

## **Santraukos, kurią galima rasti internete adresu [www.cancer.dk/arbejde](http://www.cancer.dk/arbejde), vertimas**

Danijoje vėžiu kasmet susergeria net per 13 000 darbingo amžiaus žmonių. Dėl to darbovietėje gali kilti neaiškumų ir įvairių problemų. Būdamas vadovu, ką turėtumėte daryti rimtai susirgus vienam iš jūsų kolegų? Ką reikėtų aptarti? Apskritai, kaip galite jam padėti? Be to, sunkumų gali kilti su juo dirbantiems kolegoms, jie gali nerimauti ir nežinoti, kaip su sergančiuoju turėtų elgtis. Sunkumų kyla ir darbovietai, ir sergančiam darbuotojui.

- Iprasta darbuotojo reakcija sužinojus, kad jis susirgo gyvybei pavojinga liga
- Ryšys su darbuotoju jam sergant
- Kai darbuotojas nori vėl pradėti dirbti
- Vėžiu sergančio darbuotojo kolegos
- Patikrinkite, ką galite padaryti
- Personalo politika

### **Iprasta darbuotojo reakcija sužinojus, kad jis susirgo gyvybei pavojinga liga**

Sužinoję, kad serga vėžiu – potencialiai mirtina liga, – dauguma žmonių negali to suvokti. Tai atrodo nerealu, ypač jei jie nesijautė itin blogai. Dauguma būna sukręsti, kai kurie palūžta ir visai negali aiškiai galvoti, o kiti mano, kad gydytojai greičiausiai suklydo. Kai kurie tuoj pat pagalvoja: kodėl aš?

Ypač iš pradžių žmonės jaučiasi sukręsti ir negali apsiprasti su mintimi, kad jų gyvenimas pasikeitė. Šiuo metu darbe jiems gali būti sunku susikaupti ir atlikti įprastas užduotis arba bendrauti su kolegomis ir kitais žmonėmis.

Daug kas neturi jėgų eiti į darbą ir, sužinoję diagnozę, praneša, kad serga, nepriklausomai nuo to, ar gydymas turi būti pradėtas nedelsiant, ar po kelių savaitių. Dauguma bus dėkingi už nedidelį darbovietės dėmesio ženklą, pavyzdžiui, gėlių puokštę.

Bet ne kiekvienas darbuotojas jam nustačius vėžį pasiima laikinojo nedarbingumo atostogų. Kai kurie greitai nusprendžia ir toliau kažkiek dirbti. Tokio pasirinkimo priežasčių gali būti įvairių: tai gali būti būdas šiek tiek suvaldyti chaotišką kasdienį gyvenimą. Gyvenimui apvirtus aukštyn kojomis sergantysis gali norėti, kad nors kažkas liktų taip pat kaip visuomet buvo. Arba darbovietė gali būti labai reikalinga vieta, kurioje vėžio „nėra“ ir kurioje sergantysis gali apie jį pamiršti.

Praėjus pirmam šokui ir pacientams supratus, kad jie tikrai serga gyvybei pavojinga liga, paprastai jų nuotaikos ima svyruoti tarp depresijos ir vilties, kad viskas nėra taip jau blogai. Be to, jie gali vis imti stipriai nerimauti, kad mirs nuo ligos, arba situacija juos gali visiškai išmušti iš vėžių.

Daugumai vėžiu sergančių pacientų siūlomas vienokios ar kitokios rūšies gydymas, dažniausiai operacija, chemoterapija, radioterapija arba hormonų terapija. Iki gydymo pradžios jiems gali būti sunkūs laukimas ir nežinia, dėl to jie jaučia didžiulę psichologinę įtampą. Be to, jie nežino, kaip į siūlomą gydymą reaguos jų organizmas.

Kita įprasta paciento reakcija – nerimas dėl ligos trukmės, dėl to, ar jis neteks darbo, kaip reaguos darbdaviai ir kolegos. Kai kurie nerimauja, kad jie rizikuoja netekti darbo, nes ima pernelyg daug nedarbingumo atostogų, todėl jie gali bandyti, kiek įmanoma, besigydydami toliau dirbti.

### **Ryšys su darbuotoju jam sergant**

Svarbu, kad darbovietė anksti pasiūlytų vėžiu sergančiam darbuotojui pasikalbėti. Tinkamas metas būtų maždaug aštuonios savaitės po diagnozės.

Gali kilti pavojus, kad nutrūks į darbą neateinančio rimtai sergančio darbuotojo ir jo darbovietės ryšys. Galbūt jis neturi jėgų imtis iniciatyvos ir susisiekti su darboviete pats, o darbe gali būti nerimaujama, kad bet koks bandymas palaikyti ryšį bus suprastas kaip jo teisės į ramybę asmeniniame gyvenime pažeidimas.

Remiantis mūsų patirtimi svarbu, kad vadovas arba personalo skyriaus vadovas galbūt nepagydomai sergančiam darbuotojui anksti pasiūlytų pasikalbėti. Tačiau paprastai vertėtų palaukti, kol šis atsigaus po pirmojo sukrėtimo, o tai dažniausiai įvyksta praėjus 6–8 savaitėms po diagnozės. Be to, šiuo metu darbuotojas daugiau žino apie gydymo planus, o galbūt jis jau pradėjo gydytis. Bet laikas, kai su darbuotoju kalbėtis geriausia, priklauso nuo individualaus asmens, todėl rekomenduojame datą pasiūlyti paprašyti darbuotojo.

Darbuotojui galima pasiūlyti pasikviesti trečiąjį asmenį, pavyzdžiui, artimą kolegą, profesinės sąjungos pareigūną arba galbūt žmoną.

Vadovui gali būti nelengva kalbėtis su darbuotoju, sužinojusiu, kad serga labai sunkia liga. Daug vadovų turės asmeninės patirties, kai vėžiu sirgo, pavyzdžiui, jų šeimos narys arba kas nors iš draugų ar pažįstamų. Ši patirtis gali kažkiek nurodyti pokalbio kryptį. Vadovai privalo žinoti, kad įvairių rūšių vėžio raida nevienoda ir kad dviejų žmonių, kurių diagnozės vienodos, liga gali vystytis nevienodai. Be to, vadovai gali nerimauti, kaip sergantysis reaguos, pavyzdžiui, nuogaštai, kad jis gali pradėti verksti. Bet tai neturėtų sutrukdyti pokalbiui: darbuotojas jau prislėgtas žinios apie ligą ir ne pats pokalbis daro jį nelaimingą. Be to, gali būti dalykų, apie kuriuos vadovai nori paklausti, bet bijo peržengti ribą. Jei vadovai turi tokių klausimų, jie visuomet gali įspėti darbuotoją, kad šis atsakytų tik tuo atveju, jei to nori.

Nebloga mintis prieš susitikimą sudaryti darbotvarkę – kad ir tam, kad darbuotojas galėtų jam pasiruošti. Ankstyvame susitikime gali būti itin svarbu aptarti toliau nurodytus klausimus.

## **Informacija apie ligą ir gydymą**

Darbuotojui turi būti suteikta galimybė vadovą iš anksto informuoti apie ligą ir bet kokią numatomą gydymą, taip pat pasakyti, kiek gydymas gali tęstis. Jis jau gali žinoti, ar dėl ligos ar gydymo jis vėl galės imtis darbo. Ar darbuotojui reikia trumpų ar ilgesnių nedarbingumo atostogų? Paklauskite, kaip darbuotojui sekasi.

## **Darbovietės personalo politika atsižvelgiant į gyvybei pavojingą ligą**

Jei darbovietėje dar neparengta šios srities personalo politika, svarbu darbuotoją informuoti apie jos požiūrį į laikinojo nedarbingumo atostogas, įskaitant bet kokią galimybę, kad sunkia liga sergantis darbuotojas gali būti atleistas. Ar galima jam pasiūlyti dirbti trumpiau, dirbti namuose, pasirinkti lankstų darbo laiką ir t. t.?

## **Ryšys su darbovieta**

Jei darbuotojas sirgdamas nori dirbti ir gali tai daryti, svarbu aptarti, ar jis gali toliau patenkinamai dirbti ankstesnį darbą. Jei jam reikia išeiti nedarbingumo atostogų, kaip geriausia palaikyti ryšį su darbovieta?

## **Kolegų informavimas**

Kokios informacijos reikėtų suteikti kitiems kolegoms? Kiek atvirai darbuotojas nori kalbėti apie savo ligą? Kaip reikėtų perduoti informaciją? Ar profesinės sąjungos pareigūnas arba artimas kolega gali būti kontaktiniu asmeniu? Ar darbuotojas nori, kad jo darbovietė būtų vieta, kurioje nėra vėžio, kurioje jis, kiek įmanoma, pamirštų apie savo ligą ir kurioje kolegos apie ją beveik nekalbėtų? O gal sergantysis gerai jaučiasi kalbėdamas apie sunkią ligą ir apie savo savijautą? Tie vėžiu sergantys pacientai, kurie nusprendžia atvirai kalbėti apie savo ligą, beveik visuomet pajunta, kad tai labai naudinga ir jiems, ir juos supantiems žmonėms. Jei atvirumas yra darbovietės kultūros dalis, sergantį kolegą galima paraginti būti atvirą, bet, jei jis to nenori, reikėtų gerbti jo norus.

## **Finansų klausimai**

Ar laikinojo nedarbingumo atostogų išėjęs darbuotojas ir toliau gauna visą atlyginimą? Reikėtų turėti informacijos apie bet kokią finansinę paramą, kurią gali teikti pensijų kaupimo bendrovės rimtos ligos atveju. Be to, gali būti pravartu įtraukti vietos valdžios specialistus, kurie, be kita ko, gali suteikti informacijos apie sergantiems numatytas finansines ir socialines galimybes.

## **Gali būti sutarta dėl kito susitikimo datos**

Jei panašu, kad gydymas ir laikinojo nedarbingumo atostogos truks ilgai, abiem šalims – ir vadovui, ir sergančiam darbuotojui – gali būti naudinga per jas susitikti vieną ar keletą kartų, kad darbuotojas galėtų papasakoti apie ligos eigą. Tokie susitikimai gali būti gana trumpi ir vykti, pavyzdžiui, sergančiajam bet kokių tikslų apsilankius darbovietėje.

Apskritai nebloga mintis būtų kolegoms imtis iniciatyvos reguliariai palaikyti ryšį su sergančiuoju jo nedarbingumo atostogų laikotarpiu. Pavyzdžiui, sergantį darbuotoją galima pakviesti kartais užsukti su kolegomis išgerti kavos. Arba artimas kolega gali jam paskambinti į namus ir pasiteirauti, kai jis jaučiasi. Šis draugas gali aptarti su sergančiuoju, kokios informacijos reikėtų suteikti kitiems jų kolegoms. Šią informaciją galima perduoti, pavyzdžiui, e. paštu. Jei sergantysis ir darbovietė ligos laikotarpiu palaikė ryšį, paprastai abiem šalims bus lengviau sergančiajam grįžus dirbti.

### **Kai darbuotojas nori vėl pradėti dirbti**

Jei darbuotojas buvo išėjęs ilgą ligos atostogų, jis gali nežinoti, kaip vėl pradėti dirbti. Jis dažnai būna pasikeitęs psichiškai ir galbūt fiziškai. Be to, daug vėžiu sergančių pacientų gali jausti ligos ir gydymo padarinius, iš kurių dažniausias – nuovargis.

Paprastai labai naudinga, kad sergantis darbuotojas ir jo vadovas susitiktų prieš sergančiajam grįžtant dirbti, kad abi šalys galėtų sutarti dėl savo lūkesčių.

Bus pravartu per susitikimą aptarti tokius klausimus.

1. Kokius rezultatų darbe iš sergančiojo galima tikėtis per trumpą ir ilgesnį laiką?
2. Ar darbuotojas gali pradėti dirbti dalį laiko ir palaipsniui pereiti prie įprasto darbo laiko? Atkreipkite dėmesį į tai, kad vietos valdžios institucija gali suteikti informacijos, ar jis gali gauti papildomą kasdienę ligos pašalpą.
3. Kokia ligonio finansinė padėtis?
4. Ar yra ypač sudėtingų užduočių, kurias kurį laiką galėtų atlikti kiti darbuotojai?
5. Kokiu būdu abi šalys nori suteikti informacijos artimiausiems darbuotojo kolegoms?
6. Kada surengti kitą susitikimą (pavyzdžiui, po kelių savaičių) tam, kad būtų aptarta, ar būtina keisti ką nors iš sutartų dalykų?

Atkreipkite dėmesį į tai, kad daug vėžiu sergančių pacientų nori grįžti dirbti visą darbo dieną kuo greičiau po to, kai buvo baigtas gydymas. Gali būti, kad jie jaučia sąžinės graužatį dėl to, kad taip ilgai buvo išėję nedarbingumo atostogų ir kad kolegos turėjo dirbti už juos. Arba išėjusiems nedarbingumo atostogų gali būti svarbu vėl pradėti dirbti visą darbo dieną tam, kad įrodytų ir sau, ir kitiems, kad jie visiškai pasveiko. Deja, dažnai pradėti dirbti visą darbo dieną per sunku. Remiantis mūsų patirtimi, daugumai tų, kurie ilgai nedirbo dėl vėžio, geriausia vėl pradėti dirbti dalį darbo dienos ir po truputį pereiti prie darbo visą dieną grįžtant jėgoms.

## **Vėžiu sergančio darbuotojo kolegos**

Kai darbuotojas susergera vėžiu, daugumoje atvejų jo liga turi poveikio ir jo kolegoms. Jie gali reaguoti įvairiais būdais, dažniausiai – sunerimsta dėl sergančiojo ir jį užjaučia. Taip pat jie neretai susirūpina, kad patys nesusirgtų vėžiu. Jei liga tęsiasi ilgą laiką, kai kurie kolegos gali būti nepatenkinti, kad jiems, kol nėra paciento, tenka dirbti papildomą darbą; vėliau jie gali dėl tokių neigiamų jausmų kolegai rimtai sergant pajusti sąžinės graužatį.

Jei esama aiškių ženklų, kad kolegos jaučia emocinę įtampą, gali būti pravartu juos sukviesti ir aptarti jų reakciją į kolegos ligą. Jų taip pat galima paprašyti trumpai nusakyti, kaip kolegos liga juos paveikė, ir paklausti, ar bet kuris iš jų gali pasiūlyti problemų sprendimo būdą. Ar juos reikėtų paraginti retkarčiais kalbėti apie savo jausmus, ar juos geriau palikti ramybėje? Ar jie norėtų ką nors padaryti sergančio kolegos labui ir kaip geriausia tai padaryti?

Gana dažnai artimiausi sergančiojo kolegos nėra tikri, kaip geriausia parodyti, kad jie jį palaiko ir dėl ligos jam išėjus atostogų, ir sugrįžus dirbti.

Paprastai bus naudinga paklausti sergančio darbuotojo, ko jis pageidautų iš kolegų. Kai kurie galbūt džiaugsis, jei juos sergančius aplankys, o kiti to nenorės. Kai kurie norėtų, kad, jiems sugrįžus dirbti, kolegos elgtųsi taip kaip visuomet, o kiti bus dėkingi už ypatingą rūpestį. Atkreipkite dėmesį į tai, kad paprastai laikui bėgant sergančiojo poreikiai kinta.

## **Patikrinkite, ką galite padaryti**

Dauguma žmonių, sužinoję grėsmingą diagnozę ir apie ją pranešę, bus dėkingi už nedidelį dėmesio ženklą, pavyzdžiui, gėlių puokštę nuo bendradarbių.

Svarbu, kad vadovas arba personalo vadovas anksti pasiūlytų sergančiajam susitikti. Tinkamas laikas būtų maždaug aštuonios savaitės po diagnozės.

Prieš susitikimą paruoškite darbotvarę, kad sergantysis galėtų jam pasirengti. Itin svarbūs tokie aspektai.

1. Informacija apie ligą ir gydymą.
2. Darbovietės pozicija potencialiai mirtinų ligų atveju ir su tuo susijusi jos politika.
3. Kaip reikėtų informuoti kolegas ir kiek vertėtų jiems pasakyti.
4. Reikėtų išsiaiškinti, kokia bus sergančiojo finansinė padėtis jam išėjus laikinojo nedarbingumo atostogų.
5. Reikėtų susitarti, kokį ryšį reikėtų palaikyti jam nedirbant.

Vertėtų pakviesti sergantįjį per ligos atostogas užsukti į darbą ir aplankyti kolegas.

Paprastai ir vadovui, ir darbuotojui labai naudinga susitikti prieš jam grįžtant į darbą, kad abi šalys galėtų aptarti savo lūkesčius.

Darbuotojui grįžus dirbti, jį galima paskatinti pradėti dirbti dalį dienos ir po truputį ilginti darbo valandas.

Nepamirškite, kad tokioje situacijoje gali būti nelengva kitiems kolegoms. Jei esama aiškių ženklų, kad tiesioginiai sergančiojo kolegos susiklosčius tokiai padėčiai jaučia įtampą, būtų neblogai su jais susitikti ir aptarti, kaip jie reaguoja į kolegos ligą.

Jei kolegos nėra tikri, kaip turėtų padėti sergančiajam jam išėjus ligos atostogų ir vėl pradėjus dirbti, juos galima paraginti jo paklausti, ko jam reikėtų.

Ilgalaikė strategija: parenkite personalo politiką gyvybei pavojingų ligų atveju.

### **Personalo politika**

Kai kurie personalo vadovai mano, kad parengus personalo politiką gyvybei pavojingų ligų atvejams, gali būti nelengva su sunkiais ligoniais elgtis kaip su asmenybėmis. Tačiau, remiantis „Kræftens Bekæmpelse“ (Danijos kovos su vėžiu draugija) patirtimi, oficialia politika galima užtikrinti, kad darbovietėje būtų aptariamoms įvairios svarbios problemos ir pozicija joms iškilus. Bet tai nereiškia, kad atsisakoma individualaus individualių problemų sprendimo.

Tyrimas parodė, kad kai kurie personalo vadovai nenori nustatytos šios srities politikos, nes dėl tokios politikos gali būti sunku parodyti asmeninį rūpestį, kurio dažnai reikia tokiose situacijose. Mes „Kræftens Bekæmpelse“ vieningai manome, kad gyvybei pavojingos ligos atveju reikia rodyti dėmesį konkrečiam asmeniui, bet, remiantis mūsų patirtimi, galima ir naudinga raštu išdėstyti oficialią politiką, suteikiančią gairių, ką reikėtų daryti tokioje situacijoje. Pagal tokią politiką gali, pavyzdžiui, būti nurodoma, kad su rimtai sergančiu darbuotoju „vadovo ir sergančiojo sutarimu“ reikėtų palaikyti ryšį. Tokia formuluote paliekama daug laisvės imtis veiksmų atsižvelgiant į individualią situaciją. Tuo pat metu rašytinėmis gairėmis užtikrinama, kad abi šalys aptartų, kaip užmegzti ir palaikyti ryšį.

Kai kuriose darbovietėse, kuriose jau parengta šios srities personalo politika, personalo vadovai teigia, kad ją didžia dalimi sudaro kelios bendros nuorodos, kaip darbovietė turėtų reaguoti jos darbuotojui susirgus gyvybei pavojinga liga.

Jei neparengta išsami „ligos politika“ ir neturima konkrečių gairių, ką reikėtų daryti tokios ligos atveju, gali kilti problemų darbuotojui rimtai susirgus.

Specialios šios srities politikos privalumai keli.

1. Jei priimti deramai pasverti sprendimai, kaip galima spręsti tam tikras problemas, paprastai joms iškilus jos bus geriau sprendžiamos ir sergančių darbuotojų, ir vadovų atžvilgiu.

2. Turėdami gerų darbo priemonių, vadovai jaučiasi tvirčiau, jei staiga atsiduria sudėtingoje situacijoje.
3. Sergantys darbuotojai jaučiasi saugiau, jei darbovietė yra nustačiusi politiką rimtos ligos atveju ir taikytinas procedūras.
4. Visi darbuotojai jaučiasi daugiau ar mažiau ramūs dėl to, kad darbovietė turi šios srities politiką ir jie su ja gali susipažinti.
5. Ši politika aiškiai rodo, kad darbovietėje rimtai žiūrima į socialinius išsipareigojimus. Tai rodo jos gerą valią ir tai, kad ji greičiausiai palaikys darbuotoją.

„Kræftens Bekæmpelse“ rekomenduoja, kad ir privačiojo, ir viešojo sektoriaus darbovietėse būtų parengta personalo politika gyvybei pavojingos ligos atveju.

Tokią politiką paprastai kartu rengia vadovai ir darbovietės profesinės sąjungos pareigūnai, o įprasta diskusijų ir politikos rengimo vieta paprastai yra centrinis ryšių komitetas (dan. „hovedsamarbejdsudvalget“). Jei vienas ar keli darbuotojai norės išplėsti esamą personalo politiką ir į ją įtraukti skyrių apie gyvybei pavojingą ligą, šis prašymas paprastai bus teikiamas centriniam ryšių komitetui.

Kadangi darbovietėse bus įvairių su tokia politika susijusių reikalavimų ir prioritetų, negalime pateikti jokių tvirtų gairių dėl jos turinio. Įvairiose darbovietėse normos ir kultūra nevienodos, todėl gali būti ir įvairių šios srities ligos politikos variantų.

Toliau pateikiame kelis klausimus, kuriais, rengiant politiką, paprastai bus naudinga priimti sprendimą.

1. Ar sergančiam darbuotojui bus pasiūlyta susitikti su vadovu arba personalo vadovu ankstyvame ligos etape?
2. Kaip reikėtų parodyti užuojautą sunkioje padėtyje atsidūrusiam darbuotojui?
3. Kada ir kaip reikėtų informuoti kolegas?
4. Ar reikėtų paraginti darbuotoją palaikyti ryšį su darbovieta per bet kokias laikinojo nedarbingumo atostogas? Kokios iniciatyvos tokiu atveju turėtų imtis darbovietė?
5. Ar darbovietai reikia pažymėjimo, rodančio, kiek gali trukti liga, ir, jei taip, kada jį reikia pateikti?
6. Ar reikėtų nustatyti taisykles, kaip pranešti apie atleidimą iš darbo sunkia liga sergančiam darbuotojui, ir, jei taip, kada reikėtų apie tai pranešti?
7. Koks darbovietės požiūris į darbo užduočių perskirstymą, darbo valandų sutrumpinimą arba nedarbingumo atostogas dalį laiko, leidimą dirbti namuose arba galimą perkėlimą į kitą skyrių toje pačioje darbovietėje?

8. Ar reikėtų susitikti su sergančiuoju prieš jam grįžtant į darbą, kad abi šalys galėtų nuspręsti, kokio darbuotojo indėlio jos gali tikėtis?

Visuomet galima atsidurti sudėtingoje ir įtemptoje situacijoje, kai kolegą sukrečia žinia apie galbūt mirtiną ligą, tokią kaip vėžys. Tikimės, kad čia pateikta apžvalga gali tapti pirmąja pagalba žmogui, kuriam staiga kilo problemų, susijusių su sergančiu darbuotoju arba jo kolegomis.

„Kræftens Bekæmpelse“ išleido vadovą „Når en medarbejder får kræft“ („Kai kolega serga vėžiu“) – išsamesnį ir platesnį nei čia pateikta apžvalga. Vadovo paskirtis – padėti sprendžiantiems įvairias praktines problemas, kurių gali kilti kolegais susirgus vėžiu. Jame pateikta daugiau informacijos įvairiais klausimais ir nagrinėjama daugiau aspektų, pavyzdžiui, ką daryti, kai sergantysis negali grįžti į darbą arba kai liga neišgydoma.

Ši knyga – tai priemonė darbovietėms, norinčioms parengti personalo politiką gyvybei pavojingos ligos atveju, t. y. politiką su konkrečiomis gairėmis, ką galima padaryti darbuotojui susirgus galbūt mirtina liga, tokia kaip vėžys.

•

Tekstas: sociologė Jutta Ølgod ir socialinis darbuotojas Preben Engelbrekt.

- Pradžios puslapis: [www.cancer.dk](http://www.cancer.dk)



## Pirmų kelių visos knygos puslapių vertimas

---



# Kai kolega susergera vėžiu

Vienas iš septynių danų susergera vėžiu dar nesulaukęs pensinio amžiaus.

## Turinys

Pratarmė

Įvadas

1. Pirmieji mėnesiai
  - 1.1 Būdinga rimtai sergančių žmonių reakcija
  - 1.2 Nuo ko sergančiajam reikia pradėti ir ką galima daryti tokioje situacijoje?
  - 1.3 Ką sergantis galvoja apie darbą?
  - 1.4 Įvairių pacientų ligos raida nevienoda
  - 1.5 Kada galite ko nors sužinoti apie ligos eigą?
  - 1.6 Kaip gydomas įvairių rūšių vėžys?
  - 1.7 Fizinis ir psichologinis šalutinis poveikis
2. Tolesnė ligos eiga
  - 2.1 Ankstyvas susitikimas
  - 2.2 Jei darbuotojas išeina nedarbingumo atostogų visu ligos laikotarpiu
  - 2.3 Jei darbuotojas pasiima nedarbingumo atostogų dalį ligos laikotarpio
  - 2.4 Ką daryti, jei sergantis dirba nepakankamai gerai?
3. Grįžimas į darbą
  - 3.1 Susitikimas prieš darbuotojui grįžtant į darbą
  - 3.2 Ligos ir gydymo padariniai
  - 3.3 Jei sergantis turi keisti darbą
  - 3.4 Kolegų informavimas
4. Galima finansinė ir praktinė parama
  - 4.1 Parama ligos laikotarpiu: kai pacientas laikinai mažiau pajėgus dirbti
  - 4.2 Parama po ligos: kai pacientas niekada nebus visiškai pajėgus dirbti
  - 4.3 Bendradarbiavimas su vietos valdžia
5. Jei sergantis negrįžta į darbą
  - 5.1 Kai kurie asmenys turi apskritai nustoti dirbti
  - 5.2 Jei žmogus miršta
6. Sergančiųjų vėžiu kolegoms
  - 6.1 Kolegų reakcija
  - 6.2 Kai kurių kolegų elgesys su sergančiu kolega
  - 6.3 Sergančiojo darbo užduočių perėmimas
  - 6.4 Sergančiojo vėžiu kolegoms
7. Personalo politika rimtos ligos atveju
  - 7.1 Kaip parengti personalo politiką rimtos ligos atveju?
  - 7.2 Trys vėžių sirgusių kolegų atvejai
  - 7.3 Personalo politikos rimtos ligos atveju pavyzdys

## Pratarmė

Kolega susirgo vėžiu – taip gali įvykti bet kurioje darbovietėje. Kasmet net per 11 000 darbingo amžiaus danų suserga vėžiu. Šiandien daugelis išgydomi, daugelis dar ilgai gyvena su savo liga.

Per pastaruosius kelerius metus „Kræftens Bekæmpelse“ gaudavo vis daugiau klausimų iš vadovų, vėžiu sergančių pacientų ir jų kolegų, patiriančių problemų darbe sergančiojo ligos metu arba grįžus po nedarbingumo atostogų. Iš klausimų matyti, kad nežinoma, kaip geriausia spręsti problemas.

Štai keli būdingi tokių problemų pavyzdžiai. Vadovai ir kolegoms pernelyg menkai atsižvelgia į sergančiojo padėtį arba kaip tik pernelyg juo rūpinasi, todėl sergantysis izoliuojamas ir darbe, ir visuomenėje. Kita problema gali būti sunkumai keisti sergančio kolegos darbo užduotis arba tai, kad, ilgai nebuvęs darbe arba galbūt po gydymo negalėdamas dirbti tiek kiek paprastai, sergantysis gali prarasti ryšį su darbo rinka.

Atsižvelgdama į visa tai, „Kræftens Bekæmpelse“ įgyvendino „Vėžio darbe projektą“ (dan. „Projekt Kræft og Arbejde“), kuriam finansinės paramos skyrė Socialinių reikalų ministerija. Įgyvendinus projektą buvo pateikti praktiniai problemų, kylančių darbuotojams susirgus vėžiu, sprendimai, kuriais atsižvelgiama ir į individualias vėžiu sergančio paciento galimybes, ir į atitinkamos įmonės darbo sąlygas.

Vienas iš tikslų buvo pagerinti darbdavių žinias apie vėžį ir apie ypatingą šia liga sergančių pacientų padėtį, kad sumažėtų jų atskirties darbo rinkoje pavojus.

Vadovas grindžiamas mūsų patirtimi, įgyta įgyvendinant šį projektą, ir buvo parašytas vadovams ir kitiems už žmogiškuosius išteklius atsakingiems asmenims Danijoje. Tikimės, kad knyga bus naudinga ir mažų, ir didelių įmonių vadovams, rimtai sergantiems darbuotojams ir jų kolegoms.

Anne Nissen  
Departamento vadovė

## **Įvadas**

Vėžio diagnozė paveikia ne vien juo susirgusį žmogų, bet ir greta jo esančius asmenis. Naujiena dažnai sukrečia vadovus ir kolegas darbe. Jie norėtų padėti ir „pasielgti tinkamai“, bet daugelis nėra tikri, ką tiksliai reikėtų daryti.

Tuo pat metu vadovams gali tekti greitai priimti sprendimus, pavyzdžiui, kaip sumažinti darbuotojo darbo krūvį jam sergant. Gali būti sunku atsižvelgti į sergančio darbuotojo poreikius ir tuo pat metu spręsti skubias praktines problemas, kai situacija yra labai neaiški.

Ši knyga skirta vadovams ir kitiems atsakingiems asmenims. Į ją įtraukta ir pagrindinės informacijos, ir praktinių pasiūlymų, kaip spręsti įvairias problemas, susijusias su darbuotojais, sergančiais vėžiu arba kita rimta liga.

### **Jums nereikia skaityti visos knygos**

Šiame vadove pateikiama gairių, ir ji skirta tiems asmenims, kuriems netikėtai iškilo konkrečių problemų dėl rimtos kolegės ligos. Bet, žinoma, skaitytojai tokioje situacijoje jausis tvirčiau, jei jie perskaitys jį visą.

### **Vadovą parašyti paskatinusios priežastys**

Mus paskatino dvi priežastys: pirmiausia, ir vadovų, ir vėžiu sergančių pacientų klausimai, kaip spręsti problemas, kurių darbovietėje kilo dėl ligos, ir, antra, „Kræftens Bekæmpelse“ atliktas tyrimas, per kurį buvo apklausti 50 didelių įmonių personalo vadovai. Jų buvo klausama, pavyzdžiui, kas kelė daugiausia problemų darbovietėje kolegai susirgus vėžiu.

Abiem atvejais buvo minimos tos pačios problemos. Būtent jas sprendėme 1–6 skyriuose.

### **Septyni skyriai**

1 skyriuje nagrinėjama situacija sužinojus vėžio diagnozę. Daug pacientų 6–8 savaites jaučiasi ištikti šoko. Kiekvienas, sergantis tokia gyvybei pavojinga liga kaip vėžys, reaguos savaip, bet, nepaisant to, galima aprašyti, kaip pacientai gali reaguoti sužinoję apie ligą ir ko jiems reikia šiuo ankstyvuojau laikotarpiu. Į skyrių taip pat įtraukta dalis, kurioje pateikiama bendros informacijos apie vėžį ir jo gydymo būdus.

2 skyriuje apžvelgiamas laikotarpis pradėjus gydytis. Daug vėžiu sergančių pacientų šiuo laikotarpiu nori gyventi kuo įprastesnį gyvenimą, kai kurie tarp gydymo ciklų norėtų dirbti, o kiti to negalės daryti. Aprašome, ką įmonės gali daryti abiem atvejais.

3 skyriuje nagrinėjamos tos problemos, kurių gali kilti, kai sergantysis turi vėl pradėti dirbti darbą, kurį jis dirbo iki susirgdamas.

4 skyriuje aptariami galimi finansinės ir praktinės paramos įmonei arba sergančiam kolegai paieškos būdai. Reikia pasirūpinti keliais dalykais tuo atveju, jei darbuotojas vis dar gydomas, kitais dalykais, jei, baigus gydymą, pasirodo, kad jam kyla sunkumų dirbti ankstesnį darbą.

5 skyriuje aprašoma, kaip vėl dirbti negalintis kolega gali išeiti iš darbo ir ką galima padaryti, jei pasirodo, kad vėžys neišgydomas.

6 skyriuje kalbama apie sergančiojo kolegas. Kolegoms jo liga dažnai turi poveikio. Šiame skyriuje pateikiama pasiūlymų, ką gali padaryti vadovas, jei kolegų reakcija departamente tampa problema. Į skyrių taip pat įtraukti keli puslapiai, kuriuos galima nukopijuoti ir išdalyti sergančio darbuotojo kolegoms.

Paskutiniame, septintame, skyriuje siūloma, kaip įmonės gali užkirsti kelią daugeliui problemų, kurių gali kilti dėl sunkios darbuotojo ligos, įdiegdamos personalo politiką rimtos ligos atveju. Po to aptariami trys atvejai, kuriais gali būti pasinaudota rengiant tokią politiką.

#### Į ką dar verta atkreipti dėmesį

Kalbant apie sergantį asmenį knygoje nuosekliai vartojama vyriškoji giminė. Tai nereiškia, kad vėžiu serga tik darbuotojai vyrai – iš tiesų vėžiu suserga toks pat skaičius moterų kaip ir vyrų. Bet kalbos požiūriu rašant „ji(s)“ kaskart, kai tekste minimas gyvybei pavojinga liga sergantis darbuotojas, knygą būtų sunku skaityti.

Jei norite susipažinti su knygos turiniu, apsilankykite interneto svetainėje [www.cancer.dk/arbejde](http://www.cancer.dk/arbejde), kurioje pateikta ir sutrumpinta, ir visa knygos versija.

Be to, knygoje pateiktais pasiūlymais gali naudotis ir vėžiu sergantys pacientai, kurie ieško pasparties arba praktinės pagalbos bandydami spręsti darbe kylančias problemas.

Nors knyga pradedama aptarimu, ką galima padaryti kolegai susirgus vėžiu, ji bus aktuali ir kitų gyvybei pavojingų ligų atveju.