

Az interneten, a www.cancer.dk/arbejde címen található összefoglaló fordítása

Dániában a rák évente több mint 13 000 [sic] munkaképes korú emberre sújt le. Ez bizonytalansághoz és számos különböző problémához vezethet a munkahelyen. Mit tegyen vezetőként, ha egyik munkatársáról kiderül, hogy súlyos beteg? Mit kell megbeszélni? Általánosságban hogyan tudja támogatni a beteget? Előfordulhat, hogy a beteg közvetlen kollégái is problémákkal találják szemben magukat, feszültek és bizonytalanok a tekintetben, hogyan viselkedjenek a beteg munkatárssal. Problémák merülnek fel a munkahely és a beteg dolgozó oldaláról egyaránt.

- Gyakori reakciók súlyos, potenciálisan halálos betegségek fellépésekor
- Kapcsolat a munkavállalóval betegsége idején
- Ha újra munkába akar állni
- A rákbeteg kolléga munkatársai
- Ellenőrző lista: mit tehetünk?
- Személyzeti politika

Gyakori reakciók súlyos, potenciálisan halálos betegségek fellépésekor

Az emberek többsége, amikor megtudja, hogy olyan betegsége (például rákja) van, amely akár halálos is lehet, nem tudja elfogadni ezt a tényt. Valószerűtlennek tűnik, különösen, ha mindaddig nem érezték magukat kimondottan betegnek. A legtöbb embert sokkolja a hír, néhányan összetörnek és nem tudnak tisztán gondolkodni, míg mások meg vannak győződve róla: az orvosok tévedtek. Néhányan pedig azonnal arra gondolnak: miért pont én?

Az emberek, különösen az első napokban, sokkhatás alatt állnak és nem tudnak megbirkózni új helyzetükkel. Ebben az időszakban nehezükre eshet összpontosítani, szokásos munkahelyi feladataikat ellátni, vagy kollégákkal és másokkal érintkezni.

Sokan nem éreznek magukban elég erőt és beteget jelentenek, miután megtudták a diagnózist – függetlenül attól, hogy kezelésük azonnal vagy csak hetekkel később kezdődik meg. A legtöbben nagyra értékelik a cégtől érkező apró figyelmességet, például egy csokor virágot.

De nem mindenki vonul betegállományba, miután rákot diagnosztizáltak nála. Vannak, akik rövid idő után úgy döntenek, hogy bizonyos mértékig folytatják a munkát. Ennek több oka lehet, az egyik, hogy számukra ez lehet a módja annak, hogy valamiféle rendet vigyenek egyébként kaotikussá vált mindennapi életükbe. Előfordulhat, hogy a beteg azt akarja, legyen valami teljesen felfordult életében, ami megmarad olyannak, amilyen mindig is volt. De lehet a munkahely olyan rákmentes övezet is, amelyre a betegnek nagy szüksége van ahhoz, hogy elűzze gondolatai közül a rákot.

Az első sokk elmúltával, amikor a betegek felfogják, hogy valóban potenciálisan halálos betegségben szenvednek, teljesen normális jelenség, hogy hangulatuk váltakozik a levertség és a remény között, miszerint valójában talán mégsem olyan rossz a helyzet, mint amilyennek tűnik. Az is gyakori, hogy időnként rendkívüli mértékben aggódnak, hogy bele fognak halni a betegségbe, vagy hogy zavarba ejtőnek találják a szituációt.

A legtöbb rákbetegnek javasolnak valamilyen kezelést, a leggyakoribbak a műtét, a kemoterápia, a sugárterápia és a hormonterápia. A kezelés megkezdéséig tartó időszakban a várakozás és a bizonytalanság elviselése komoly pszichológiai terhet jelent a beteg számára. Ehhez hozzájön még az is, hogy nem tudják, hogyan reagál majd testük a javasolt kezelésre.

A betegek tipikus reakciója az afelett érzett aggodalom is, hogy meddig tart majd a betegség, meg tudják-e őrizni munkahelyüket, hogyan reagálnak a kollégák és a munkaadó. Néhányan attól félnek, hogy munkájuk elvesztését kockáztatják, mert túl sokat vannak betegállományban, ezért – amennyire lehetséges – megpróbálják a kezeléseik alatt is folytatni a munkát.

Kapcsolat a munkavállalóval annak betegsége idején

Fontos, hogy a cégvezetés mielőbb beszélgetést kezdeményezzen a rákbeteg munkavállalóval. Ennek időpontja mintegy nyolc héttel a diagnózist követően lehet a legmegfelelőbb.

Fennáll annak a kockázata, hogy megszakad a kapcsolat a súlyosan beteg munkavállaló és annak munkahelye között. Előfordulhat, hogy a betegnek nincs elég ereje, energiája, hogy ő kezdeményezzen és keresse a kontaktust munkahelyével, míg a másik oldalon az az aggodalom munkálhat, hogy a beteg esetleg minden közeledést a magánéletének nyugalmába való beavatkozásként értelmez.

Tapasztalataink szerint fontos, hogy a vezető vagy a személyzeti részleg vezetője idejekorán beszélgetési lehetőséget kínáljon fel a potenciálisan halálos betegségben szenvedő munkavállalónak. Alapszabály azonban, hogy jobb megvárni, amíg a beteg átesik az első sokkon – ez nagyjából a diagnózist követő hat-nyolc héten belül történik meg. Ekkorra emellett a beteg már a tervezett kezeléssel is többet tud – vagy időközben már meg is kezdődött a kezelés. A beszélgetés ideális időpontja azonban személyenként változó, ezért azt ajánljuk, kérjék meg a munkavállalót: javasoljon ő időpontot.

Világossá kell tenni a munkavállaló számára, hogy a beszélgetésen harmadik személy is részt vehet, magával hozhat egy közeli kollégát, szakszervezeti tisztviselőt vagy a házastársát.

A vezető számára nehézséget okozhat, hogy olyan munkavállalóval beszélgessen, akivel közölték: potenciálisan halálos betegsége van. Sok vezetőnek van személyes tapasztalata a rákkal kapcsolatban, a betegség előfordult saját családjukban, vagy barátaik, ismerőseik körében. Ez a tapasztalat bizonyos mértékig meghatározza a beszélgetés menetét. A vezetőnek tisztában kell lennie azzal, hogy a rák különböző fajtáinak lefolyása különböző, valamint azzal is, hogy a betegség két ugyanolyan diagnózisú beteg esetében

is különböző lefolyású lehet. A vezető tarthat a beteg reakcióitól is, például attól, hogy a beteg sírva fakad. Nem szabad azonban, hogy ez a félelem megakadályozza a beszélgetést: a munkavállaló „alpból” feldúlt betegsége miatt, és nem a beszélgetés teszi boldogtalanná. Előfordulhat az is, hogy a vezető szeretne feltenni bizonyos kérdéseket, de tart attól, hogy túllépi a határt. Ilyen kérdések esetében mindig hangsúlyozhatják a munkavállaló felé, hogy csak akkor válaszoljon, ha akar.

Hasznos lehet napirendet összeállítani a beszélgetés előtt, már csak azért is, hogy lehetőséget biztosítsunk a munkavállalónak, hogy felkészülhessen a beszélgetésre. A beszélgetésen a következő pontok megvitatása döntő fontosságú lehet:

Információk a betegségről és a kezelésről

Lehetőséget kell biztosítani a munkavállalónak, hogy tájékoztassa a vezetőt betegségéről és a tervezett kezelésekről, ide értve a kezelés várható hosszát is. Előfordulhat, hogy a munkavállaló már tudja, várhatóan befolyásolja-e a betegség és a kezelés a munka folytatását. Rövid vagy hosszabb távra kell a munkavállalónak betegállományba vonulnia? Ne felejtse el megkérdezni a munkavállalótól, hogy van.

A cég potenciálisan halálos betegséggel kapcsolatos személyzeti politikájának összeállítása

Ha a cégnek még nincs ezt a területet is lefedő személyzeti politikája, fontos tájékoztatni a munkavállalót a betegállománnyal kapcsolatos álláspontról, beleértve a potenciálisan halálos betegségben szenvedő munkavállaló elbocsátásával kapcsolatos minden lehetőséget. Milyen lehetőségek állnak rendelkezésre a rövidebb munkaidő, az otthonról történő munkavégzés, a rugalmas munkarend stb. tekintetében?

Kapcsolattartás a munkahellyel

Ha a munkavállaló szeretne és képes betegségének ideje alatt dolgozni, fontos megvitatni, hogy továbbra is képes-e kielégítő módon ellátni korábbi munkakörét. Ha betegállományba kell vonulnia, mi a legjobb módja a munkahellyel való kapcsolat fenntartásának?

A munkatársak tájékoztatása

Milyen információt kell és lehet adni a kollégáknak? Mennyire kíván őszinte lenni feléjük a munkavállaló betegségét illetően? Hogyan történjen a kollégák tájékoztatása? Működjön közre egy szakszervezeti tisztviselő vagy egy közeli kolléga, mint kapcsolattartó? Szeretné az érintett munkavállaló, hogy a munkahely „rákmentes övezet” legyen, ahol amennyire csak lehetséges, „kikapcsolhatja” a betegségével kapcsolatos gondolatokat és ahol a kollégák nemigen beszélnek a betegségről? Vagy nem okoz nehézséget a munkavállalónak, hogy potenciálisan halálos betegségről és azzal kapcsolatos érzéseiről beszéljen? Azok a rákbetegek, akik úgy döntenek, nyíltan beszélnek betegségükről, szinte kivétel nélkül nagy jótéteményként élik ezt meg, saját maguk és a körülöttük lévők számára egyaránt. Ha a titkolózás hiánya a vállalati kultúra

része, ösztönözhetjük a beteg munkatársat, hogy nyíljon meg, de kívánságát tiszteletben kell tartani, ha erre nem hajlandó.

A pénzügyek rendezése

Betegszabadsága alatt továbbra is teljes fizetést kap a munkavállaló? Biztosítani kell, hogy a nyugdíjpénztárak által súlyos betegség esetén nyújtott minden lehetséges pénzügyi segítségről rendelkezésre álljon információ. Ugyancsak hasznos lehet bevonni a helyi hatóságok szakértőjét, aki egyebek mellett tájékoztatást nyújthat a betegek számára elérhető pénzügyi és társadalmi lehetőségekről.

Megállapodhatnak egy későbbi beszélgetés időpontjáról

Ha a kezelés és a betegállomány előreláthatólag hosszú ideig tart, mindkét fél – a vezető és a beteg munkavállaló – számára előnyös lehet, ha időközben egy vagy több további megbeszélésre kerül sor, ahol a munkavállaló elmondhatja, hogyan alakulnak a dolgok. Ezeknek a beszélgetéseknek nem kell hosszúnak lenniük és sort keríhetnek rájuk például akkor, amikor a beteg más okból amúgy is munkahelyére látogat.

Általában jó ötlet, ha a munkahelyen maradók kezdeményezik és biztosítják a rendszeres kapcsolattartást a betegszabadság ideje alatt. Meghívhatják például a beteg munkavállalót, hogy időnként kávézzon egyet kollégáival, vagy egy közeli munkatárs felhívhatja otthon, hogy megtudja, hogy van. Ez a barát azután megbeszélheti a beteggel, milyen információt adhat tovább a kollégáknak, például e-mailben. Ha a betegség ideje alatt sikerül fenntartani a kapcsolatot a beteg munkatárs és a munkahely között, általában mindkét fél számára könnyebb a munkába való visszatérés időszaka.

Ha a munkavállaló újra munkába kíván állni

Ha valaki hosszú ideig volt betegállományban, előfordulhat, hogy nehezebbre esik elképzelni a munkába való visszatérést. A beteg gyakran mentális és esetleg fizikai változáson megy keresztül. Ezen túlmenően, számos rákbeteg esetében lépnek fel a betegséget és a kezelést követő utóhatások, amelyek közül a fáradtság a leggyakoribb.

Általában nagyon hasznos a beteg munkavállaló és vezetője számára, ha találkoznak, mielőtt előbbi visszatérne a munkába. A találkozó során megbeszélhetik, mire számítanak, mi fog történni.

Jó ötlet ezen a találkozón olyan témákat végigvenni, mint például:

1. Mekkora teljesítmény várható el a betegtől rövid, illetve hosszabb távon;
2. Van-e lehetőség arra, hogy részmunkaidővel kezdjen, majd azt fokozatosan növeljék a rendes munkaidő eléréséig. Említést érdemel, hogy a helyi hatóságok tájékoztatást nyújthatnak arról, van-e lehetőség extra napi betegsegély igénybevételére;
3. A beteg pénzügyi körülményei;
4. Vannak-e olyan, különösen bonyolult feladatok, amelyeket egy ideig szét

lehetne/kellene osztani más kollégák között;

5. Mi a felek kívánsága a beteg közvetlen munkatársainak tájékoztatását illetően;
6. Egy újabb találkozó időpontja, például néhány héttel később, annak eldöntésére, szükség van-e a megállapodottak módosítására.

Nem árt tudni, hogy sok rákbeteg a kezelés befejezését követően a lehető leghamarabb teljes munkaidőben kíván visszaállni a munkába. Előfordulhat, hogy lelkiismeret-furdalásuk van, amiért olyan sokáig voltak betegállományban és amiért a kollégáknak kellett elvégezniük az ő munkájukat is. Azért is fontos lehet továbbá a korábbi betegek számára, hogy teljes munkaidőben térjenek vissza a munkába, hogy – maguknak és a többieknek is – bizonyítsák: ismét teljesen jól vannak. Sajnos a teljes munkaidős munka gyakran túlságosan nehéz kezdés. Tapasztalataink szerint azok, akik rák miatt sokáig voltak távol a munkahelyükről, általában akkor tudnak a legkönnyebben visszailleszkedni, ha részmunkaidővel kezdenek, majd azt erejük visszatérésével párhuzamosan fokozatosan növelik teljes munkaidőre.

A rákbeteg munkatársai

Ha egy munkavállaló rákkal küzd, betegsége az esetek legnagyobb részében hatással lesz munkatársaira is. A kollégák különbözőképpen reagálhatnak, a leggyakoribb az aggodalom és a sajnálat. Az sem ritka, hogy amiatt aggódnak: ők maguk is rákban betegszenek meg. Ha a betegség sokáig elhúzódik, előfordulhat az is, hogy a kollégák némelyikét zavarja a beteg távollétében elvégzendő extra munka. Ez a bosszúság lelkiismeret-furdaláshoz vezethet, amiért negatív érzéseik vannak egy súlyosan beteg kollégával kapcsolatban.

Ha a jelek egyértelműen arra utalnak, hogy a munkatársak érzelmi feszültség alatt állnak, jó ötlet összehívni a csoportot és megvitatni a kollégájuk betegségével kapcsolatos reakcióikat. Megkérhetjük őket, mutassák be röviden, hogyan hat rájuk a kolléga betegsége, és mondják el, ha van ötletük a problémák megoldására: mi a jobb, ha időnként arra ösztönzik őket, hogy beszéljenek érzéseikről, vagy ha békén hagyják őket? Van valami, amit szeretnének megtenni a beteg kollégáért és ha igen, mi a legjobb megvalósítási mód?

A beteg közvetlen kollégái gyakran bizonytalanok a tekintetben, mi támogatásuk kifejezésének legjobb formája – mind a betegszabadság ideje alatt, mind pedig a kolléga visszatérését követően.

Általános szabályként elmondhatjuk, hogy hasznos megkérdezni a beteg munkatársat, mire van szüksége kollégáitól. Egyesek örömmel fogadják a látogatást, amíg betegállományban vannak, mások nem lelkesednek az ötletért. Vannak, akik azt szeretnék, ha kollégáik a megszokott módon viselkednének velük, ha visszatérnek a betegállományból, míg mások nagyra értékelik a megkülönböztetett bánásmódot. Ne feledkezzünk meg róla, hogy a beteg igényei idővel általában változnak.

Ellenőrző lista: mit tudunk mi magunk megszervezni?

A legtöbben örülnek valamilyen, a munkahelyről érkező apró figyelmességnek, például egy csokor virágnak, miután beteget jelentenek a potenciálisan halálos betegséget megállapító diagnózist követően.

Fontos, hogy a vezető vagy a személyzeti részleg vezetője már korai szakaszban felkínálja a betegnek a beszélgetés lehetőségét. Erre a legmegfelelőbb időpont a diagnózist követő mintegy nyolc hét elteltével lehet.

Állítson össze napirendet a találkozó előtt, hogy a beteg felkészülhessen rá. A következő pontok elengedhetetlenek:

1. Információk a betegségről és a kezelésről;
2. A cég potenciálisan halálos betegséggel kapcsolatos személyzeti politikája;
3. A munkatársak tájékoztatásának módja és mértéke;
4. A beteg betegszabadság alatti pénzügyi helyzetének tisztázása;
5. Megállapodás a munkahelyről való távollét ideje alatti kapcsolattartásról.

Jó ötlet megkérni a beteg munkatársat, hogy betegszabadsága alatt időnként látogasson be a munkahelyre.

Általában mind a munkavállaló, mind vezetője számára hasznos egy megbeszélés a munkába való visszaállást megelőzően, ahol tisztázhatják elvárásaikat.

Visszatérésekor ösztönözhetjük a munkavállalót arra, hogy részmunkaidőben kezdjen, fokozatosan emelve a munkaórák számát.

Ne feledkezzünk meg arról, hogy a helyzet a munkatársak számára is problémákat okozhat. Ha egyértelműen arra utaló jeleket tapasztalunk, hogy a beteg közvetlen kollégái stresszként élik meg a szituációt, jó ötlet összehívni a csoportot és megbeszélni a munkatársuk betegsége által kiváltott reakciókat.

Ha a munkatársak nem biztosak benne, hogyan segítsenek a betegnek a betegség ideje alatt és visszatérését követően, javasoljuk nekik, hogy kérdezzék meg magát a beteget, mire van szüksége.

Hosszú távú stratégia: személyzeti politika kidolgozása a potenciálisan halálos betegségekre vonatkozóan

Személyzeti politika

Néhány humánerőforrás-részleg vezető úgy véli, ha személyzeti politikát dolgoznak ki a potenciálisan halálos betegségekre vonatkozóan, az megnehezíti, hogy egyénekként tekintsünk a súlyos betegségben szenvedőkre. A *Kræftens Bekæmpelse* [*Küzdelem a rák ellen* elnevezésű dán szervezet] tapasztalatai alapján azonban a hivatalos vállalati politika megléte biztosíthatja, hogy a vállalkozáson belül megvitatásra kerülnek a különböző fontos problémák és döntés születik az alkalmazandó megközelítésről. Ez azonban nem

zárja ki, hogy az egyedi problémákra egyedi megoldások szülessenek.

Egy felmérés szerint a humánerőforrás-részleg vezetők egy része azért nem kíván vállalati politikát rögzíteni e területen, mert az írásban rögzített politika megnehezítheti az ilyen helyzetekben gyakran szükséges személyes törődés kifejezését. A *Kræftens Bekæmpelse* tagjaiként valamennyien egyetértünk abban, hogy a potenciálisan halálos betegségek megkövetelik az egyedi figyelmet, de tapasztalataink alapján lehetséges és hasznos egy hivatalos, írott politika kidolgozása, amely iránymutatást nyújt a helyzet kezelésére vonatkozóan. A személyzeti politika rögzítheti például, hogy a súlyosan beteg munkatárssal „a vezető és a beteg egyetértésével” lehet felvenni a kapcsolatot. Ez a megfogalmazás meglehetősen nagy mozgásteret hagy az intézkedések adott helyzetre szabásának. Ugyanakkor az írott iránymutatás mindkét fél számára biztosítja, hogy megvitatásra kerül a kapcsolat felvételének és fenntartásának módja.

Az e téren személyzeti politikával már rendelkező vállalkozások némelyikében a humánerőforrás-részleg vezetője arról számolt be, hogy a politika túlnyomórészt általános iránymutatásokból áll azt illetően, hogyan reagáljon a vállalkozás, ha egyik munkavállalójáról kiderül, potenciálisan halálos betegségben szenved.

A specifikus teendőket tartalmazó részletes, rögzített „betegségpolitika” hiánya problémát okozhat, ha egy munkavállaló súlyosan megbetegszik.

Számos előnye van, ha e téren speciális politikával rendelkezik a vállalkozás:

1. A megfelelő mérlegelést követően hozott, és a kérdések kezelési módját rögzítő döntések általában a beteg munkavállaló és a vezetőség számára egyaránt a helyzettel való jobb megbirkózást eredményezik.
2. A vezetők kevésbé bizonytalanodnak el egy nehezen kezelhető szituáció váratlan felmerülésekor, ha megfelelő eszközök állnak rendelkezésükre.
3. A beteg munkavállaló kevésbé érzi bizonytalanok helyzetét, ha a vállalkozásnak van a súlyos betegséggel kapcsolatos magatartásra és a követendő eljárásokra vonatkozó, rögzített politikája.
4. Többé-kevésbé minden munkavállaló számára megnyugtató, hogy a cég rendelkezik e téren vállalati politikával, amelyet áttanulmányozhatnak és megismerhetnek.
5. Ez egyértelmű jele annak is, hogy a vállalkozás komolyan veszi szociális felelősségét. Javítja a vállalat hírnevét és valószínűbbé teszi, hogy a vállalat támogatást tud nyújtani alkalmazottainak.

A *Kræftens Bekæmpelse* a közszféra és a magánszektor vállalatainak egyaránt javasolja személyzeti politika kidolgozását a potenciálisan halálos betegségekkel kapcsolatban.

Ezt a politikát általában a vezetőség és a munkahelyi szakszervezeti tisztviselők együtt dolgozzák ki, és a HSU [*hovedsamarbejdsudvalget*, központi konzultációs bizottság] a viták és a szövegezés természetes fóruma. Ha valamely munkavállaló vagy

munkavállalók ki kívánják egészíteni a meglévő személyzeti politikát a potenciálisan halálos betegségekre vonatkozó fejezettel, ezt a kérésüket rendes esetben a HSU-hoz intézik.

Mivel a vállalkozások szükségletei és prioritásai egy ilyen politikát illetően nagymértékben eltérhetnek, nem tudunk egységes iránymutatást nyújtani a politika tartalmára vonatkozóan. A munkahelyek norma- és kultúrabeli sokszínűsége következtében előfordulhat, hogy a betegségekre vonatkozó politika több különböző „kiadásban” is megjelenik.

Az alábbiakban néhány olyan szituációra mutatunk példát, amelyekre vonatkozóan általában előnyös szabályokat kidolgozni a politika összeállításakor:

1. Felajánlják az érintett munkavállalónak betegsége elején a találkozót saját vagy a személyzeti részleg vezetőjével?
2. Hogyan kellene kifejezésre juttatni a munkavállaló nehéz helyzete miatti együttérzésünket?
3. Mikor és hogyan tájékoztassuk a kollégákat?
4. Kívánatos, hogy a munkavállalót a betegszabadság ideje alatti, munkahellyel történő kapcsolattartásra ösztönözzük? Milyen kezdeményezéseket kell ez esetben tennie a vállalkozásnak?
5. Szüksége van-e a munkahelynek igazolásra arról, előreláthatólag mennyi ideig tart majd a betegség, és ha igen, mikor kell ezt az igazolást benyújtani?
6. Kívánatos szabályokat felállítani arra vonatkozóan, fel lehet-e mondani (és ha igen, mikor) a potenciálisan halálos betegségben szenvedő munkavállalónak?
7. Hogyan viszonyul a munkahely a munkák átszervezéséhez, a munkaidő csökkentéséhez vagy a részidős betegállományhoz, az otthonról történő munkavégzés lehetővé tételéhez vagy egy esetleges cégen belüli áthelyezéshez?
8. Szükség van-e a beteg munkavállalóval tartott megbeszélésre a munkába való visszatérést megelőzően, hogy mindkét fél képet alkothasson arról, mekkora munkateljesítményre számíthat?

Ha egy munkatársat olyan, potenciálisan halálos betegség támad meg, mint a rák, mindig számítani kell nehéz és feszültséggel teli helyzetek felmerülésére. Reméljük, hogy az itt bemutatott kivonat elsősegélyként szolgálhat azok számára, akik váratlanul egy beteghez vagy annak kollégáihoz kapcsolódó problémákkal találják szemben magukat.

A *Kraftens Bekæmpelse* kézikönyvet jelentetett meg „*Når en medarbejder får kræft*” [„Ha egy kolléga rákbeteg”] címmel, amely részletesebb és alaposabb, mint az itt bemutatott kivonat. A kézikönyv célja az volt, hogy iránymutatást nyújtson a munkavállaló rákbetegsége kapcsán felmerülő különböző lehetséges gyakorlati problémák kezeléséhez. A könyv részletesebb információt tartalmaz az egyes pontokról, valamint megtalálhatók benne további, a kivonatban nem szereplő pontok is, például arra

vonatkozóan, hogyan kezelhető a helyzet, ha a beteg nem tud visszatérni a munkába vagy ha a betegség halálosnak bizonyul.

A könyv olyan vállalkozások számára készült, amelyek személyzeti politikát kívánnak kidolgozni a potenciálisan halálos betegségekre vonatkozóan, vagyis olyan politikát, amely speciális iránymutatást tartalmaz arra vonatkozóan, hogyan kezelhető a helyzet, ha egy alkalmazottnál potenciálisan halálos betegséget, például rákot diagnosztizálnak.

- Szöveg: Jutta Ølgod szociológus és Preben Engelbrekt szociális munkás.
- Honlap: www.cancer.dk

A teljes szöveg első néhány oldalának fordítása



Ha egy kollégánál rákot diagnosztizálnak

Hét dán közül egy a nyugdíjkorhatár elérése előtt rákos lesz

Tartalom

Előszó

Bevezetés

1. Az első néhány hónap
 - 1.1 A súlyos betegek tipikus reakciói
 - 1.2 Mivel kell kezdenie a betegnek és hogyan tudunk megbirkózni a helyzettel?
 - 1.3 Mik lehetnek a beteg reakciói a munkahely viszonylatában?
 - 1.4 A betegség lefolyása betegenként különböző
 - 1.5 Mikor tudhatunk meg biztosabban a betegség lefolyásáról?
 - 1.6 A rák kezelési módjai
 - 1.7 Fizikai és pszichológiai mellékhatások
2. A betegség későbbi lefolyása
 - 2.1 Korai megbeszélés
 - 2.2 Ha a munkavállaló betegsége teljes ideje alatt betegállományban van
 - 2.3 Ha csak a betegség egy része alatt van betegállományban
 - 2.4 Mit tegyünk, ha a beteg munkavállaló által végzett munka nem elég jó?
3. Visszatérés a munkába
 - 3.1 Megbeszélés a munkavállaló visszatérése előtt
 - 3.2 Utóhatások
 - 3.3 Ha a betegnek munkát kell váltania
 - 3.4 A munkatársak tájékoztatása
4. A pénzügyi és gyakorlati támogatás lehetőségei
 - 4.1 Támogatás a betegség ideje alatt – amikor a beteg átmenetileg kevésbé alkalmas a munkára
 - 4.2 Támogatás a betegséget követően – amikor a beteg tartósan kevésbé alkalmas a munkára
 - 4.3 Együttműködés a helyi hatóságokkal
5. Ha a beteg nem tér vissza a munkába
 - 5.1 Néhányan kénytelenek végleg felhagyni a munkával
 - 5.2 Ha a beteg meghal
6. A rákbetegek munkatársai
 - 6.1 A munkatársak reakciói
 - 6.2 Hogyan viselkednek mások a beteg kollégával
 - 6.3 A beteg munkájának átvétele
 - 6.4 A rákbeteg kollégáihoz
7. Személyzeti politikai a súlyos betegségekről
 - 7.1 Hogyan állítsuk össze a súlyos betegségekre vonatkozó személyzeti politikát?
 - 7.2 Három esettanulmány rákbeteg munkatársakról
 - 7.3 Példa a súlyos betegségekre vonatkozó személyzeti politikára

Előszó

Egy munkatársnál rákot diagnosztizálnak – ez bármelyik vállalkozással megtörténhet. Évente 11 000 [sic] munkaképes korú dán betegszik meg rákban. Napjainkban szerencsére már sokan meggyógyulnak, sokan pedig hosszú ideig képesek együtt élni betegségükkel.

Az elmúlt néhány évben egyre több kérdés érkezik vezetőktől, kollégáktól és rákbetegektől a *Kræftens Bekæmpelse*-hez [„*Küzdelem a rák ellen*”] a munkahelyen a betegség ideje alatt vagy azt követően felmerülő problémákkal kapcsolatban. E kérdések arra utalnak, hogy nagy mértékű a bizonytalanság azt illetően, mi a problémák kezelésének legjobb módja.

A tipikus példák közé tartozik, hogy a vezetők és a kollégák nem vesznek megfelelő mértékben tudomást a beteg helyzetéről – vagy éppen ellenkezőleg: túlságosan is aggódnak miatta, így a beteg a munkahelye és szociálisan is elszigetelődik. Ugyancsak problémát okozhat a betegszabadság miatt a beteg munkatárs munkája tekintetében szükséges változtatások végrehajtása, vagy az, hogy a munkától való hosszabb távollét, illetve az, hogy a beteg a kezeléseket követően egy darabig nem tud annyit és úgy dolgozni, mint korábban, a munkaerőpiaccal való kapcsolatának megszakadását eredményezheti.

E pontokat szem előtt tartva a *Kræftens Bekæmpelse* a Szociális Minisztérium pénzügyi támogatásával végrehajtotta a *Projekt Kræft og Arbejde* [„*Rák és munka projekt*”] elnevezésű projektet, amely gyakorlati megoldásokat eredményezett a rákbeteg munkavállalókkal kapcsolatban felmerülő problémák kezelésére, egyaránt figyelembe véve a rákbeteg saját forrásait és az érintett vállalkozás munkafeltételeit.

Az egyik legfontosabb cél a munkaadók rákkal kapcsolatos ismereteinek bővítése és a rákbetegek speciális helyzetének tudatosítása volt annak érdekében, hogy csökkentsük a rákbetegek munkapiacról való kizárásának kockázatát.

Ez a kézikönyv a projekttel kapcsolatos tapasztalatainkra épül, és a dániai munkahelyi vezetők és más, a humán erőforrások terén felelősséggel rendelkezők számára íródott. Reméljük, hogy a könyv mind a kisvállalkozások, mind a nagyvállalatok esetében hasznosnak bizonyul a vezetők, munkatársak és a súlyosan beteg alkalmazottak számára.

Anne Nissen
osztályvezető

Bevezetés

A rák diagnosztizálása nem csupán az érintett személyre van hatással, hanem azokra is, akikkel kapcsolatban áll. A munkahelyen a vezetőket és a kollégákat gyakran megrázza a hír. Szeretnének segíteni és „helyesen” eljárni, de sokan közülük nem biztosak benne, mi is pontosan a „helyes eljárás”.

Ugyanakkor nagyon is reális lehetőség, hogy a vezetőknek gyors döntéseket kell hozniuk – például arról, hogyan mentesíthető a beteg betegsége idejére bizonyos feladatok alól. Nehéznek bizonyulhat a beteg munkavállaló szükségleteinek figyelembevétele és sürgős gyakorlati problémák megoldása olyan időszakban, amikor rengeteg a kiszámíthatatlan tényező.

Ez a kézikönyv vezetőknek és más, felelősséggel járó posztot betöltőknek íródott. Háttérinformációkat és gyakorlati javaslatokat tartalmaz arra vonatkozóan, hogyan kezelhetők a rákban vagy más súlyos betegségben szenvedő munkavállalókkal kapcsolatos különféle problémák.

Nem szükséges az egész könyvet végigolvasnia

A könyvet referenciagyűjteménynek szántuk azok számára, akik váratlanul speciális, egy munkatárs súlyos betegségéből adódó problémával találják szemben magukat. Természetesen jobb alapot szolgáltat a felmerülő helyzetek megoldására, ha az egész könyvet végigolvassa.

A leírtak háttere

A könyvhöz két forrásból merítettünk ihletet: egyrészt a vezetőktől és rákbetegektől egyaránt érkező, a betegségből eredő munkahelyi problémákra vonatkozó kérdésekből, másrészt pedig a *Kræftens Bekæmpelse* által 50 nagyvállalatnál a humánerőforrás-részleg vezetőjének részvételével lefolytatott felmérésből. Utóbbiakról többek között például azt kértük, mutassák be, konkrétan mi vezetett munkahelyi problémához, ha egy kolléga rákban betegedett meg.

Mindkét forrás ugyanazokat a problémákat említette, ezekkel foglalkozik az 1-6. fejezet.

A hét fejezet

Az 1. fejezet a rákdiagnózis közvetlen következményeivel foglalkozik. Számos beteg a diagnózist követő 6-8 hétig sokkos állapotban van. Mindenki, akinél potenciálisan halálos betegséget diagnosztizáltak, a saját módján reagál a hírre, mégis bemutatjuk a leggyakoribb lehetséges reakciókat és az első időszakban felmerülő szükségleteket. A fejezet egy szakasza emellett a rákra és annak kezelési módjaira vonatkozó általános információkat tartalmaz.

A 2. fejezet a kezelés megkezdését követő időszakról szól. Ebben az időszakban sok rákbeteg a lehető legnormálisabb életet kívánja élni. Néhányan dolgozni akarnak a kezeléseik között, mások azonban nem lesznek képesek erre. Mindkét helyzet vonatkozásában bemutatjuk, mit tehet a vállalkozás.

A 3. fejezet azokra a problémákra összpontosít, amelyek akkor merülhetnek fel, ha a betegnek vissza kell térnie a betegsége előtt végzett munkához.

A 4. fejezet a vállalkozás vagy a beteg munkavállaló számára elérhető pénzügyi és gyakorlati támogatás felkutatásának lehetséges módjait tárgyalja. Néhány megoldás akkor jöhet szóba, ha az érintett személy továbbra is kapja a kezeléseket, míg mások akkor vehetők igénybe, ha a kezeléseket befejeztével kiderül: a munkavállalónak gondot okoz a betegsége előtt végzett munka elvégzése.

Az 5. fejezet bemutatja, hogyan léphet ki a munkahelyről a munkavállaló, ha nem képes újra dolgozni, valamint hogy mit lehet tenni, ha a rák halálosnak bizonyul.

A 6. fejezet a beteg munkavállaló kollégáival foglalkozik. A betegség gyakran hatással van azokra a munkatársakra, akikkel a beteg együtt dolgozik – ez a fejezet javaslatokat tartalmaz arra vonatkozóan, mit tehet a vezető, ha a kollégák reakciója problémát okoz az adott szervezeti egységben. E fejezetben található továbbá néhány olyan tájékoztató oldal is, amelyeket lefénymásolva kioszthatunk a beteg munkavállaló kollégáinak.

Az utolsó, 7. fejezet bemutatja, hogy a súlyos betegségekre vonatkozó személyzeti politika kidolgozása révén hogyan előzhet meg a vállalkozás számos, a munkavállaló súlyos betegségéből eredő problémát. Ezt követően három esettanulmányt adunk közre, amelyek a betegség lefolyásának lehetséges szakaszait mutatják be, olyan eseteket, amelyek felhasználhatók a személyzeti politika kidolgozása során.

További, említést érdemlő pontok

A könyv kizárólag hímnemben hivatkozik a betegekre, ez azonban nem jelenti azt, hogy a rák csak a férfi munkavállalókat érinti. Valójában csaknem ugyanannyi nő betegszik meg rákban, mint férfi. Nyelvi szempontból azonban nehézkes lenne minden egyes alkalommal kitenni mindkét nemű névmást, valahányszor potenciálisan halálos betegségben szenvedő munkavállalóra utalunk a szövegben. *(Nyelvtani sajátosságai miatt a magyar nyelvű fordítást, amennyiben készül ilyen, természetesen nem érinti ez a megjegyzés – a ford.).*

A könyv tartalmába betekintést nyerhet a következő internetes címen: www.cancer.dk/arbejde, ahol a könyv rövidített és teljes változata egyaránt megtalálható.

A munkahelyi problémák megoldásának keresése során a rákbetegek is használhatják inspirációként vagy gyakorlati segítségként a könyvben szereplő javaslatokat.

Bár a könyv annak tárgyalásával kezdődik, mit lehet tenni, ha egy kollégánál rákot diagnosztizálnak, tartalma más potenciálisan halálos betegségek esetében ugyancsak releváns.