

Käännös tiivistelmästä internet-sivulla: www.cancer.dk/arbejde

Tanskassa sairastuu syöpään joka vuosi 13 000 työkäistä ihmistä. Työpaikalla sairaustapaus voi aiheuttaa epävarmuutta ja herättää monenlaisia kysymyksiä. Miten esimiehen pitäisi toimia, jos alainen sairastuu vakavasti? Mistä asioista olisi keskusteltava? Ja kuinka sairastunutta voi ylipäättään tukea? Myös sairastuneen työtovereilla voi esiintyä ongelmia: hermostuneisuutta ja epävarmuutta siitä, kuinka käyttäytyä toisen seurassa. Ongelmia aiheutuu niin sairastuneelle kuin hänen työyhteisölleenkin.

[Yleisiä reaktioita vakavan sairauden sattuessa](#)

[Yhteydenpito sairauden aikana](#)

[Työhönpaluu](#)

[Syöpään sairastuneen työntekijän työtoverit](#)

[Muistilista: millä tavoin sairastunutta voidaan tukea?](#)

[Henkilöstöpolitiikka](#)

Yleisiä reaktioita vakavan sairauden sattuessa

Suurin osa ihmisistä, jotka saavat tietää sairastavansa mahdollisesti parantumaton sairaus kuten syöpä, ei aluksi pysty käsittämään uutista. Tieto tuntuu epätodelliselta, varsinkin jos henkilöllä ei ole ollut erityisiä oireita. Useimmat järkyttyvät, jotkut murtuvat kokonaan pystymättä ajattelemaan mitään selkeästi. Toiset taas uskovat, että lääkärin on täytynyt tehdä virhe. Monet kysyvät ensimmäiseksi: miksi minä?

Erityisesti ensimmäisten päivien ajan ihmiset ovat järkyttyneitä eivätkä pysty käsittelemään uutta tilannettaan. Tänä aikana voi olla vaikea keskittyä normaaliin päivätyöhön tai olla tekemisissä työkavereiden tai muiden ihmisten kanssa.

Monilla ei olekaan voimia tulla töihin vaan he jäävät sairauslomalle heti diagnoosin saatuaan, riippumatta siitä, alkaako heidän hoitonsa heti vai myöhemmin. Monet ovat mielissään, jos heidän työpaikkansa muistaa heitä jotenkin, vaikkapa kukkakimpulla.

Mutta kaikki eivät jää sairauslomalle syöpädiagnoosin saatuaan. Jotkut päättävät asiaa pohdittuaan jatkaa työntekoa ainakin jossakin määrin. Syitä siihen, miksi jotkut valitsevat työn sairausloman sijaan, voi olla useita: kyse voi olla jonkinlaisen järjestyksen saattamisesta muutoin kaoottiseen arkeen. Sairastunut voi haluta, että edes jokin asia on ennallaan tilanteessa, jossa hänen elämänsä on mullistunut. Työpaikka voi merkitä myös ”syöpävapaata” aluetta, jossa voi hetkeksi työntää sairauden mielestään.

Kun ensimmäinen järkytys on ohi ja sairastunut sisäistää, että hänellä todella on vakava sairaus, tunnetilat vaihtelevat masennuksesta aina toivoon, että asiat eivät olisikaan niin huonosti. On myös yleistä, että he ovat välillä äärimmäisen huolissaan siitä, että he kuolevat sairauteen, tai että tilanne hämmentää heidät täysin.

Useimmille syöpäpotilaille tarjotaan jotain hoitoa, yleensä leikkausta, sytostaattihoitoa, säde- tai hormonihoitoa. Ennen kuin hoito alkaa, odotus ja epävarmuus voivat käydä vaikeiksi kestäväksi, ja sairastunut kokee vaikeaa psykologista stressiä. Hän ei liioin tiedä, miten hänen kehonsa reagoi ehdotettuun hoitoon.

Tyypillinen reaktio on myös huoli siitä, miten kauan sairaus kestä, säilyttääkö

sairastunut työpaikkansa ja kuinka työnantaja ja kollegat reagoivat. Jotkut pelkäävät menettävänsä työpaikkansa sen takia, että he ovat liian pitkään sairauslomalla, ja yrittävät siksi – mahdollisuuksien rajoissa – jatkaa työntekoa hoidon aikana.

Yhteydenpito sairauden aikana

On tärkeää, että työnantaja ehdottaa keskustelua syöpään sairastuneen työntekijän kanssa jo varhaisessa vaiheessa. Sopiva ajankohta voisi olla noin kahdeksan viikon kuluttua diagnoosista.

On olemassa riski, että yhteys vakavasti sairastuneen ja poissaolevan työntekijän ja työpaikan välillä katkeaa. Työntekijällä ei ehkä ole voimia olla aloitteellinen ja ottaa yhteyttä työpaikkaan, ja työpaikalla voidaan taas ajatella, että sairastunut kokee, että erilaisilla yhteydenotoilla loukataan hänen oikeuttaan yksityiselämänsä rauhaan ja koskemattomuuteen.

Kokemuksemme mukaan on tärkeää, että esimies tai henkilöstöpäällikkö tarjoaa hyvissä ajoin keskustelumahdollisuutta työntekijälle, jolla on vakava sairaus. Pääsääntöisesti on kuitenkin hyvä odottaa, että tämä on selviytynyt ensijärkytyksestään, mihin kuuluu yleensä kuudesta kahdeksaan viikkoon. Tällöin työntekijällä on myös enemmän tietoa hoitosuunnitelmista tai hoito on jo alkanut. Keskustelun oikea ajankohta riippuu kuitenkin työntekijästä itsestään, joten on paras pyytää häntä itseään ehdottamaan sitä.

Työntekijälle voidaan korostaa, että hän voi halutessaan ottaa keskusteluun mukaan kolmannen henkilön, kuten kollegan, ammattiliiton edustajan tai vaikkapa puolisonsa.

Esimiehen voi olla hankala puhua alaiselle, jolle on kerrottu, että hänellä on vakava sairaus. Monilla esimiehillä on henkilökohtaista kokemusta syövästä esimerkiksi oman sukunsa, ystävä- tai tuttavapiirinsä kautta. Tämä kokemus voi jossain määrin ohjata keskustelun kulkua. Esimiehen on tiedostettava, että eri syövät etenevät eri tavoin, ja saman diagnoosin saaneillakin taudinkulku voi olla erilainen. Esimies voi olla huolissaan sairastuneen reaktioista; alkaako tämä esimerkiksi itkeä. Tämä ei kuitenkaan saisi olla esteenä tapaamiselle: työntekijä on järkyttynyt jo itse taudista, eikä puhuminen sinänsä tee häntä onnettomaksi. Esimiehellä voi olla myös paljon kysymyksiä, joihin hän haluaisi vastauksen mutta joita hän karttaa, koska hän pelkää olevansa liian tunkeileva. Tällaisten kysymysten osalta hän voi aina sanoa, että työntekijä voi vastata niihin vain halutessaan.

On hyvä ajatus laatia ennen palaveria lista käsiteltävistä asioista, jotta työntekijä voi valmistautua niihin. Alkuvaiheen palaverissa voi olla olennaisen tärkeää keskustella seuraavista asioista:

Sairautta ja hoitoa koskeva tieto

Työntekijälle on annettava tilaisuus kertoa esimiehelleen sairaudestaan ja sen suunnitellusta hoidosta ja hoidon kestosta. Hän saattaa jo tietää, minkälaisia todennäköisiä seurauksia sairaudella ja hoidolla on työhönpaluun kannalta – tuleeko sairauslomasta pitkä vai lyhyt? Esimiehen on hyvä tietää, kuinka työntekijä voi.

Työnantajan henkilöstöpolitiikka vakavien sairauksien osalta

Jos työnantajalla ei jo ole tätä aihetta koskevia valmiita toimintaohjeita, on erityisen tärkeää selvittää työntekijälle, mikä hänen asemansa on sairausloman takia, esimerkiksi

onko mahdollista, että vakavasti sairastunut työntekijä voi menettää työpaikkansa. Mitä mahdollisuuksia yritys voi tarjota lyhennettyyn työaikaan, etätyöhön, joustaviin työaikoihin jne.?

Yhteydenpito työpaikan kanssa

Jos työntekijä haluaa jatkaa työntekoa sairaana ollessaan ja kykenee siihen, on tärkeää keskustella siitä, pystyykö hän suoriutumaan tyydyttävästi työstä, jota on siihen asti tehnyt. Jos hän jää sairauslomalle, kuinka yhteydenpito työpaikan kanssa onnistuu parhaiten?

Tiedottaminen kollegoille

Mitä tietoja tulisi antaa työtovereille? Kuinka avoin työntekijä haluaa olla sairaudestaan? Kuinka tiedotus tulisi hoitaa? Pitäisikö ammattiliiton edustajan tai läheisen työtoverin toimia yhteyshenkilönä? Haluaako työntekijä pitää työpaikkansa ”syöpävapaana alueena”, jossa hän voi – siltä osin kuin mahdollista – ottaa etäisyyttä sairauteensa ja jossa työtovereiden keskuudessa ei juurikaan keskustella sairaudesta? Vai pystyykö sairastunut vaivattomasti puhumaan vakavasta sairaudestaan ja sen nostattamista tunnoista? Ne, jotka päättävät puhua sairaudestaan avoimesti, kokevat tämän lähes aina suureksi helpotukseksi itselleen ja lähipiirilleen. Jos työpaikalla vallitsee kulttuuri, jossa ei harrasteta salailua, työntekijääkin voidaan kannustaa olemaan avoin, mutta hänen tahtoaan tulisi kunnioittaa, jos hän ei halua puhua sairaudestaan.

Taloudellisten asioiden selvittäminen

Saako työntekijä täyttä palkkaa sairauslomallaan? Kaikki tiedot esimerkiksi vakuutusyhtiöiden mahdollisesta taloudellisesta tuesta on selvitettävä. Voi olla hyödyksi myös kysyä viranomaisilta sairastuneen mahdollisuuksista saada taloudellista, sosiaalista tai muuta tukea.

Jatkopalaverista sopiminen

Jos on ilmeistä, että hoito ja sairausloma jatkuvat pitkään, voi olla kummankin osapuolen kannalta hyödyllistä, että esimies ja työntekijä tapaavat silloin tällöin, jotta työntekijä voi kertoa asioiden edistymisestä. Tällaiset palaverit voidaan pitää lyhyinä ja sopia esimerkiksi ajankohtaan, jolloin työntekijä on muutenkin käymässä työpaikallaan.

On yleensä hyvä idea, että työpaikalla ollaan aloitteellisia ja pidetään säännöllistä yhteyttä sairastuneeseen sairausloman aikana. Työntekijä voidaan esimerkiksi kutsua silloin tällöin kahville työpaikalle. Läheinen työtoveri voi soittaa sairastuneelle kotiin ja kysellä kuulumisia, minkä jälkeen hän voisi välittää kuulumiset työyhteisölle esimerkiksi sähköpostitse – sairastuneen kanssa sovitussa laajuudessa. Jos yhteydenpito sairastuneen ja työpaikan välillä jatkuu sairausloman aikana, työhönpaluu sujuu yleensä helpommin kummankin osapuolen kannalta.

Työhönpaluu

Jos työntekijä on ollut sairauden takia pitkään pois töistä, ajatus paluusta on käynyt ehkä mahdottomaksi. Pitkä sairausloma muuttaa ihmistä usein henkisesti ja ehkä fyysisestikin. Monet kärsivät myös syövän ja hoidon jälkivaikutuksista, tyypillisimmin

väsymyksestä.

On yleensä erittäin hyödyllistä, että työntekijä ja hänen esimiehensä tapaavat ennen työhönpaluuta, jolloin osapuolet voivat sopia jatkosta.

Keskustelussa olisi hyvä käsitellä esimerkiksi seuraavia asioita:

1. Kuinka paljon henkilön voi odottaa jaksavan työskennellä lyhyellä ja keskipitkällä aikavälillä?
2. Onko mahdollista aloittaa osa-aikatyöllä ja palata asteittain normaaliin työaikaan? Viranomaiset pystyvät antamaan tietoa mahdollisesta ylimääräisestä sairauspäivärahasta.
3. Sairastuneen taloudellinen tilanne.
4. Kuuluuko työhön jotain erityisen vaikeita tehtäviä, joita voidaan jonkin aikaa jakaa muiden työntekijöiden kesken?
5. Kuinka osapuolet haluavat hoitaa tiedotuksen lähimmille työtovereille?
6. Seuraavan tapaamisen ajankohta, esimerkiksi muutamaa viikkoa myöhemmin, jolloin voidaan tarpeen mukaan tarkistaa aiemmin sovittuja asioita.

Monet syöpäpotilaat haluavat palata täysiaikaiseen työhön heti kun hoito on päättynyt. Jotkut voivat kokea syyllisyyttä siitä, että ovat olleet niin pitkään sairauslomalla ja työtoverit ovat joutuneet tekemään heidän työnsä. Täysiaikaisen työn aloittaminen voi myös olla tärkeää sen todistamiseksi – sekä itselle että muille – että työntekijä on parantunut täysin. Valitettavasti työn aloittaminen heti täysiaikaisena on usein liian vaativaa. Kokemuksemme mukaan paluu pitkältä sairauslomalta onnistuu yleensä parhaiten siten, että työ aloitetaan osa-aikaisena ja työaikaa pidennetään asteittain sitä mukaa kuin työntekijä jaksaa työskennellä enemmän.

Syöpään sairastuneen työntekijän työtoverit

Työntekijän sairastuminen syöpään vaikuttaa useimmiten hänen työtoverihinsa. Reaktioita on monenlaisia, joista tyypillisimmät ovat huolestuneisuus ja myötätunto. Ei ole tavatonta, että työtoverit pelkäävät itsekin sairastuvansa syöpään. Jos sairaus jatkuu pitkään, jotkut työtoverit saattavat ärtyä joutuessaan tekemään sairausloman vuoksi ylimääräistä työtä. Tämä ärtymys saattaa puolestaan aiheuttaa huonoa omatuntoa kielteisistä tuntemuksista työtoverin sairastaessa vakavasti.

Jos on selviä merkkejä siitä, että työtoverit kokevat tunneperäistä stressiä, kannattaa ehkä järjestää työryhmän keskuudessa kokous, jossa puretaan työtoverin sairauden aiheuttamia reaktioita. Jokainen voi kertoa lyhyesti omista tuntemuksistaan ja ehkä ehdottaa keinoja ongelmien ratkaisemiseksi: olisiko ihmisiä aika ajoin kehotettava puhumaan tuntemuksistaan vai olisiko hyödyllisempää, että asiasta vaietaan? Haluaisivatko he jotenkin auttaa sairasta työtoveria ja miten se onnistuisi parhaiten?

Sairastuneen työntekijän lähimmät työtoverit ovat yleensä epävarmoja siitä, kuinka he voisivat parhaiten osoittaa tukeaan niin sairausloman aikana kuin työhönpaluun jälkeenkin.

Nyrkkisääntö on, että kannattaa kysyä sairastuneelta työntekijältä itseltään, mitä hän kaipaa työtovereiltaan. Jotkut ehkä kutsuvat mielellään työtovereita käymään luonaan

sairausloman aikana, toiset eivät. Toiset haluavat työhönpaluunsa jälkeen työtovereiden käyttäytyvän kuten aina ennenkin, kun taas toiset arvostavat erityishuomiota. On huomattava, että sairastuneen tarpeet yleensä muuttuvat ajan mittaan.

Muistilista: millä tavoin sairastunutta voidaan tukea?

Useimmat vakavasti sairastuneet ovat mielissään siitä, jos työpaikka muistaa heitä jotenkin, vaikkapa kukkakimpulla.

On tärkeää, että esimies tai henkilöstöpäällikkö ehdottaa sairastuneelle palaveria pian tiedon saamisen jälkeen. Sopiva aika on noin kahdeksan viikkoa diagnoosista.

Palaveria ennen kannattaa laatia lista käsiteltävistä asioista, jotta sairastunut voi valmistautua keskusteluun. Tärkeimpiä ovat seuraavat asiat:

1. Sairautta ja hoitoa koskeva tieto
2. Työnantajan henkilöstöpolitiikka vakavien sairauksien osalta
3. Kuinka kollegoille tiedotetaan asiasta ja missä määrin
4. Sairastuneen taloudellinen tilanne sairausloman aikana
5. Yhteydenpitotapa poissaolon aikana.

Voi olla hyvä ajatus pyytää sairastunutta käymään työpaikalla sairausloman aikana.

On yleensä erittäin hyödyllistä, jos työntekijä ja esimies voivat pitää palaverin myös ennen töihin paluuta, jotta kumpikin osapuoli voi ilmaista omia odotuksiaan.

Työntekijää voi kannustaa aloittamaan osa-aikaisena ja lisäämään työaikaansa vähitellen.

On syytä muistaa, että tilanne voi kollegoiden näkökulmasta olla hankala. Jos ilmenee selviä merkkejä siitä, että tilanne stressaa sairastuneen lähimpiä kollegoita, voi olla hyvä kutsua heidät kokoon keskustelemaan työntekijän sairauden aiheuttamista reaktioista.

Jos kollegat ovat epävarmoja siitä, kuinka he voisivat auttaa henkilöä, joka on sairauslomalla ja sairas vielä palattuaankin, he voisivat kääntyä tämän itsensä puoleen.

Pitkän aikavälin strategiana kannattaa laatia toimintaohjeet henkilöstön vakavia sairastumisia varten.

Henkilöstöpolitiikka

Jotkut henkilöstöpäälliköt pitävät henkilöstön vakavia sairastumisia koskevia toimintaohjeita pulmallisina, koska ne saattavat vaikeuttaa sairastuneiden kohtelua yksilöinä. Syöpäjärjestö *Kræftens Bekæmpelsen* kokemuksen mukaan virallisella henkilöstöpolitiikalla voidaan kuitenkin varmistaa, että työnantaja keskustelee erinäisistä tärkeistä ongelmista ja päättää omasta ratkaisumallistaan. Tämä ei kuitenkaan sulje pois yksilöllisiä ratkaisuja yksilöllisiin ongelmiin.

Eräässä tutkimuksessa todettiin, että jotkut henkilöstöpäälliköt eivät halua tältä osin kiinteitä toimintaohjeita, koska niiden myötä voi olla vaikea osoittaa yksilöllistä

huomiota, jollaista tällaiset tilanteet usein vaativat. *Kræftens Bekæmpelsessä* ollaan vakuuttuneita siitä, että vakava sairaus vaatii yksilöllistä huomiota, mutta kokemustemme mukaan on sekä mahdollista että hyödyllistä vahvistaa viralliset toimintaohjeet ja suuntaviivat tällaisten tapausten hoitamiselle. Näissä ohjeissa voitaisiin määrätä esimerkiksi, että yhteydenpito työnantajan ja vakavasti sairastuneen työntekijän välillä tapahtuu ”esimiehen ja sairastuneen yhteisellä sopimuksella”. Tällainen sanamuoto antaa runsaasti liikkumatilaa, jotta jokaiseen tilanteeseen voidaan räätälöidä oma ratkaisu. Viralliset toimintaohjeet kuitenkin varmistavat samalla, että osapuolet sopivat keskenään yhteydenpitotavoista.

Joissakin yrityksissä, joissa tällaiset ohjeet jo on, henkilöstöpäälliköt kertovat, että kyseessä on lähinnä muutama yleisluontoinen linjaus sen suhteen, miten työnantajan tulisi suhtautua työntekijän sairastumiseen vakavaan sairauteen.

Jos tällainen ”sairauspolitiikka” on yleisluontoinen eikä sisällä seikkaperäisempiä toimintaohjeita, työntekijän vakava sairastuminen voi aiheuttaa ongelmia.

On useita etuja, jos sairaustapauksien varalta on oma toimintapolitiikkansa:

1. Päätökset, jotka on punnittu kunnolla ja joissa määritellään, miten asiat voidaan hoitaa, johtavat yleensä parempiin tuloksiin – niin sairastuneen kuin esimiehenkin näkökulmasta.
2. Esimiehet tuntevat vähemmän epävarmuutta, jos heillä on käytettävissään hyvät työvälineet äkillisiä ja mahdollisesti vaikeita tilanteita varten.
3. Sairastuneet tuntevat vähemmän epävarmuutta, jos työnantajalla on viralliset toimintaohjeet ja menettelyt vakavia sairaustapauksia varten.
4. Kaikki työntekijät pitävät varsin turvallisena tekijänä, että työnantajalla on olemassa tällaiset toimintaohjeet ja että he voivat tutustua niihin.
5. Tämä lähettää selkeän signaalin siitä, että työnantaja suhtautuu sosiaalisiin velvollisuuksiinsa vakavasti. Se antaa positiivisen kuvan työnantajasta ja lisää sen todennäköisyyttä, että työnantaja pysyy työntekijän rinnalla.

Kræftens Bekæmpelse suosittelee, että niin yksityisen kuin julkisenkin sektorin työnantajat laativat toimintaohjeet vakavien sairauksien varalta.

Tällaiset toimintaohjeet ovat yleensä johdon ja ammattiliittojen edustajien yhdessä laatimat. Tanskassa tällainen foorumi on yleensä osapuolten yhteinen HSU-komitea (*hovedsamarbejdsudvalget*). Jos työntekijä haluaa laajentaa olemassa olevia ohjeita kattamaan vakavat sairaudet, pyyntö ohjataan yleensä HSU-komitealle.

Työnantajilla on tällaisten toimintaohjeiden suhteen hyvin erilaisia vaatimuksia ja painotuksia. Siksi tarkkojen sisältöohjeiden antaminen on hankalaa. Työpaikoilla vallitsee paljon erilaisia kulttuureja ja normeja, minkä vuoksi ohjeet voivat saada hyvinkin erilaisia toteutumismuotoja.

Seuraavassa on muutamia esimerkkejä tapauksista, joita koskevia sääntöjä yleensä kannattaa sisällyttää sairastumista koskeviin toimintaohjeisiin:

1. Järjestetäänkö sairastuneen ja esimiehen tai henkilöstöpäällikön kanssa yhteinen palaveri sairauden alkuvaiheessa?

2. Kuinka ilmaistaan myötätunto sairastuneen vaikeaa tilannetta kohtaan?
3. Milloin ja miten asiasta pitäisi tiedottaa kollegoille?
4. Onko toivottavaa kannustaa työntekijää pitämään yhteyttä työpaikkaan sairausloman aikana? Mihin toimiin työnantajan tulisi ryhtyä tällaisessa tapauksessa?
5. Haluaako työnantaja todistuksen, josta käy ilmi sairauden todennäköinen kesto, ja missä vaiheessa?
6. Onko toivottavaa vahvistaa vakavasti sairastuneen työntekijän irtisanomista koskevat säännöt?
7. Miten työpaikalla suhtaudutaan töiden uudelleenjärjestämiseen, työtuntien vähentämiseen tai osa-aikaiseen sairauslomaan, jotka mahdollistaisivat työnteon kotona tai siirron työpaikan sisällä?
8. Onko toivottavaa pitää sairastuneen työntekijän kanssa palaveri ennen tämän töihin paluuta, jotta voitaisiin yhdessä sopia odotettavasta työpanoksesta?

Vaikeat ja stressaavat tilanteet ovat aina mahdollisia, kun kollega sairastuu vakavaan sairauteen kuten syöpään. Toivomme, että tässä kirjoituksessa esitetyt ajatukset voivat toimia ”ensiapuna” jollekin, joka äkillisesti joutuu kohtaamaan sairastuneeseen työntekijään tai hänen kollegoihinsa liittyviä ongelmia.

Kræftens Bekæmpelse on julkaissut kirjan nimeltä ”*Når en medarbejder får kræft*” [”Kun kollega sairastuu syöpään”], joka on yksityiskohtaisempi ja laajempi kuin tämä kirjoitus. Kirja on tarkoitettu ohjeeksi erinäisiin käytännön ongelmiin, joita voi ilmetä työntekijän sairastuessa syöpään. Siinä on lisätietoa tässä kirjoituksessa käsitellyistä kysymyksistä ja muista seikoista, kuten siitä, miten toimia, jos sairastunut ei kykene palaamaan töihin tai jos sairaus osoittautuu parantumattomaksi.

Kirja on tarkoitettu apuvälineeksi työnantajille, jotka haluavat laatia toimintaohjeet työntekijöiden vakavaa sairastumista varten. Ohjeissa määrätään, miten toimitaan tilanteissa, joissa työntekijä sairastuu mahdollisesti parantumattomaan sairauteen kuten syöpään.

Teksti: Jutta Ølgod, sosiologi, ja Preben Engelbrekt, sosiaalityöntekijä.

Kotisivu: www.cancer.dk

Kun kollega sairastuu syöpään

Yksi tanskalainen seitsemästä sairastuu syöpään ennen eläkeikää

Sisältö

Esipuhe

Johdanto

1. Ensimmäiset kuukaudet
 - 1.1 Vakavasti sairastuneen tyypillisiä reaktioita
 - 1.2 Mitä sairastunut tarvitsee ensi alkuun ja miten asia hoidetaan?
 - 1.3 Miten sairastunut reagoi suhteessa työpaikkaan?
 - 1.4 Sairaus etenee eri potilailla eri tavoin
 - 1.5 Milloin voi saada tietoa sairauden etenemisestä?
 - 1.6 Kuinka syöpäsairauksia hoidetaan?
 - 1.7 Fyysiset ja psyykkiset sivuvaikutukset
2. Sairauden jatkokehitys
 - 2.1 Alkuvaiheen palaveri
 - 2.2 Jos työntekijä on sairauslomalla koko sairautensa ajan
 - 2.3 Jos työntekijä on sairauslomalla osan ajasta
 - 2.4 Mitä olisi tehtävä, jos sairastuneen työn laatu ei ole riittävä?
3. Paluu töihin
 - 3.1 Palaveri ennen töihin paluuta
 - 3.2 Jälkivaikutukset
 - 3.3 Jos sairastuneen on vaihdettava työtehtävää
 - 3.4 Kollegojen pitäminen ajan tasalla
4. Mahdollinen taloudellinen ja käytännön apu
 - 4.1 Tuki sairauden aikana – jos potilas on tilapäisesti työrajoitteinen
 - 4.2 Tuki sairauden jälkeen – jos potilas on pysyvästi työrajoitteinen
 - 4.3 Yhteistyö viranomaisten kanssa
5. Jos sairastunut ei palaa töihin
 - 5.1 Joidenkin on lopetettava työnteko kokonaan
 - 5.2 Jos henkilö menehtyy
6. Syöpään sairastuneiden kollegat
 - 6.1 Kollegojen reaktiot
 - 6.2 Kuinka toiset käyttäytyvät kollegoitaan kohtaan
 - 6.3 Sairastuneen töiden siirtäminen muille
 - 6.4 Syöpään sairastuneiden kollegoille
7. Vakavia sairauksia koskeva henkilöstöpolitiikka
 - 7.1 Kuinka laaditaan vakavia sairauksia koskeva henkilöstöpolitiikka?
 - 7.2 Kolme tapaustutkimusta kollegoista, joilla on ollut syöpä
 - 7.3 Esimerkki vakavia sairauksia koskevasta henkilöstöpolitiikasta

Esipuhe

Kollega sairastuu syöpään: näin voi tapahtua jokaisessa työpaikassa. Tanskassa sairastuu syöpään joka vuosi yli 13 000 työkäistä. Nykyisin monet parantuvat sairaudestaan ja monet elävät pitkään sairautensa kanssa.

Viime vuosina syöpäjärjestö *Kræftens Bekæmpelse* on saanut enenevässä määrin tiedusteluja esimiehiltä, kollegoilta ja syöpäpotilailta, jotka kokevat työpaikalla ongelmia sairauden aikana tai sen jälkeen. Nämä tiedustelut kielivät suuresta epävarmuudesta ongelmien parhaiden ratkaisutapojen suhteen.

Tyypillisiä esimerkkejä ovat, että esimiehet ja kollegat kiinnittävät liian vähän huomiota sairastuneen tilanteeseen tai sitten he huolehtivat siitä liikaa, niin että sairastunut joutuu eristyksiin niin työn suhteen kuin sosiaalisestikin. Voi olla myös hankalaa tehdä tarvittavia muutoksia sairastuneen toimenkuvaan, ja pitkä sairausloma tai kyvyttömyys täysipainoiseen työpanokseen hoidon jälkeen saattavat syrjäyttää työntekijän työmarkkinoilta.

Näitä kysymyksiä silmällä pitäen *Kræftens Bekæmpelse* toteutti projektin nimeltä *Projekt Kræft og Arbejden* [”Syöpä ja työ -projekt”] sosiaaliministeriöltä saadun avustuksen turvin. Projekti tuotti käytännön ratkaisuja ongelmiin, joita työntekijän sairastuminen syöpään aiheuttaa. Niissä otetaan huomioon sekä syöpäpotilaan yksilölliset voimavarat että työpaikan työskentelyolosuhteet.

Yksi projektin tavoitteista oli parantaa työnantajien tietämystä syövästä ja syöpäpotilaiden erityisestä tilanteesta, jotta voitaisiin vähentää työntekijöiden syrjäytymisriskiä työmarkkinoilla.

Tämä kirja perustuu omiin kokemuksiimme tässä projektissa ja se on tarkoitettu esimiehille ja työpaikkojen henkilöstöresursseista vastaaville henkilöille Tanskassa. Toivomme, että siitä on hyötyä esimiehille, kollegoille ja vakavasti sairaille työntekijöille niin pienissä kuin suurissakin työyhteisöissä.

Anne Nissen

Osastopäällikkö

Johdanto

Syöpädiagnoosi ei kosketa pelkästään henkilöä itseään vaan kaikkia, joiden kanssa hän on tekemisissä. Työpaikalla esimiehet ja kollegat usein järkyttyvät tiedosta. He haluaisivat ”toimia oikein”, mutta monetkaan eivät ole varmoja siitä, mitä ”oikein toimiminen” tarkkaan ottaen tarkoittaa.

Tiedon saatuaan esimiesten on kuitenkin tehtävä pikaisia päätöksiä, esimerkiksi siitä, kuinka työntekijältä voidaan vähentää töitä hänen sairastaessaan. Voi olla hankalaa miettiä sairastuneen työntekijän tarpeita ja ratkaista pikaisesti käytännön ongelmia, kun epävarmuustekijöitä on paljon.

Tämä kirja on tarkoitettu esimiehille ja muille vastuullisissa tehtävissä oleville. Se sisältää sekä taustatietoa että käytännön ehdotuksia erinäisiin ongelmiin, joita työntekijän sairastuminen syöpään tai muuhun vakavaan sairauteen saattaa aiheuttaa.

Sinun ei tarvitse lukea koko kirjaa

Kirja on tarkoitettu läheteokseksi niille, joille kollegan äkillinen sairastuminen tuottaa ongelmia. Lukija saa toki paremmat valmiudet tällaisten tilanteiden hoitamiseen, jos hän lukee kirjan kokonaan.

Kirjan tausta

Inspiraatio kirjan kirjoittamiseen tuli kahtaalta: ensinnäkin sekä esimiehet että syöpäpotilaat ovat lähettäneet meille lukuisia kysymyksiä ongelmista, joita sairaus aiheuttaa työpaikalla, ja toiseksi *Kræftens Bekæmpelse* haastatteli 50 suuren työnantajan henkilöstöpäällikköä, joilta kysyttiin esimerkiksi, mikä erityisesti aiheutti ongelmia työpaikalla kollegan sairastuttua syöpään.

Kumpikin lähde toi esille samat ongelmat, ja näitä käsitellään luvuissa 1-6.

Kirjan seitsemän lukua

Luvussa 1 käsitellään syöpädiagnoosin välittömiä jälkivaikutuksia. Monet potilaat joutuvat sokkitilaan 6–8 viikoksi. Jokainen vakavaan tautiin kuten syöpään sairastunut reagoi tietoon omalla tavallaan, mutta on mahdollista kuvata, kuinka he saattavat siihen reagoida ja mitä tarpeita heillä on alkuvaiheessa. Luvussa on myös yleistä tietoa syövästä ja sen hoitokeinoista.

Luku 2 käsittelee hoidon aloittamisen jälkeistä aikaa. Monet syöpäpotilaat haluavat elää tällöin mahdollisimman normaalia elämää ja jotkut haluavat käydä hoitojen lomassa töissäkin, mutta kaikki eivät siihen kykene. Kerromme, mitä työnantaja voi tehdä kummassakin tilanteessa.

Luvussa 3 käsitellään erityisesti niitä ongelmia, joita voi aiheutua, kun sairastuneen on palattava samaan työhön, jota hän teki ennen sairastumistaan.

Luvussa 4 selvitetään erilaisia mahdollisuuksia saada taloudellista ja käytännön apua sekä sairastuneelle työntekijälle että työnantajalle. Tietyt järjestelyt tulevat kysymykseen, jos työntekijä saa edelleen hoitoa, toiset taas, jos hoidon päättymisen jälkeen ilmenee, että henkilöllä on ongelmia vanhan työnsä hoitamisessa.

Luvussa 5 kuvataan, kuinka työntekijä, joka ei pysty palaamaan töihin, voi jättää työnsä, ja kerrotaan, mitä voidaan tehdä, jos syöpä osoittautuu parantumattomaksi.

Luku 6 käsittelee sairastuneen työntekijän kollegoita. Työntekijän sairaus koskettaa useimmiten hänen lähimpiä työtovereitaan, ja luku sisältää ehdotuksia toimenpiteiksi, joihin esimies voi ryhtyä, jos kollegojen reaktioista muodostuu ongelma työpaikalla. Muutamat sivut soveltuvat kopioitaviksi ja annettaviksi sairastuneen työntekijän kollegoille.

Viimeisessä luvussa 7 neuvotaan, kuinka työnantaja voi ennalta ehkäistä monia työntekijän vakavan sairastumisen aiheuttamia ongelmia laatimalla henkilöstölleen erityiset toimintaohjeet vakavien sairauksien varalta. Luvussa kuvataan kolme tapausta, jotka toimivat esimerkkeinä erilaisista taudinkuluista. Näitä voi käyttää apuna toimintaohjeita laadittaessa.

Yleistä

Voit tutustua kirjaan verkkosivulla www.cancer.dk/arbejde, jossa kirjasta löytyy sekä lyhennelmä että täyspitkä versio.

Myös syöpäpotilaat itse voivat hakea kirjasta ajatuksia tai käytännön apua työpaikan ongelmiin.

Vaikka kirja lähtee liikkeelle kysymyksestä, mitä tehdä, kun kollega sairastuu syöpään, sen sisältö pätee muihinkin vakaviin sairauksiin.