doposud. Někteří chtějí nadále vykonávat svoji práci, zatímco jiní toho prostě nejsou schopni. V kapitole jsou popsány postupy, jak jednat v obou případech.

Třetí kapitola je věnována problematice zapojením nemocného spolupracovníka do pracovní činnosti, kterou vykonával před vypuknutím nemoci.

Čtvrtá kapitola rozebírá možnosti finanční a praktické pomoci jak pro firmu, tak pro nemocného zaměstnance. Některá opatření vstupují do hry v době léčby pacienta, jiná jsou aplikována po ukončení léčby a návratu do zaměstnání, kdy kupříkladu nemůže vykonávat stejnou práci jako před onemocněním.

Pátá kapitola popisuje situace, kdy se pacient není schopen vrátit do zaměstnání, respektive nastiňuje situaci, kdy se nemoc dostává do neléčitelné formy.

Šestá kapitola je zaměřena na kolektiv spolupracovníků pacienta. Tito kolegové jsou často ovlivněni onemocněním svého kolegy, proto tato kapitola předkládá návrhy, co může udělat manažer v případě, že reakce spolupracovníků směřuje ke konfliktní situaci na pracovišti. Taktéž jsou zde uvedeny stránky k případnému rozmnožení a distribuci mezi spolupracovníky.

Poslední, sedmá kapitola navrhuje, jak firmy mohou předcházet mnoha problémům, vzniklých ve spojení se závažným onemocněním. Zejména se jedná o zavedení personální strategie pro případy vážných onemocnění zaměstnanců. Příručka rozebírá tři případové studie, tedy příklady různých etap možného průběhu nemoci, včetně případu, který může být využit k navržení takové strategie.

Další poznámky

V textu příručky je používán mužský rod v označení pacienta. To pochopitelně nijak neznamená, že onemocnění rakovinou je spíše mužskou záležitostí. Ve skutečnosti poměr v počtu nemocných je pro obě pohlaví téměř stejný. Jediným důvodem používání mužského rodu je skutečnost, že vypisování (on/ona) pokaždé, kdy je zmíněn pacient je z jazykového hlediska poněkud nemotorné.

Pro získání rychlého přehledu o obsahu publikace je možné navštívit webové stránky www.cancer.dk/arbejde, které poskytují jak zkrácenou tak plnou verzi publikace.

Onkologičtí pacienti můžou pro inspiraci taktéž využít doporučení uvedené v publikaci, případně můžou zde najít praktickou pomoc při řešení potenciálních problémů na pracovišti.

Přestože je publikace jakýmsi začátkem diskuze na téma, co by se mělo udělat v případě, kdy zaměstnanec onemocní rakovinou, obsah je využitelný i pro jiná závažná onemocnění.