

Preklad zhrnutia z internetovej stránky: www.cancer.dk/arbejde

Rakovina v Dánsku postihne každý rok vyše 13 000 [sic] osôb v produktívnom veku. V práci to môže spôsobiť neistotu a rad problémov. Čo by ste ako vedúci mali urobiť, ak nejaký váš kolega vážne ochorí? Čo treba prediskutovať? A vo všeobecnosti, ako môžete podporiť osobu, ktorá je chorá? Tým, ktorí s touto osobou pracujú, sa takisto môže zdať, že majú problémy, sú nervózni a nie sú si istí, ako sa majú správať v prítomnosti chorého kolegu. Problémy vznikajú tak v prípade firmy, ako aj chorej osoby.

Bežné reakcie v prípade zistenia choroby ohrozujúcej život

Kontakt s pracovníkom počas choroby

Keď chce znovu začať pracovať

Kolegovia pracovníka, ktorý má rakovinu

Kontrolný zoznam: čo môžete urobiť?

Personálna politika

Bežné reakcie v prípade zistenia choroby ohrozujúcej život

Keď sa ľudia dozvedia, že majú potenciálne smrteľnú chorobu ako rakovina, väčšina z nich tomu nemôže uveriť. Zdá sa to nemožné, najmä ak sa necítili nijak výnimočne chorí. Väčšina je v šoku, niektorí sa zrútiť a vôbec nedokážu jasne rozmýšľať, kým iní dúfajú, že sa lekári pomýlili. Ďalší sa okamžite zamyslia: prečo práve ja?

Hlavne prvé dni sú ľudia otrasení a nedokážu sa s novou situáciou vyrovnáť. Môže byť vtedy pre nich ťažké sústrediť sa a normálne pracovať, prípadne komunikovať s kolegami a inými osobami.

Mnohí sa necítili dostatočne silní na to, aby išli pracovať, a po tom, ako sa dozvedia diagnózu, dajú sa uznať za práceneschopných bez ohľadu na to, či sa má ich liečba začať okamžite alebo o niekoľko týždňov neskôr. Väčšinou ocenia malú pozornosť od firmy, napríklad kyticu kvetov.

Všetci, ktorým zistili rakovinu, sa však nedajú vypísať na PN. Niektorí sa po krátkom čase rozhodne čiastočne pracovať. Na to, že sa niekto rozhodne pracovať, môžu existovať rôzne dôvody: môže to byť spôsob, ako do inak chaotického každodenného života zaviesť akýsi poriadok. Možno chorá osoba túži po niečom, čo bude „také, aké to vždy bolo“, až kým sa jej život neprevrátil naruby. A možno, že je pracovisko tou veľmi potrebnou bezrakovinovou zónou, kde môže chorá osoba vypustiť rakovinu z hlavy.

Keď pominie prvý šok a pacienti si uvedomia, že majú skutočne chorobu ohrozujúcu život, je normálne, že kolíšu medzi depresívnymi stavmi a nádejou, že to vlastne nie je také zlé, ako to vyzerá. Je takisto bežné, že sa občas veľmi boja, že na túto chorobu zomrú, alebo ich situácia úplne ochromí.

Väčšina pacientov podstúpi určitú formu liečby, väčšinou ide o operáciu, chemoterapiu, rádioterapiu alebo hormonálnu liečbu. Pred začiatkom liečby môžu byť pacienti vo veľkom psychickom napätí spôsobenom čakaním a neistotou. Nevedia navyše, ako na navrhnutú liečbu zareaguje ich telo.

Ďalšou typickou reakciou pacienta je starosť o to, ako dlho bude choroba trvať, či nestratí prácu, ako zareagujú zamestnávateľia a kolegovia. Niektorí sa obávajú, že môže prísť o miesto, pretože bude dlho alebo často práceneschopný a z tohto dôvodu možno skúsi počas liečby v rámci možností čo najviac pracovať.

Kontakt počas choroby

Pre firmu je dôležité navrhnuť zamestnancovi s rakovinou včasný rozhovor. Primeranou dobou je približne osem týždňov po tom, ako sa dozvedel diagnózu.

Existuje riziko, že sa kontakt medzi neprítomným zamestnancom, ktorý je vážne chorý, a jeho pracoviskom stratí. Možno mu chýba energia na to, aby sám od seba prišiel s iniciatívou a skontaktoval sa s pracoviskom, zatiaľ čo vo firme môže prevládať obava, aby akýkoľvek pokus o priblíženie nechápal ako zasahovanie so svojho súkromného života a rušenie práva na pokoj.

Podľa našich skúseností je pre manažéra alebo vedúceho ľudských zdrojov dôležité, aby včas navrhol zamestnancovi, ktorý má potenciálne smrteľnú chorobu, dialóg. V princípe by však bolo dobré počkať, až prekoná prvý šok, k čomu dochádza približne šesť až osem týždňov po určení diagnózy. Zamestnanec vtedy už vie viac o plánovanej liečbe a možno už liečba začala. Najlepší čas na dialóg so zamestnancom je však pri každej osobe iný a preto odporúčame požiadať zamestnanca, aby navrhol dátum on.

Zamestnancovi možno zreteľne oznámiť, že si môže so sebou vziať tretiu osobu, napríklad blízkeho kolegu, zástupcu odborov alebo manžela či manželku.

Pre vedúceho môže byť ťažké rozprávať sa so zamestnancom, u ktorého zistili chorobu ohrozujúcu život. Mnohí vedúci sa osobne stretli s prípadmi rakoviny napríklad vo svojej vlastnej rodine alebo medzi priateľmi či známymi. Táto skúsenosť môže do určitej miery ovplyvniť priebeh rozhovoru. Takisto si musia uvedomiť, že rôzne typy rakoviny prebiehajú rôzne a že u dvoch osôb s rovnakou diagnózou môže choroba prebiehať rozlične. Vedúci sa môžu obávať aj reakcií chorej osoby, napríklad toho, že sa rozplače. Od rozhovoru by sa však nemalo upustiť: zamestnanec bol rozrušený už predtým pre svoju chorobu a nie je nešťastný z rozhovoru ako takého. Takisto sú možno veci, na ktoré by sa vedúci chceli opýtať, obávajú sa však, že sa tým dopustia netaktnosti. Ak majú takéto otázky, môžu povedať, že zamestnanec môže odpovedať len ak chce.

Pripraviť témy rozhovoru pred stretnutím je dobrý nápad, pokiaľ sa zamestnancovi dá príležitosť pripraviť sa na ne. Na včasnom stretnutí môže byť nevyhnutné diskutovať o týchto bodoch:

Informácie o chorobe a liečbe

Zamestnanec musí dostať príležitosť oboznámiť vedúceho so svojou chorobou a plánovanou liečbou, ako aj jej predpokladaným trvaním. Možno už vie, či choroba a liečba môžu ovplyvniť jeho opätovný nástup do práce. Potrebuje zamestnanec zostať na PN krátkodobo alebo dlhodobo? Opýtajte sa zamestnanca, ako sa cíti.

Plánovanie personálnej politiky firmy v súvislosti s chorobou ohrozujúcou život

Ak vo firme ešte neexistuje personálna politika v tejto oblasti, je dôležité upovedomiť zamestnanca o tom, aké je stanovisko týkajúce sa PN, vrátane možnosti, že pracovník s chorobou ohrozujúcou život môže byť prepustený. Aké existujú možnosti na to, aby sa navrhol skrátený pracovný čas, práca doma, pružný pracovný čas atď.?

Kontakt s pracoviskom

Ak si zamestnanec želá pracovať počas PN a ak to dokáže, je dôležité porozprávať sa o tom, či môže uspokojivo pokračovať v práci, ktorú vykonával. Ak potrebuje ísť na PN, ako môže čo najlepšie udržať kontakt s pracoviskom?

Informovanie kolegov

Ktoré informácie sa môžu postúpiť kolegom? Do akej miery si zamestnanec želá zverejniť svoju chorobu? Akým spôsobom by sa mali informácie podať? Mal by zástupca odborov alebo blízky kolega konať ako kontaktná osoba? Chce príslušný zamestnanec, aby bolo jeho pracovisko „bezrakovinovou zónou“, kde môže v rámci možností „vypnúť“, zabudnúť na svoju chorobu a nerozprávať sa o nej príliš s kolegami? Alebo chorá osoba rozpráva bez zábran o chorobe ohrozujúcej život a o tom, ako sa cíti? Tí pacienti s rakovinou, ktorí sa rozhodli pristupovať k svojej chorobe otvorene, to takmer vždy vyhodnotili pozitívne, a to pre nich samých ako aj pre okolie. Ak je transparentnosť súčasťou firemnej kultúry, môže sa chorému kolegovi odporúčať, aby bol otvorený, jeho vôľu však treba rešpektovať, ak si to neželá.

Ujasnenie finančných záležitostí

Kým bude zamestnanec na PN, bude poberať plnú mzdu? V prípade vážnej choroby by sa mali poskytnúť informácie o možnej finančnej podpore z penzijných fondov. Takisto by mohlo byť užitočné spojiť sa s expertmi miestnych orgánov, ktorí okrem iného môžu poskytnúť informácie o finančných a sociálnych možnostiach pre chorých ľudí.

Možnosť dohodnúť sa na dátume ďalšieho stretnutia

Ak je pravdepodobné, že pôjde o dlhodobú liečbu a PN, môže byť pre obidve strany výhodné zísť sa postupom času raz alebo viackrát, aby zamestnanec mohol porozprávať, ako sa situácia vyvíja. Tieto stretnutia môžu byť krátke a môžu sa napríklad uskutočniť vtedy, keď chorá osoba zvykne navštevovať pracovisko.

Vo všeobecnosti je dobré, keď kolegovia na pracovisku vyvinú iniciatívu a udržiavajú počas PN pravidelný kontakt s chorou osobou. Chorého zamestnanca možno napríklad pozvať na kávu s kolegami a podobne. Prípadne mu môže blízky kolega zavolať domov a popýtať sa ho, ako sa cíti. Tento priateľ sa potom môže s chorou osobou porozprávať o tom, aké informácie môže odovzdať ostatným kolegom. Tieto informácie môže napríklad preposlať e-mailom. Ak sa počas choroby udržal medzi chorou osobou a pracoviskom kontakt, bude návrat do práce zvyčajne jednoduchší pre obidve strany.

Kedy sa kolegovia chcú vrátiť do práce

Keď bol niekto dlhodobo chorý, môže sa stať, že si návrat do práce nevie predstaviť. V mnohých prípadoch sa psychicky a možno aj fyzicky zmenil. Okrem toho u mnohých pacientov s rakovinou pretrvávajú následky choroby a liečby, pričom najbežnejším je únava.

Zvyčajne je pre chorého zamestnanca a jeho manažéra veľmi užitočné zísť sa na spoločnom stretnutí predtým, ako sa vráti naspäť do práce, aby sa dohodli na tom, čo môžu očakávať.

Bolo by dobré, keby sa ich rozhovor týkal týchto tém:

1. množstvo práce, s ktorým sa pre danú osobu môže z krátkodobého a dlhodobého hľadiska počítať,
2. možnosť začať pracovať na čiastočný úväzok a postupne sa vrátiť k normálnemu pracovnému času. Miestne orgány môžu poskytnúť informácie o tom, či je možné dostať osobitné denné nemocenské dávky,
3. finančná situácia chorej osoby,
4. či existujú výnimočne ťažké pracovné úlohy, ktoré sa môžu dočasne rozdeliť medzi ostatných pracovníkov,
5. ako si zainteresované strany želajú informovať priamych kolegov chorej osoby,
6. dátum ďalšieho stretnutia, napríklad o niekoľko týždňov, na ktorom zamestnanec a zamestnávateľ posúdia, či treba pozmeniť to, na čom sa dohodli.

Mnoho pacientov s rakovinou si želá vrátiť sa naspäť do práce na plný úväzok čo najskôr po skončení liečby. Možno majú výčitky svedomia, že zostali na PN tak dlho a ich kolegovia museli pracovať za nich. Alebo môže byť pre tých, ktorí boli na PN, dôležité začať znovu pracovať na plný úväzok, aby ukázali sebe aj ostatným, že sú zase úplne v poriadku. Z začať hneď na plný úväzok je žiaľ ale príliš ťažké. Podľa našich skúseností väčšina ľudí, ktorí pre rakovinu dlhodobo nepracovali, najlepšie zvládli návrat do práce, ak začali pracovať na čiastočný úväzok a zvyšovali ho až na plný úväzok postupne, ako znovu nadobúdali silu.

Kolegovia pracovníka s rakovinou

Choroba zamestnanca s rakovinou vo väčšine prípadov zasiahne jeho kolegov na pracovisku. Môžu reagovať rôzne, väčšinou sa ich to dotkne a je im ho úprimne ľúto. Nie je nezvyčajné, že sa obávajú, že oni sami rakovinu dostanú. V prípade dlhotrvajúcej choroby môže byť niekto rozmrzený z nadmernej pracovnej záťaže počas pacientovej neprítomnosti a táto mrzutosť môže viesť k výčitkám svedomia z negatívnych pocitov ku kolegovi, ktorý je vážne chorý.

Ak existujú jasné znaky, že sú kolegovia pod príliš veľkým emocionálnym tlakom, môže byť dobré zorganizovať stretnutie v rámci skupiny a porozprávať sa o ich reakciách na kolegovu chorobu. Možno ich požiadať o stručný opis toho, ako ich táto skutočnosť postihla a či má niekto návrh na riešenie problémov: mali by sa povzbudiť k tomu, aby sa rozprávali o tom, ako sa cítia, alebo je lepšie o tom nehovoriť? Je niečo, čo by radi pre chorého kolegu urobili? A ako sa to dá urobiť čo najlepšie?

Najbližší kolegovia chorej osoby sa veľmi často cítia neisto, pokiaľ ide o to, ako mu môžu čo najlepšie prejavíť svoju podporu počas choroby aj pri návrate do práce.

Vo všeobecnosti je užitočné opýtať sa chorého pracovníka, čo od svojich kolegov potrebuje. Niekto sa možno poteší návštevám, keď nie je v práci, a niekto nie. Niekto by bol rád, keby sa

pri jeho návrate do práce jeho kolegovia správali tak ako predtým, iní by privítali osobitnú starostlivosť. Nezabudnite, že potreby chorej osoby sa časom menia.

Kontrolný zoznam: čo môžete zorganizovať?

Väčšinu ľudí, ktorí sú po diagnóze život ohrozujúcej choroby na PN, poteší malá pozornosť z pracoviska ako kytica kvetov.

Je dôležité, aby manažér alebo vedúci ľudských zdrojov navrhli chorej osobe stretnutie čo najskôr. Vhodná doba je približne osem týždňov po určení diagnózy.

Spíšte pred stretnutím témy rozhovoru, aby sa na ne mohla chorá osoba pripraviť.

Najdôležitejšie sú tieto témy:

1. Informácie o chorobe a liečbe,
2. Stanovisko firmy a politika týkajúca sa potenciálne smrteľnej choroby u jej pracovníkov,
3. Ako by sa kolegovia mali informovať a do akej miery,
4. Objasnenie finančnej situácie chorej osoby počas PN,
5. Dohoda o tom, aký kontakt sa bude udržiavať počas jej neprítomnosti v práci.

Navrhnuť chorej osobe, aby prišla počas PN na návštevu do práce, môže byť dobrý nápad.

Vo všeobecnosti je pre zamestnanca aj manažéra veľmi výhodné, ak sa pred návratom do práce stretnú a jasne sa porozprávajú o vzájomných očakávaniach.

Pri návrate zamestnanca do práce mu možno odporučiť, aby začal pracovať na čiastočný pracovný úväzok a pracovný čas postupne predlžoval.

Uvedomte si, že táto situácia môže byť pre kolegov náročná. Ak existujú jasné znaky toho, že sú najbližší kolegovia chorej osoby zo situácie nervózni, mohlo by byť vhodné zorganizovať stretnutie skupiny a porozprávať sa o tom, ako reagujú na chorobu svojho kolegu.

Ak si kolegovia nie sú istí, ako by mohli pomôcť chorej osobe, keď je preč a keď sa vráti do práce, môže sa im navrhnúť, aby sa danej osoby spýtali, čo potrebuje.

Dlhodobá stratégia: vypracujte personálnu politiku v oblasti chorôb ohrozujúcich život.

Personálna politika

Niektorí vedúci ľudských zdrojov sú toho názoru, že personálna politika pre prípady chorôb ohrozujúcich život môže sťažiť jednanie s vážne chorou osobou ako s jednotlivcom. Zo skúseností *Kræftens Bekæmpelse* [združenie na boj proti rakovine] však vyplýva, že oficiálnou politikou sa môže zaistiť to, že firma diskutuje o rôznych závažných problémoch a rozhoduje o svojom prístupe. Nevylučuje to však individuálne riešenia individuálnych problémov.

Z prieskumu vyšlo najavo, že niektorí vedúci ľudských zdrojov si neželajú mať v tejto oblasti stanovenú politiku, pretože by pre túto politiku bolo ťažké preukázať osobný záujem, ktorý si taká situácia často vyžaduje. V *Kræftens Bekæmpelse* jednoznačne zastávame názor, že si

život ohrozujúca choroba vyžaduje individuálnu pozornosť, podľa našich skúseností je však možné a prínosné mať oficiálnu písomne vypracovanú politiku s usmerneniami na riešenie situácie. V tejto politike sa môže napríklad ustanoviť, že sa kontakt s vážne chorým zamestnancom nadviaže „podľa dohody s vedúcim a chorou osobou“. Týmto znením sa ponecháva veľký priestor na prispôsobenie krokov konkrétnej situácii. Písomnými usmerneniami sa zároveň zaistí, že sa obidve strany porozprávajú o tom, ako sa nadviaže kontakt a ako sa bude udržiavať.

V niektorých firmách, v ktorých už majú vypracovanú politiku v tejto oblasti, vedúci ľudských zdrojov tvrdia, že táto politika vo veľkej miere pozostáva z niekoľkých všeobecných usmernení o tom, ako by mala firma reagovať, keď má zamestnanec život ohrozujúcu chorobu.

Skutočnosť, že „politika pre prípad choroby“ nie je vypracovaná do detailov a že sa neustanovili osobitné kroky, ktoré treba podniknúť, môže spôsobiť problémy, ak zamestnanec vážne ochorie.

Mať v tejto oblasti osobitnú politiku predstavuje viaceré výhody:

1. Rozhodnutia, ktoré boli riadne zvážené a ktoré určujú, ako sa veci môžu riešiť, zvyčajne vedú k lepšiemu priebehu udalostí pre chorých zamestnancov ako aj manažment.
2. Manažéri sa cítia menej neisto, ak majú k dispozícii dobré pracovné nástroje vo chvíli, keď sú nečakane konfrontovaní s potenciálne ťažko zvládnuteľnou situáciou.
3. Chorí zamestnanci sa cítia menej neisto, ak je vo firme stanovená politika týkajúca sa jej stanoviska a postupu v prípade vážneho ochorenia.
4. Všetci zamestnanci sa viac alebo menej cítia istejšie, ak na ich pracovisku existuje v tejto oblasti politika, s ktorou sa môžu oboznámiť.
5. Firma tak vysielala jasný signál, že berie svoju sociálnu úlohu vážne. Prispieva to k jej dobrému menu a je pravdepodobnejšie, že stojí pri svojom zamestnancovi.

Kræftens Bekæmpelse odporúča súkromným aj verejným spoločnostiam vypracovať si personálnu politiku v oblasti život ohrozujúcich chorôb.

Túto politiku zvyčajne vypracuje vedenie spolu so zástupcami odborov na pracovisku, pričom prirodzeným fórom na diskusie a prípravu je centrálny styčný výbor. Ak si jeden alebo viac zamestnancov želá rozšíriť existujúcu personálnu politiku o novú kapitolu o chorobe ohrozujúcej život, táto požiadavka sa odovzdá priamo styčnému výboru.

Nemôžeme poskytnúť žiadne pevné usmernenia, pokiaľ ide o obsah tohto druhu politiky, keďže na ňu jednotlivé firmy budú mať rôzne požiadavky a priority v rámci nej. Rozličné normy a kultúry, ktoré na pracoviskách prevládajú, znamenajú, že v tejto oblasti môže existovať mnoho rôznych politík.

Ďalej uvádzame niekoľko príkladov situácií, pre ktoré by bolo pri vypracúvaní politiky vhodné určiť pravidlá:

1. Navrhne sa danému zamestnancovi stretnutie s manažérom alebo vedúcim ľudských zdrojov čo najskôr po zistení choroby?
2. Ako by sa mala prejaviť solidarita voči zamestnancovi, ktorý sa ocitol v tejto ťažkej situácii?

3. Kedy a ako by bolo treba informovať kolegov?
4. Malo by sa zamestnancovi v jeho záujme navrhnúť, aby počas PN udržiaval kontakt s pracoviskom? Aké kroky by mala v takom prípade podniknúť firma?
5. Želá si spoločnosť potvrdenie, na ktorom sa uvedie, ako dlho bude choroba pravdepodobne trvať? Ak áno, kedy?
6. Je vhodné mať pravidlá o prepustení zamestnanca s chorobou ohrozujúcou život, a prípadne o tom, kedy?
7. Aký je postoj firmy k prerozdeleniu úloh, skráteniu pracovného času alebo PN na čiastočný úväzok? Dalo by sa uvažovať o práci z domu alebo o zmene pracovného miesta vo firme?
8. Bolo by dobré stretnúť sa s chorou osobou predtým, ako sa vráti do práce, aby sa mohli obidve strany rozhodnúť, aké pracovné nasadenie môžu očakávať?

Keď kolegu postihne potenciálne smrteľná choroba ako rakovina, môžu vzniknúť ťažké a napäté situácie. Dúfame, že tento stručný náčrt môže poslúžiť ako „prvá pomoc“ niekomu, kto sa zrazu ocitne tvárou v tvár s problémami týkajúcimi sa chorej osoby alebo jej kolegov.

Kræftens Bekæmpelse vydal príručku nazvanú „*Når en medarbejder får kræft*“ („Keď kolega dostane rakovinu“), ktorá je podrobnejšia a obsiahlejšia ako toto zhrnutie. Príručka má slúžiť ako východiskový text pri riešení rôznych problémov, ktoré môžu vzniknúť v prípade, keď má zamestnanec rakovinu. Obsahuje bohatšie informácie o rozličných otázkach a ďalšie body týkajúce sa napríklad situácie, keď sa chorá osoba nemôže vrátiť naspäť do práce, alebo ak sa choroba skončí úmrtím.

Kniha je koncipovaná tak, aby slúžila ako pomôcka vo firmách, ktoré chcú vypracovať personálnu politiku týkajúcu sa chorôb ohrozujúcich život, t. j. politiku s konkrétnymi usmerneniami o tom, ako sa má postupovať v situácii, keď sa u niektorého zamestnanca vyvinie potenciálne smrteľná choroba ako rakovina.

Text: Jutta Ølgod, sociologička a Preben Engelbrekt, sociálny pracovník

Titulná strana: www.cancer.dk

Preklad prvých strán úplného textu

Ked' kolega dostane rakovinu

Každý siedmy Dán dostane rakovinu pred dosiahnutím dôchodkového veku

Obsah

Predslov

Úvod

1. Prvé mesiace
 - 1.1 Typické reakcie vážne chorých osôb
 - 1.2 Čo potrebuje chorá osoba na začiatku a ako treba konať?
 - 1.3 Ako chorá osoba reaguje vo vzťahu k pracovisku?
 - 1.4 Priebeh choroby sa líši od pacienta k pacientovi
 - 1.5 Kedy sa môžete informovať o priebehu choroby?
 - 1.6 Ako sa lieči rakovina?
 - 1.7 Vedľajšie účinky fyzické a psychické
2. Ďalší priebeh choroby
 - 2.1 Včasné stretnutie
 - 2.2 Ak je zamestnanec na PN počas celej choroby
 - 2.3 Ak je na PN čiastočne
 - 2.4 Čo robiť, ak práca chorej osoby nie je dostatočne kvalitne urobená?
3. Návrat do práce
 - 3.1 Stretnutie pred návratom zamestnanca do práce
 - 3.2 Následky
 - 3.3 Ak musí chorá osoba zmeniť prácu
 - 3.4 Informovanie kolegov
4. Možná finančná a praktická pomoc
 - 4.1 Podpora v chorobe – keď je pacient dočasne menej spôsobilý na prácu
 - 4.2 Podpora po chorobe – keď je pacient trvalo menej spôsobilý na prácu
 - 4.3 Spolupráca s miestnym úradom
5. Ak sa chorá osoba nevráti naspäť do práce
 - 5.1 Niektorí ľudia musia úplne prestať pracovať
 - 5.2 Ak chorá osoba zomrie
6. Kolegovia osôb, ktoré majú rakovinu
 - 6.1 Reakcie medzi kolegami
 - 6.2 Ako sa k chorému kolegovi správajú iní
 - 6.3 Prevzatie úloh chorej osoby
 - 6.4 Pre kolegov osoby, ktorá má rakovinu

- 7. Personálna politika pre prípady vážneho ochorenia
- 7.1 Ako vypracovať personálnu politiku pre prípady vážneho ochorenia?
- 7.2 Tri konkrétne prípady zamestnancov, ktorí dostali rakovinu
- 7.3 Príklad personálnej politiky pre prípady vážneho ochorenia

Predslov

Kolega má rakovinu: môže sa to stať v akejkoľvek firme. Každý rok dostane rakovinu približne 11 000 Dánov v produktívnom veku. V súčasnosti sa veľa pacientov vylieči a mnohí s chorobou dlho žijú.

V posledných rokoch dostávalo združenie *Kræftens Bekæmpelse* (združenie na boj proti rakovine) čoraz viac žiadostí od vedúcich, kolegov a pacientov s rakovinou, ktorí sa počas choroby alebo po nej v práci stretávajú s problémami. Ich žiadosti odhaľujú veľkú neistotu týkajúcu sa spôsobu, ktorým možno tieto problémy čo najlepšie zvládnuť.

Typickým príkladom je, keď vedúci aj kolegovia berú príliš málo ohľad na situáciu chorej osoby, alebo keď sa naopak príliš boja a chorá osoba sa tak ocitne izolovaná pracovne aj spoločensky. Iný problém môže vzniknúť, keď je ťažké primerane upraviť úlohy, ktoré má splniť kolega trpiaci chorobou. Problémom je takisto, že môže stratiť kontakt s trhom práce z dôvodu dlhej neprítomnosti v práci alebo obdobia, počas ktorého nemohol pracovať toľko ako zvyčajne po liečbe.

Práve vzhľadom na tieto ťažkosti združenie *Kræftens Bekæmpelse* zrealizovalo s finančnou podporou dánskeho ministerstva sociálnych vecí *Projekt Kræft og Arbedje* (projekt „Rakovina a práca“). Výsledkom projektu sú praktické riešenia problémov prístupu k pracovníkom postihnutým rakovinou, pričom sa zohľadňujú individuálne zdroje pacienta a pracovné podmienky daných firiem.

Jedným z cieľov bolo obohatiť vedomosti zamestnávateľov o rakovine a výnimočnej situácii chorých na rakovinu tak, aby sa znížilo riziko, že budú vylúčení z trhu práce.

Táto príručka je založená na našej skúsenosti s projektom a bola vypracovaná pre vedúcich a iné osoby, ktoré sú vo firmách v Dánsku zodpovedné za ľudské zdroje. Dúfame, že bude užitočná pre vedúcich, kolegov a ťažko chorých zamestnancov v malých aj veľkých firmách.

Anne Nissen
vedúca odboru

Úvod

Diagnóza rakoviny sa nedotkne len danej osoby, postihne aj tých ľudí, s ktorými je v kontakte. Táto správa často otrásie vedúcich a kolegov v práci. Chceli by pomôcť a konať s rozvahou, mnohí však nevedia, čo majú presne urobiť.

Vedúci zároveň môžu byť nútení prijať narýchlo rozhodnutia, napríklad pokiaľ ide o odľahčenie pracovnej záťaže zamestnanca, kým je chorý. Môže byť ťažké zohľadniť potreby chorého zamestnanca a riešiť zároveň súrne praktické problémy v čase, keď sú zlúčené toľké nepredvídateľné faktory.

Táto príručka bola napísaná pre vedúcich a iné osoby zodpovedné za ľudské zdroje. Obsahuje základné informácie, ako aj praktické návrhy o tom, ako sa dajú riešiť rozličné problémy týkajúce sa pracovníkov s rakovinou alebo iným vážnym ochorením.

Nie je nutné prečítať celú knihu

Táto kniha je určená tým, ktorí sa zrazu ocitnú pred konkrétnym problémom vyplývajúcim z vážneho ochorenia kolegu. Čitatelia však samozrejme získajú lepší základ na vybudovanie si postoja k situácii, ak si prečítajú celý text.

Pozadie tohto textu

Inšpiráciu sme získali z dvoch zdrojov: po prvé z otázok manažérov a pacientov s rakovinou o problémoch, ktoré v dôsledku choroby vznikajú na pracovisku, a po druhé z prieskumu, ktorý združenie *Kræftens Bekæmpelse* uskutočnilo u vedúcich ľudských zdrojov 50 veľkých firiem. Opýtali sa ich napríklad, čo na pracovisku spôsobilo problémy, keď nejaký kolega dostal rakovinu.

Obidva zdroje uviedli tie isté problémy a týmito problémami sa zaoberajú kapitoly 1 až 6.

Sedem kapitol

Kapitola 1 je venovaná tomu, čo nasleduje bezprostredne po diagnóze rakoviny. Mnohí pacienti sú v stave šoku 6 až 8 týždňov. Každý človek s potenciálne smrteľnou chorobou, akou je rakovina, reaguje individuálne. Je však možné aspoň opísať spôsob, ako môžu chorí ľudia reagovať, keď sa dozvedia, že majú túto chorobu, a aké budú ich potreby počas tohto prvého obdobia. V tejto kapitole sa takisto nachádza časť so všeobecnými informáciami o rakovine a spôsoboch jej liečby.

Kapitola 2 sa zaoberá obdobím, keď sa liečba začala. Mnohí pacienti s rakovinou chcú v tejto fáze žiť čo najnormálnejší život a niektorí si želajú pracovať v čase medzi jednotlivými liečbami, zatiaľ čo iní toho nie sú schopní. Opisujeme, čo môže firma urobiť v obidvoch situáciách.

Kapitola 3 je osobitne venovaná problémom, ktoré môžu vzniknúť, keď sa má chorá osoba vrátiť na pracovné miesto, ktoré mala predtým.

V **kapitole 4** sa skúmajú rôzne spôsoby, ktorými sa dá požiadať o finančnú a praktickú pomoc pre firmu alebo chorého kolegu. Niektoré nástroje sa dajú využiť počas obdobia, keď daná osoba postupuje liečbu, iné pokiaľ sa ukáže, že má po skončení liečby ťažkosti vykonávať prácu, ktorú robila predtým.

V **kapitole 5** sa uvádza, ako môže kolega, ktorý viac nie je schopný pracovať, prestať pracovať a čo sa dá urobiť, ak sa choroba skončí úmrtím.

Kapitola 6 sa zaoberá kolegami chorého zamestnanca. Ľudí, s ktorými pracuje, jeho choroba často rozruší a táto kapitola obsahuje návrhy týkajúce sa toho, čo môže vedúci urobiť, ak sú reakcie kolegov na pracovisku problematické. Kapitola takisto obsahuje niekoľko strán, ktoré možno prekopírovať a rozdať kolegom chorého zamestnanca.

V poslednej kapitole, **kapitole 7**, sa uvádza, ako môže firma predísť mnohým problémom, ktoré môžu vzniknúť v prípade vážneho ochorenia pracovníka tak, že zavedie personálnu politiku pre prípad vážneho ochorenia. V kapitole sa skúmajú tri prípady, t. j. príklady fáz, ktorými choroba môže prejsť, prípady, ktoré možno použiť pri vypracúvaní tejto politiky.