

Translation of summary found on the Internet at: www.cancer.dk/arbejde

Na Danskem za rakom vsako leto zboli več kot 13 000 [sic] delovno sposobnih ljudi. To lahko na delovnem mestu vzbudi negotovost in povzroči vrsto težav. Kaj bi morali kot direktor storiti, če eden od vaših sodelavcev resno zboli? O čem bi se morali pogovoriti? In kako lahko na splošno ponudite podporo oboleli osebi? Tudi njenim sodelavcem se lahko zgodi, da ne vedo, kako naj se vedejo, kadar so v stiku z njo, ker jih je strah in so negotovi. S težavami se torej soočata tako podjetje kot obolela oseba.

- Običajni odzivi ob pojavu bolezni, ki ogroža življenje
- Ohranjanje stika z delavcem med njegovo boleznijo
- Ko delavec želi ponovno začeti delati
- Sodelavci delavca z rakom
- Kontrolni seznam: Kaj lahko storite?
- Kadrovska politika

Običajni odzivi ob pojavu bolezni, ki ogroža življenje

Ko ljudje izvejo, da imajo bolezen, ki je lahko usodna, tako kot rak, večina tega ne more sprejeti. Novica se jim zdi neverjetna, še posebno če so se zdravstveno počutili precej dobro. Večina je pretresena, nekateri se zlomijo in sploh ne morejo trezno razmišljati, medtem ko so drugi mnenja, da so se zdravniki zmotili. Nekateri pomislijo: zakaj jaz?

Še posebno v prvih dneh po novici so ljudje pretreseni in se z novonastalim položajem ne morejo spoprijeti. Takrat se je težko zbrati in nemoteno opravljati delo v podjetju ali se ukvarjati s sodelavci in drugimi ljudmi.

Mnogi ne zberejo moči, da bi šli na delo, zato po prejeti diagnozi sporočijo, da so bolni, ne glede na to, ali se njihovo zdravljenje začne takoj ali šele čez nekaj tednov. Večina bo cenila izkazano pozornost, morda šopek rož, s strani podjetja.

Vendar pa ne gre vsak na bolniški dopust, potem ko so mu diagnosticirali raka. Nekateri se odločijo, da bodo v določenem obsegu kmalu nadaljevali z delom. Za to odločitev lahko obstajajo različni razlogi: to je lahko način, kako vzpostaviti red v sicer kaotičnem vsakdanu; morda bi obolela oseba rada ohranila nekaj „nespremenjeno, kot je vedno bilo“, preden se je njeno življenje obrnilo na glavo; ali pa je lahko delovno mesto območje brez raka, kjer lahko obolela oseba odmisli to bolezen.

Ko je prvi šok mimo in bolniki spoznajo, da so res oboleli za boleznijo, ki ogroža njihovo življenje, je zanje povsem normalno, da nihajo med depresijo in upanjem, da vendarle ni tako hudo. Nič nenavadnega tudi ni, da so občasno izjemno zaskrbljeni, da bodo zaradi bolezni umrli, ali da jih novi položaj močno bega.

Večini bolnikov, obolelih za rakom, je ponujena ena od oblik zdravljenja, najpogosteje

operacija, kemoterapija, radioterapija ali hormonska terapija. Pred začetkom zdravljenja sta lahko čakanje in negotovost težko breme, ki za bolnike pomeni velik psihološki napor. Poleg tega ne morejo vedeti, kako se bo njihovo telo odzvalo na priporočeno zdravljenje.

Tipičen odziv bolnika je tudi zaskrbljenost glede trajanja bolezni, izgube službe, odziva delodajalcev in sodelavcev. Nekatere skrbi, da tvegajo izgubo službe zaradi predolghih bolniških dopustov, zato bodo morda še med zdravljenjem poskusili nadaljevati z delom, kolikor bo v njihovi moči.

Ohranjanje stika med boleznijo

Za podjetje je pomembno, da predlaga čimprejšnji pogovor z delavcem, ki ima raka. Primeren čas je približno osem tednov po diagnozi.

Obstaja tveganje, da se bo med odsotnim delavcem in njegovim delovnim mestom izgubil stik. Morda nima moči, da bi sam prevzel pobudo in obvestil sodelavce, medtem ko v podjetju lahko obstaja zaskrbljenost, da se bo vsak pristop razumel kot kršitev njegove pravice do miru v zasebnem življenju.

Po naših izkušnjah je pomembno, da direktor ali vodja kadrovske službe delavcu z boleznijo, ki ogroža življenje, ponudi možnost za čimprejšnji pogovor. Vendar pa je po pravilu dobro počakati, da mine prvi šok, kar se običajno zgodi šest do osem tednov po diagnozi. Delavec takrat tudi že več ve o načrtih za zdravljenje, ali pa se je morda že začel zdraviti. Vendar pa je odločitev, kdaj je najboljši čas za pogovor, odvisna od vsakega delavca posebej, zato priporočamo, da se vpraša delavca za najprimernejši termin.

Delavcu se lahko jasno pove, da ga lahko spremlja tretja oseba, na primer tesen sodelavec, član sindikata ali morda njegova žena.

Za direktorja je lahko pogovor z delavcem, ki je izvedel, da je obolel za boleznijo, ki ogroža življenje, težavna naloga. Mnogi direktorji imajo osebne izkušnje z rakom, na primer znotraj družinskega kroga ali med prijatelji in znanci. Ta izkušnja lahko do neke mere določa, kako bo potekal pogovor. Direktorji se morajo zavedati, da se različne oblike raka različno razvijajo in da se lahko različno razvija tudi bolezen pri dveh različnih osebah z enako diagnozo. Direktorji se lahko tudi bojijo odzivov obolele osebe – morda jih je strah, na primer, da bo začela jokati. A to ne bi smelo preprečiti pogovora: delavec je že tako zbežan zaradi bolezni in pogovor sam ni tisto, kar ga vznemirja. Direktorji ga morda želijo tudi vprašati o določenih stvareh, a se bojijo, da bodo prekoračili mejo. Če imajo takšna vprašanja, lahko delavcu vedno ponudijo možnost, da odgovori, samo če želi.

Pred pogovorom si je dobro pripraviti potek sestanka, samo toliko, da se lahko delavec pripravi nanj. Na zgodnjem sestanku se lahko pogovor o naslednjih točkah izkaže za

bistvenega:

Informacije o bolezni in zdravljenju

Delavec mora imeti priložnost, da obvesti direktorja o svoji bolezni in načrtovanem zdravljenju, vključno s podatkom o pričakovanem trajanju zdravljenja. Morda že ve, kako velika je verjetnost, da bosta bolezen in zdravljenje vplivala na njegovo vrnitev na delovno mesto. Ali delavec potrebuje kratek ali dolg bolniški dopust? Vprašajte delavca, kako se počuti.

Oblikovanje kadrovske politike podjetja glede bolezni, ki ogroža življenje

Če podjetje še nima izoblikovane kadrovske politike na tem področju, je pomembno, da se delavcu pove, kako podjetje ravna v primeru bolniškega dopusta, kar vključuje tudi pojasnilo glede možnosti, da se lahko delavca z boleznijo, ki ogroža življenje, odpusti. Kakšne možnosti obstajajo za to, da se predlaga krajši delovni čas, delo na domu, prožni delovni čas itd.?

Ohranjanje stika z delovnim mestom

Če delavec želi delati med boleznijo in je tega zmožen, je pomembno, da se pogovori o tem, ali lahko še naprej zadovoljivo opravlja delo, ki ga je opravljal doslej. Če mora na bolniški dopust, kako se lahko ohranja stik z njegovim delovnim mestom?

Obveščanje sodelavcev

Katere informacije naj se posredujejo sodelavcem? Kako odkrit si želi biti delavec glede svoje bolezni? Kako naj se informacije posredujejo? Naj bo član sindikata ali tesen sodelavec kontaktna oseba? Ali delavec želi, da bi bilo njegovo delovno okolje „območje brez raka“, kjer lahko, kolikor je to mogoče, „izklopi“ svojo bolezen in kjer se sodelavci le malo pogovarjajo o bolezni? Ali pa se oboleli osebi ni težko pogovarjati o bolezni, ki ogroža življenje, in svojem počutju? Tisti oboleli za rakom, ki se odločijo, da bodo o svoji bolezni govorili odkrito, skoraj vedno ugotovijo, da je to zanje in za tiste okoli njega blagodejno. Če je nemolčečnost del delovne kulture, se lahko obolelega sodelavca spodbuja, naj bo odkrit, a če tega ne želi, je treba njegove želje spoštovati.

Urejanje finančnih zadev

Ali delavec prejema polno plačo med bolniškim dopustom? Dosegljive bi morale biti informacije o vseh mogočih oblikah finančne pomoči, ki jih ponujajo pokojninske družbe

v primeru težke bolezni. Koristna je lahko tudi pomoč strokovnjakov lokalnih oblasti, ki lahko med drugim priskrbijo informacije o finančnih in socialnih možnostih za obolele.

Možnost dogovora za naslednji sestanek

Če se pričakuje, da bosta zdravljenje in bolniški dopust dolgotrajna, se lahko en sestanek ali več v tem času izkaže kot prednost za obe strani, tako za direktorja kot za obolelega delavca, saj lahko delavec pojasni, kako se stvari razvijajo. Ti sestanki so lahko precej kratki in lahko potekajo takrat, na primer, ko bi obolela oseba v vsakem primeru prišla na svoje delovno mesto.

Za ljudi na delovnem mestu je običajno dobro, da prevzamejo pobudo in ohranjajo redne stike z obolelim med njegovim bolniškim dopustom. Obolelega delavca lahko na primer povabijo, naj tu in tam pride na kavo s sodelavci. Ali pa ga lahko tesen sodelavec pokliče domov, da ga povpraša po počutju. Ta prijatelj se lahko potem z obolelo osebo pogovori, katere informacije naj posreduje drugim sodelavcem. Te informacije se lahko posredujejo tudi po elektronski pošti, na primer. Če se med obolelo osebo in delovnim mestom med boleznijo ohranijo stiki, je vrnitev na delo za obe strani običajno precej lažja.

Ko se sodelavec želi vrniti na delo

Če je nekdo bil dolgo odsoten zaradi bolezni, se lahko zgodi, da si težko predstavlja, da bi se vrnil na delo. Zelo pogosto se ta oseba psihološko in morda tudi fizično spremeni. Poleg tega veliko obolelih za rakom lahko čuti posledice bolezni in zdravljenja, od laterih je utrujenost najpogostejša.

Običajno je za obolelega delavca in direktorja zelo koristno, da se sestaneta preden se delavec vrne na delo, saj se lahko tako pogovorita o svojih pričakovanjih.

Med pogovorom je dobro obravnavati teme, kot so:

1. pričakovanja glede obsega dela, ki ga lahko ta oseba opravi kratko- in dolgoročno;
2. možnost za to, da oseba začne s polovičnim delovnim časom in ga postopoma razširi na običajnega. Upoštevajte, da lahko organi lokalne oblasti priskrbijo informacije o tem, ali je mogoče dobiti dodatni dnevni dodatek za bolezen, ki ogroža življenje;
3. finančne okoliščine obolele osebe;
4. obstoj posebno zahtevnih del, ki si jih lahko začasno razdelijo drugi sodelavci;
5. način, kako želijo vpletene strani posredovati informacije neposrednim sodelavcem obolele osebe;

6. termin za naslednji sestanek, na primer čez nekaj tednov, da se oceni, ali je treba dogovore spremeniti.

Upoštevajte, da se po končanem zdravljenju veliko obolelih za rakom želi čimprej vrniti na delo za polni delovni čas. Razlog za to je lahko občutek krivde, ker so bili tako dolgo na bolniškem dopustu in so morali njihovi sodelavci delati namesto njih. Ali pa se obolelim, ki so bili na bolniškem dopustu, zdi pomembno, da spet začnejo s polnim delovnim časom, ker želijo sebi in drugim pokazati, da so zdaj popolnoma ozdravljeni. Žal je polni delovni čas preveliko breme za začetek. Naše izkušnje na splošno kažejo, da lahko oboleli za rakom, ki so bili dolgo odsotni z dela, najbolje začnejo z delom s polovičnim delovnim časom in ga postopoma, ko se jim povrnejo moči, razširijo na polnega.

Sodelavci delavca z rakom

Ko delavec zboli za rakom, bo njegova bolezen v večini primerov vplivala na njegove sodelavce na delovnem mestu. Odzovejo se lahko na različne načine, najpogosteje tako, da so zaskrbljeni ali da se jim sodelavec smili. Ne zgodi se redko, da jih plaši misel, da lahko tudi sami zbolijo za rakom. Če je bolezen dolgotrajna, se lahko nekateri tudi vznejevoljijo, ker imajo med bolnikovo odsotnostjo dodatno delo, ta vznejevoljenost pa lahko povzroči slabo vest zaradi negativnih občutkov ob sodelavčevi težki bolezni.

Če obstajajo jasni znaki, da med sodelavci obstaja čustvena napetost, jih je dobro zbrati skupaj in se pogovoriti o njihovih odzivih na bolezen njihovega sodelavca. Na kratko lahko opišejo, kako jih je to prizadelo, in predlagajo lahko, kako bi se spoprijeli s težavami: naj tu in tam govorijo o tem, kako se počutijo, ali naj se ne vpletajo po nepotrebnem? Ali bi želeli kaj storiti za obolelega sodelavca in kako bi se lahko tega najbolje lotili?

Neposredni sodelavci obolele osebe so pogosto negotovi glede tega, kako lahko najbolje izkažejo svojo podporo, tako med njeno odsotnostjo kot ob njenem povratku na delo.

Vedno je koristno vprašati obolelega delavca, kaj potrebuje od svojih sodelavcev. Nekateri bodo veseli obiskov med odsotnostjo z dela, nekateri ne. Nekateri bi si ob svojem povratku na delo želeli, da bi se njihovi sodelavci vedli tako, kot so se vedno, spet drugi pa bi cenili njihovo pozornost. Upoštevajte, da se potrebe obolele osebe spreminjajo skozi čas.

Kontrolni list: Kaj lahko organizirate?

Večina ljudi bo cenila drobno pozornost, kot je šopek rož od sodelavcev, ko bodo sporočili svojo odsotnost po diagnozi bolezni, ki ogroža življenje.

Pomembno je, da direktor ali vodja kadrovske službe zgodaj predlaga sestanek z obolelo

osebo. Primeren čas bi bil približno osem tednov po diagnozi.

Oblikujte potek sestanka pred srečanjem, da se obolela oseba lahko pripravi nanj. Pomembno je naslednje:

1. informacije o bolezni in zdravljenju;
2. ravnanje in politika podjetja glede potencialno smrtnih bolezni med delavci;
3. kako obvestiti sodelavce in koliko jim povedati;
4. pojasnilo finančnega stanja obolele osebe med bolniškim dopustom;
5. dogovor o tem, kakšne stike vzdrževati med odsotnostjo obolele osebe z dela.

Dobro je predlagati oboleli osebi, naj pride obiskat sodelavce v službo, medtem ko je na bolniškem dopustu.

Običajno je tako za delavca kot za direktorja velika prednost, da se sestaneta, preden se delavec vrne na delo, tako da lahko vsaka stran pojasni svoja pričakovanja.

Ko se delavec vrne na delovno mesto, se ga lahko spodbudi, naj začne s polovičnim delovnim časom in postopoma preide na polnega.

Zavedajte se, da je lahko položaj težaven za sodelavce. Če obstajajo jasni znaki, da so neposredni sodelavci obolele osebe zaradi nastalega položaja pod stresom, je morda dobro zbrati skupino skupaj, da se pogovorite, kako se odzivajo na bolezen svojega sodelavca.

Če sodelavci niso prepričani, kako naj pomagajo oboleli osebi, medtem ko je odsotna in ob povratku na delo, se jih lahko spodbudi, da vprašajo sodelavca, kaj potrebuje.

Dolgoročna strategija: oblikovanje kadrovske politike glede bolezni, ki ogrožajo življenje.

Kadrovska politika

Nekateri vodje kadrovskih služb menijo, da kadrovska politika glede bolezni, ki ogrožajo življenje, lahko otežuje individualno obravnavo tistih, ki so težko bolni. Vendar pa izkušnje *Kræftens Bekæmpelse* kažejo, da uradna politika lahko zagotovi, da se podjetje pogovori o različnih pomembnih problemih in se odloči za določen pristop, kar pa ne izključuje individualnih rešitev za individualne probleme.

Raziskava je pokazala, da nekateri vodje kadrovskih služb nočejo imeti vnaprej dogovorjene politike na tem področju, ker lahko takšna politika oteži izražanje osebne prizadetosti, kakršno takšni položaji pogosto zahtevajo. V *Kræftens Bekæmpelse* [Boj proti raku] smo si enotni, da bolezen, ki ogroža življenje, zahteva individualno pozornost,

vendar pa je po naših izkušnjah mogoče in dobrodejno imeti uradno, zapisano politiko, ki daje smernice glede ravnanja v takšnih primerih. Takšna politika lahko na primer določa, da je treba s težko bolanim delavcem vzpostaviti stik „z dogovorom med direktorjem in obolelo osebo“, kar dopušča širok razpon za ukrepanje, prilagojeno individualnemu položaju. Obenem pa zapisane smernice zagotavljajo, da se obe strani pogovorita, kako se bo stik vzpostavil in vzdrževal.

V nekaterih podjetjih, ki že imajo vzpostavljeno kadrovske politiko na tem področju, vodje kadrovske službe pravijo, da jo v veliki meri sestavlja nekaj splošnih določb o tem, kako naj se podjetje odzove, ko delavec zboli za boleznijo, ki ogroža življenje.

Dejstvo, da „bolezenska politika“ ni podrobno oblikovana in ne vsebuje jasnih določb glede ravnanja v takšnih primerih, lahko povzroči težave, ko delavec resno zboli.

Jasna politika na tem področju ima več prednosti:

1. Premišljene odločitve, ki določajo, kako se lotiti stvari, običajno vodijo k boljšemu ravnanju tako za obolele delavce kot za vodstveni kader.
2. Direktorji se čutijo manj negotovi, če imajo na voljo dobra delovna orodja, ko so nenadoma soočeni s položajem, ki ga ni enostavno obravnavati.
3. Oboleli delavci se čutijo manj negotove, če ima podjetje oblikovano politiko o svojem vedenju in ravnanju v primeru težke bolezni.
4. Za vse delavce je bolj ali manj pomirjujoče, če vedo, da je na delovnem mestu izdelana politika na tem področju, s katero se lahko seznanijo.
5. Obstoj takšne politike je jasen znak, da podjetje resno jemlje svojo družbeno odgovornost. S tem pokaže dobro voljo in večjo verjetnost, da lahko stoji ob strani svojemu delavcu.

Kræftens Bekæmpelse priporoča zasebnim in javnim podjetjem, naj imajo kadrovske politice glede bolezni, ki ogrožajo življenje.

Takšno politiko običajno oblikujejo skupaj vodstvo in člani sindikata na delovnem mestu, HSU, *hovedsamarbejdsudvalget* [Osrednji vezni odbor], pa je običajno samoumeven forum za razprave in oblikovanje politike. Če kdo od delavcev želi razširiti obstoječo kadrovske politiko, tako da bi se vključilo poglavje o bolezni, ki ogroža življenje, bo takšno zahtevo običajno posredoval HSU-ju.

Podjetja imajo različne zahteve in prednostne naloge za tovrstno politiko, zato ne moremo izdelati nobenih trdnih smernic na to temo. Različnost meril in kultur, ki vladajo na delovnih mestih, pomeni, da lahko obstaja veliko različnih oblik bolezenske politike na tem področju.

Nekaj vprašanj, o katerih običajno velja razmisliti, ko se oblikuje politika:

1. Ali bo obolelemu delavcu ponujena možnost za sestanek z direktorjem ali vodjo

- kadrovske službe na začetku njegove bolezni?
2. Kako naj se izraža sočutje do delavčevega težkega položaja?
 3. Kdaj in kako naj se obvestijo sodelavci?
 4. Ali je zaželeno, da se delavca spodbuja k ohranjanju stikov z delovnim mestom med bolniškim dopustom? Kakšne pobude naj da podjetje v takem primeru?
 5. Ali na delovnem mestu želijo dokazilo, iz katerega je razvidno predvideno trajanje bolezni, in če je tako, kdaj?
 6. Ali je zaželeno, da obstajajo pravila o odpovedi delavca z boleznijo, ki ogroža življenje, in če je tako, kdaj?
 7. Kakšen je odnos delovnega mesta do reorganizacije zaposlitev, zmanjšanja delovnih ur ali polovičnega bolniškega dopusta, dela na domu ali možne premestitve znotraj podjetja?
 8. Ali je zaželeno imeti sestanek z obolelo osebo, preden se vrne na delo, tako da se lahko obe strani odločita o obsegu dela, ki ga pričakujeta?

Kadar sodelavec zboli za potencialno smrtno boleznijo, kot je rak, se vedno lahko pojavijo težke in stresne situacije. Upamo, da bodo tisti, ki se morajo nenadoma soočiti s težavami, ki zadevajo obolelo osebo ali njene sodelavce, lahko uporabili ta oris kot „prvo pomoč“.

Kræftens Bekæmpelse je izdal priročnik z naslovom *Når en medarbejder får kræft* [Ko sodelavec zboli za rakom], ki je podrobnejši in obsežnejši kot ta oris. Priročnik želi biti referenčno delo za različne praktične težave, ki se lahko pojavijo, ko delavec zboli za rakom. Vsebuje več informacij o različnih omenjenih točkah in nove točke, kot so na primer, kako ravnati, če se obolela oseba ni zmožna vrniti na delo ali če se bolezen izkaže za usodno.

Knjiga je namenjena temu, da jo podjetja, ki želijo oblikovati kadrovske politike glede bolezni, ki ogrožajo življenje, tj. politiko z jasnimi določbami, kako ravnati, če delavec zboli za potencialno smrtno boleznijo, kot je rak, uporabijo kot orodje.

•

Besedilo: Jutta Ølgod, sociologinja, in Preben Engelbrekt, socialni delavec.

- Naslovnica: www.cancer.dk

Translation of the first few pages of the complete text



Ko sodelavec zboli za rakom

Eden od sedmih Dancev zboli za rakom pred starostjo za upokojitev

Vsebina

Predgovor

Uvod

1. Prvi meseci
 - 1.1 Tipični odzivi težko obolelih
 - 1.2 Kaj potrebuje obolela oseba na začetku in kako se lotiti stvari?
 - 1.3 Kako se obolela oseba odziva na delovno mesto?
 - 1.4 Bolezen se pri vsakem bolniku drugače razvija
 - 1.5 Kdaj lahko kaj izveste o poteku bolezni?
 - 1.6 Kako se zdravi rak?
 - 1.7 Fizični in psihološki stranski učinki
2. Nadaljnji razvoj bolezni
 - 2.1 Zgodnji sestanek
 - 2.2 Če je delavec odsoten ves čas trajanja bolezni
 - 2.3 Če je odsoten deloma
 - 2.4 Kaj je treba storiti, če delo obolele osebe ni zadovoljivo?
3. Povratak na delo
 - 3.1 Sestanek pred povratkom delavca na delo
 - 3.2 Posledice
 - 3.3 Če mora obolela oseba zamenjati službo
 - 3.4 Obveščanje sodelavcev
4. Možna finančna in praktična pomoč
 - 4.1 Podpora med boleznijo – ko je bolnik začasno manj sposoben za delo
 - 4.2 Podpora po bolezni – ko je bolnik trajno manj sposoben za delo
 - 4.3 Sodelovanje z lokalnimi oblastmi
5. Če se obolela oseba ne vrne na delo
 - 5.1 Nekateri ljudje morajo popolnoma prenehati z delom
 - 5.2 Če obolela oseba umre
6. Sodelavci obolelih za rakom
 - 6.1 Odzivi med sodelavci
 - 6.2 Kako se drugi vedejo do njihovih sodelavcev
 - 6.3 Prevzem dela obolele osebe
 - 6.4 Za sodelavce osebe, obolele za rakom
7. Kadrovska politika o težki bolezni
 - 7.1 Kako oblikovati kadrovsko politiko o težki bolezni?
 - 7.2 Tri študije primerov sodelavcev, ki so imeli raka
 - 7.3 Primer kadrovske politike o težki bolezni

Predgovor

Sodelavec zboli za rakom: to se lahko zgodi v vsakem podjetju. Na Danskem zboli za rakom vsako leto več kot 11 000 [sic] delovno sposobnih ljudi.

V zadnjih dveh letih *Kræftens Bekæmpelse* [Boj proti raku] prejema vse več poizvedb s strani direktorjev, sodelavcev in bolnikov z rakom, ki doživljajo težave na delu med boleznijo ali po njej. Iz teh poizvedb je razvidna velika negotovost glede vprašanja, kako se najbolje lotiti takega položaja.

Najbolj tipični primeri: direktorji in sodelavci premalo upoštevajo položaj obolele osebe ali pa se preveč obremenjujejo s tem, tako da je obolela oseba izolirana na delu in v družbi; težavnost izpeljave potrebnih sprememb na delu, ki jih mora narediti sodelavec med preživljanjem bolezni; njegova bojazen, da bi zaradi dolge odsotnosti z dela ali morda zaradi obdobja, ko po zdravljenju ni bil zmožen opraviti toliko dela kot običajno, lahko izgubil stik s trgom dela.

Kræftens Bekæmpelse je s tem v mislih izvedel projekt *Projekt Kræft og Arbejde* [Rak in delo] s finančno podporo ministrstva za socialne zadeve. V projektu so nastale praktične rešitve težav pri ravnanju z delavci, obolelimi za rakom, ki so upoštevale tako osebna pričevanja bolnikov z rakom kot delovne razmere določenega podjetja.

Eden od namenov je bil izboljšati znanje delodajalcev o raku in posebnem položaju bolnikov z rakom, da bi se zmanjšalo tveganje njihove izključitve s trga dela.

Ta priročnik temelji na naših izkušnjah s tem projektom in je bil napisan za direktorje in druge odgovorne za človeške vire na Danskem. Upamo, da bo knjiga koristila direktorjem, sodelavcem in delavcem s težko boleznijo tako v majhnih kot velikih podjetjih.

Anne Nissen
vodja oddelka

Uvod

Oseba, diagnosticirana z rakom, ni edina, ki je zaradi tega prizadeta: diagnoza vpliva tudi na tiste, s katerimi je ta oseba v stiku. Takšna novica pogosto pretrese direktorje in sodelavce. Radi bi pomagali in „naredili, kar je prav“, a mnogi niso prepričani, kaj točno je tisti „prav“.

Obenem so lahko direktorji prisiljeni hitro ukrepati – kako na primer razbremeniti obolelo osebo med boleznijo? Upoštevanje potreb obolelega delavca in sočasno reševanje nujnih praktičnih problemov v času, ko so stvari še nepredvidljive, se lahko izkaže za težavno nalogo.

Ta priročnik je bil napisan za direktorje in druge odgovorne. Vsebuje osnovne informacije in praktične predloge glede obravnavanja različnih problemov, ki zadevajo delavce, obolele za rakom ali drugo težko boleznijo.

Ni vam treba prebrati cele knjige

Knjiga je mišljena kot referenčno delo, ki ga uporabijo tisti, ki se nenadoma soočijo z določenim problemom v zvezi s sodelavčevo težko boleznijo. Seveda pa bodo bralci celotnega besedila imeli boljšo osnovo za obravnavanje položaja.

Ozadje našega pisanja

Naš navdih izvira iz dvojega: najprej iz poizvedb direktorjev in bolnikov z rakom o problemih na delovnem mestu v zvezi z boleznijo in potem še iz raziskave, ki jo je *Kræftens Bekæmpelse* naredil med direktorji kadrovskih služb v petdesetih velikih podjetjih. Vprašali so jih na primer, kaj konkretno je pripeljalo do problemov na delovnem mestu, ko je sodelavec zbolel za rakom.

Oba vira sta omenila enake probleme, ki jih obravnavamo v poglavjih od ena do šest.

Sedem poglavij

Prvo poglavje obravnava takojšnje posledice diagnoze raka. Pri mnogih bolnikih šok traja šest do osem tednov. Vsi tisti, ki imajo bolezen, ki ogroža življenje, kot je rak, se bodo odzvali po svoje, a je vendarle mogoče opisati, kako se utegnejo odzvati, ko izvejo, da so zboleli, in kakšne potrebe imajo v tem zgodnjem obdobju. Poglavje vsebuje tudi del s splošnimi informacijami o raku in zdravstvenih metodah.

Drugo poglavje obravnava obdobje, ko se začne zdravljenje. Veliko bolnikov z rakom želi v tem obdobju živeti čim bolj normalno življenje in nekateri bi želeli delati med obdobji zdravljenja, medtem ko drugi tega ne bodo zmožni. Opisujemo, kaj lahko storijo podjetja v obeh primerih.

Tretje poglavje obravnava posebno tiste probleme, ki se lahko pojavijo, ko se mora obolela oseba vrniti nazaj na delo, kjer je bila pred začetkom bolezni.

Četrto poglavje obravnava možne načine iskanja finančne in praktične podpore za podjetja ali obolelega sodelavca. Nekatere rešitve pridejo v poštev, če se obolela oseba še vedno zdravi, spet druge pa, če se izkaže, da ima oseba po zdravljenju težave pri opravljanju dela, kakršno je opravljala do takrat.

Peto poglavje opisuje, kako lahko sodelavec, ki se ne more več vrniti na delo, zapusti podjetje, in pokaže, kaj storiti, če se rak izkaže za usodnega.

Šesto poglavje obravnava sodelavce obolelega. Tisti, s katerimi dela, so pogosto prizadeti zaradi njegove bolezni in to poglavje vsebuje tudi predloge glede tega, kaj lahko stori direktor, če odzivi sodelavcev postanejo problem na oddelku. Vsebuje tudi nekaj strani, ki se jih da razmnožiti in izročiti sodelavcem obolelega.

Zadnje, sedmo, poglavje predlaga, kako lahko podjetja vnaprej preprečijo marsikateri problem, ki se lahko pojavi v zvezi z delavčevo težko boleznijo, če vpeljejo kadrovske politike glede težkih bolezni. Potem so predstavljene tri študije primerov, tj. primeri stopenj, skozi katere se lahko razvije bolezen, primeri, ki se lahko uporabijo, ko se oblikuje takšna politika.

Dodatne opombe

Knjiga ves čas uporablja moško obliko za obolelo osebo. To ne pomeni, da rak prizadane samo moške: dejansko za rakom zboli skoraj toliko žensk kot moških. Vendar pa je z jezikovnega stališča nerodno vsakič zapisati „on ali ona“, kadar v besedilu govorimo o delavcu z boleznijo, ki ogroža življenje.

Za vpogled v vsebino knjige obiščite spletno stran www.cancer.dk/arbejde, kjer boste našli skrajšano in celotno različico knjige.

Tudi bolniki z rakom lahko uporabijo predloge iz knjige za navdih ali praktično pomoč, ko poskušajo reševati probleme na delovnem mestu.

Čeprav se knjiga začne z razpravo o tem, kaj se da storiti, ko sodelavec zboli za rakom, pa bo vsebina uporabna tudi za druge bolezni, ki ogrožajo življenje.