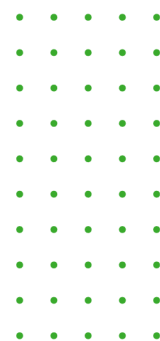


PRZEWODNIK



JAK WESPRZEĆ W PRACY OSOBĘ CHORUJĄCĄ PRZEWLEKLE?



IWONA
GROCHOWSKA

GRUDZIEŃ 2024

SPIS

TREŚCI



1. Wstęp

- Dlaczego warto mówić o chorobach przewlekłych?
- Historia Oli Pomorskiej

2. Czym jest przewlekła choroba?

- Definicja i wpływ na życie zawodowe



3. Wyzwania i wsparcie w pracy

- Trudności osób chorujących
- Rola współpracowników i menedżerów

4. Jak pomagać?

- Praktyczne wskazówki dla menedżerów i kolegów

5. Czego unikać?

6. Słowo od Oli

WSTĘP



Przewlekła choroba w miejscu pracy to wyzwanie, które może wpłynąć na wszystkie aspekty funkcjonowania zespołu, a nawet całej organizacji – od wydajności pracy, przez atmosferę w zespole, aż po relacje interpersonalne – i to nie tylko z osobą, która zмага się z chorobą.

Niniejszy e-book został stworzony z myślą o pracodawcach, menedżerach oraz współpracownikach, aby pomóc im zrozumieć, jak wspierać osoby przewlekle chore.

Inspiracją do jego napisania jest **Ola Pomorska**. Ola pracuje w Nais prawie od początku jego istnienia. Od kilku lat zмага się z chorobą nowotworową, stawiając jej dzielnie czoła, walcząc o jakość życia swojego i swojej córeczki. Staramy się towarzyszyć Oli w tej drodze.

Iwona Grochowska

ex CEO Nais | iwonagrochowska.pl



SŁOWO OD

Oli

Ja. Ola. Kobieta. Mama. Córka.
Siostra. Przyjaciółka. Kiedyś żona.
Współpracowniczka.

Rak nigdy nie był dla mnie
wymówką. Nigdy też nie
walczyłam z chorobą jak to jest
w zwyczaju.

Wręcz przeciwnie, od samego
początku staram się zrozumieć
dlaczego się pojawił w moim życiu
i życiu moich bliskich.

Od prawie 6 lat jestem
Sherlockiem Holmsem swojego
życia. Kiedy wydaje się, że już jest
dobrze, znów pojawia się góra,
ale z za niej widzę piękny horyzont.

I choć zdarzają się bardzo ciężkie upadki,
to dzięki sobie i cudownym Duszom wokół mnie,
staję na nogi i idę dalej.

Zawsze w świadomości i uważności, chcąc aby
moja historia była dla innych napędem, o który,
wiem to, czasem jest bardzo ciężko.



CZYM JEST PRZEWLEKŁA CHOROBA?

Według Światowej Organizacji Zdrowia (WHO) chorobą przewlekłą jest jakiegokolwiek zaburzenie bądź odchylenie od normy określanej jako zdrowie, które charakteryzuje się występowaniem co najmniej jednej z takich cech:

- trwałość,
- pozostawianie po sobie inwalidztwa,
- spowodowanie nieodwracalnych zmian patologicznych,
- konieczność specjalnego postępowania rehabilitacyjnego bądź długiego czasu nadzoru czy opieki.

Przewlekła choroba wpływa na różne sfery życia osoby chorującej, zarówno w obszarze zawodowym, jak i prywatnym.

Oprócz wyzwań zdrowotnych pacjenci muszą mierzyć się z problemami emocjonalnymi i społecznymi.

WPŁYW PRZEWLEKŁEJ CHOROBY NA ŻYCIE ZAWODOWE OSOBY CHORUJĄCEJ

Jest ogromny!

Osoby chorujące doznają ogromnego, długotrwałego stresu. W pracy zwykle doświadczają spadku produktywności z powodu zmęczenia, bólu lub skutków ubocznych leczenia. Przerwy w pracy z powodu wizyt lekarskich czy hospitalizacji dezorganizują pracę im samym, szefom odpowiedzialnym za sprawne działanie zespołu i całym zespołom.

Konieczność dostosowania obowiązków do ograniczeń zdrowotnych może wpłynąć na obniżenie poczucia wartości w pracy. Trudno jest pracować na 100%. Już tylko ten fakt może być źródłem poczucia zawodu: *inni nie mogą na mnie liczyć, wypadam z obiegu w sposób niekontrolowany.*

Długotrwałe czy częste zwolnienia lekarskie mogą stać się źródłem niepokoju o pracę w ogóle. *Czy będę miał_a dokąd wrócić? Jak długo będą na mnie czekać?*



Te myśli nierzadko prowadzą do tego, że chorująca osoba zaczyna się wstydzić swojej choroby i słabości, która jest jej wynikiem.

“Bezpieczniej” mogą się czuć osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, ale dzisiaj pracujemy przecież w bardzo różnych trybach. W przypadku osób samozatrudnionych czy pracujących na podstawie umowy zlecenia czy umowy o dzieło dochodzi dodatkowy lęk o to, czy stać mnie na niepracowanie?

Menedżerowie muszą podjąć decyzję, czy wspierać chorującego pracownika, w jaki sposób to robić i jak długo wsparcia udzielać.

Nie zawsze zdają ten egzamin. Zdarza się, że osoba chorująca wraca po 8-9 miesiącach ze zwolnienia i właśnie jej stanowisko jest likwidowane, a ona sama znajduje się w podwójnie trudnej sytuacji.



PRZYKŁADY CHORÓB PRZEWLEKŁYCH

Przewlekłe choroby są złożone i obejmują różne grupy schorzeń. Poniżej znajduje się lista tych, które występują najczęściej.

<i>Choroby nowotworowe</i>	<ul style="list-style-type: none">• Rak piersi – wymaga długotrwałego leczenia, rehabilitacji oraz wsparcia psychologicznego.• Rak płuc – często wiąże się z ograniczeniem wydolności fizycznej i koniecznością zmiany trybu pracy.• Chłoniaki – leczenie onkologiczne może znacząco wpłynąć na zdolność do wykonywania obowiązków zawodowych
<i>Choroby układu krążenia</i>	<ul style="list-style-type: none">• Zawał serca – wymaga ograniczenia stresu i zrównoważenia obowiązków.• Niewydolność serca – może skutkować zmniejszeniem tolerancji wysiłku fizycznego i koniecznością wprowadzenia modyfikacji w organizacji pracy.
<i>Choroby metaboliczne</i>	<ul style="list-style-type: none">• Cukrzyca typu 1 i 2 – wymaga regularnej kontroli poziomu cukru we krwi i dostosowania trybu pracy do potrzeb zdrowotnych.• Choroby tarczycy – wpływają na poziom energii i koncentrację, co może wymagać większej elastyczności w pracy.
<i>Choroby psychiczne</i>	<ul style="list-style-type: none">• Depresja kliniczna – może prowadzić do zmniejszenia zaangażowania w pracę oraz zwiększonej potrzeby wsparcia ze strony zespołu.• Zaburzenia lękowe – mogą wpływać na zdolność radzenia sobie z presją i stresem w pracy.

WYZWANIA WSPÓŁPRACOWNIKÓW

- **Brak wiedzy o chorobie.** Często współpracownicy nie wiedzą, na czym polega choroba, jakie może mieć konsekwencje dla sposobu i trybu pracy, a co za tym idzie, jakie wsparcie mogą zaoferować osobie chorującej.
- **Strach.** Zwyczajnie nie wiemy, w jaki sposób rozmawiać z osobą chorującą. Boimy się, że naruszymy prywatność człowieka, zranimy go. Na wszelki wypadek więc chorobę traktujemy jak tabu i poza zdawkowymi pytaniami o samopoczucie, wycofujemy się z interakcji.
- **Dodatkowe obowiązki.** Zwykle występuje konieczność rozdysponowania pracy w zespole. To dodatkowe obciążenie nie dla każdego jest do przyjęcia.

Świadomość tego nie pozostaje bez wpływu na wyrzuty sumienia i poczucie winy osoby chorującej.

Szef także jest w trudnej sytuacji, gdy stara się z jednej strony być fair i wspierać osobę chorującą, z drugiej, delegując dodatkowe rzeczy na pozostałych członków zespołu.



- **Dyskomfort emocjonalny.** Bardzo często nabieramy obawy przed tym, by nie powiedzieć czegoś niewłaściwego, by nie dotknąć człowieka, który przecież znajduje się w trudnym położeniu. Nie wiemy czy i jak podjąć rozmowę na tak trudny temat.
- **Stygmatyzowanie.** "Ta osoba, z taką chorobą". Nie zdajemy sobie sprawy z tego, w jakim stopniu język, którym się posługujemy działa stygmatyzująco. A przecież choroba nie określa nikogo, komu się przydarzy.
- **Choroba przed człowiekiem.** Gdy już dowiadujemy się o chorobie, to ją "mamy" na pierwszym planie. Dopiero w drugiej kolejności widzimy osobę, jej kompetencje, wiedzę, itp.

CO MOŻE POMÓC?

Zorganizuj spotkanie z psychologiem na temat empatii i wsparcia dla osób z przewlekłymi chorobami.

Wystarczy godzina, by uświadomić najistotniejsze kwestie.

Omawiaj na bieżąco sytuację z zespołem, żeby zarządzać na bieżąco dodatkowym obciążeniem.

Bądź transparentny wobec zespołu.

Weź pod uwagę i uszanuj, że nie każdy będzie mógł lub chciał się zaangażować w pomoc.



WYZWANIA SZEFÓW

- **Zarządzenie obciążeniem zespołu.** Balansowanie pomiędzy wsparciem dla chorego a zapewnieniem efektywności pracy zespołu jest bardzo trudne, wymaga predyspozycji komunikacyjnych i empatii, nie tylko wobec osoby chorej, ale i pozostałych członków zespołu.
- **Komunikacja.** Jak rozmawiać z chorym pracownikiem, aby nie naruszyć jego prywatności, jednocześnie dbając o potrzeby zespołu? W jaki sposób, i czy w ogóle, rozmawiać o chorobie z innymi?
- **Dostosowanie zadań.** Gdy już wiadomo, że to choroba przewlekła, dobrze jest przeprowadzić proces dostosowania zadań do możliwości oraz kondycji fizycznej i psychicznej chorej osoby.
- **Czas.** Jak długo ta pomoc ma trwać? Czy to może być okres przejściowy, czy raczej sytuacja zmieni się na stałe? A jeśli to już zmiana na stałe, w jaki sposób ustalić z chorującą osobą nowe zasady współpracy z wynagrodzeniem włącznie? Kiedy taką rozmowę przeprowadzić?



Komunikacja zespołowa

Nawet jeśli osoba chorująca przebywa na długotrwałym zwolnieniu lekarskim, zadbaj o to, by nie wypadła z komunikacji zespołowej.

Uwzględniaj ją w grupie odbiorców twoich zespołowych maili.

Jeśli organizujesz wyjście integracyjne, pamiętaj o zaproszeniu także dla niej, nawet jeśli wiesz, że nie skorzysta.

Podobnie rzecz ma się ze spotkaniami firmowymi i dystrybucją ogólnofirmowych informacji – nie zapominaj o chorującym odbiorcy.

CO MOŻE POMÓC?

Opracuj indywidualny plan pracy

dla osoby z przewlekłą chorobą, który uwzględni jej aktualne możliwości.

Skonsultuj się z ekspertem,

np. z psychologiem w celu opracowania najlepszej strategii wsparcia lub przygotowania się do ważnych rozmów.

Spotykaj się i rozmawiaj

jeden na jeden z chorującą osobą.
Zwykła, otwarta rozmowa: *czy jest coś, co mogę dla ciebie zrobić? czy jest jakaś forma pomocy, którą mogę ci zaoferować?* może przynieść ulgę i zwiększyć poczucie bezpieczeństwa.

JESTEŚ SZEFEM? MOŻESZ WIELE

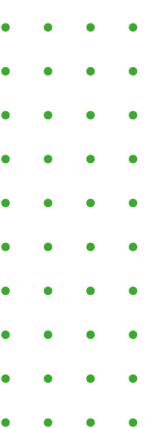
Nie bój się. Otwarta, empatyczna rozmowa pomoże ci zorientować się, czy i w jaki sposób możesz pomóc. Spotkaj się, najlepiej "face to face", będziesz mógł lepiej zrozumieć rozmówcę i wyrazić swoje odczucia.

Mów wprost i komunikuj swoje intencje:

"nie wiem jak się zachować więc ta rozmowa będzie dla mnie trudna, ale chcę bardzo ci pomóc".

Nie rzucaj słów na wiatr. Proponuj pomoc, która leży w twoim zasięgu, a nie w orbicie twoich dobrych chęci. One są cenne, ale realnie pomocne są deklaracje, których dotrzymasz.

Odróżnij litość od wsparcia. Pytaj, jeśli chcesz pomóc. Nie pytaj, jeśli chcesz się poużalać nad cudzym losem.



bądź uważny
i podtrzymuj
poczucie przynależności

Zachowaj szczerłość i uczciwość. Jeśli twoja propozycja pomocy i wsparcia jest czasowa, osoba chorująca powinna to wiedzieć. Najgorsze, co może ją spotkać, to niespodziewane zwolnienie z pracy.

Tu nie ma czasu ani przestrzeni na domyślanie się. Informacja o możliwościach i planach jest w porządku, a przekazana z wyprzedzeniem pozwala zorganizować rzeczywistość i ograniczyć stres, który nie pomaga w procesie zdrowienia.

Zastanów się, w jaki sposób możesz zorganizować pracę:

- a. elastyczny czas pracy
- b. przegrupowanie obowiązków

Uszanuj autonomię. To osoba z chorobą decyduje, czy chce z pomocy skorzystać, jak dużo chce o chorobie powiedzieć i jakiej pomocy potrzebuje. Tu twoja zadaniowość i pomysłowość (często nieoceniona) niech stoi w drugiej linii.

zachowaj dyskrecję

to osoba chorująca decyduje o tym,
co i komu chce o chorobie
powiedzieć

Sprawdzaj. Sytuacja jest dynamiczna, sprawdzaj czy coś się nie zmieniło, czy inna forma pomocy nie jest teraz bardziej potrzebna.

Zadbaj o wsparcie psychologiczne.

To jest często ten rodzaj pomocy, po który osoba z chorobą sięgnie w ostatniej kolejności. Firma może pokryć koszt takiej pomocy. Dla osoby z chorobą to często niestety "ostatnia kolejność odśnieżania".

Czasem najważniejsze są pieniądze. Zorganizowanie zbiórki w firmie bywa nieocenioną pomocą w organizacji często niezwykle kosztownego leczenia.



PIENIĄDZE
bywają najważniejsze

JEŚLI SIĘ PRZYJAŹNICIE LUB PO PROSTU CHCESZ I MOŻESZ ZROBIĆ WIĘCEJ:

- Możesz pojechać na wizytę lekarską, badanie, bo w towarzystwie życzliwej osoby raźniej i łatwiej zmierzyć się ze strachem.
- Możesz zrobić zakupy i je podrzucić, zwłaszcza, jeśli osoba chorująca ma gorszy dzień.
- Możesz wyjść z psem lub zabrać go na weekend.
- Możesz zabrać dziecko, żeby stworzyć przestrzeń do odpoczynku, pobycia ze sobą, czasem po prostu do popłakania.
- Możesz spędzić czas wspólnie z rodziną.
- Możesz po prostu być w kontakcie.



MOŻESZ BYĆ INTERWENTEM KRYZYSOWYM

Choroba przewlekła oznacza najczęściej kryzys psychiczny. W tym kryzysie możesz udzielić osobie chorującej społecznego wsparcia. Możesz:

- **wesprzeć emocjonalnie** – przez zainteresowanie i emocjonalną bliskość oraz troskę, możesz wpłynąć na poczucie bezpieczeństwa i przynależności chorującej osoby;
- **wesprzeć informacyjnie** – przez dostarczenie informacji, czasem kontaktów do specjalistów, miejsc, w których można otrzymać pomoc, możesz się przyczynić do lepszego poradzenia sobie w tej sytuacji;
- **wesprzeć instrumentalnie** poprzez dostarczenie informacji o konkretnych sposobach postępowania;
- **wesprzeć materialnie** poprzez zorganizowanie pomocy finansowej lub rzeczowej.



TO JEST ZA TRUDNE DLA CIEBIE?

SYTUACJA CIĘ PRZERASTA?

To jest ok.

Ty też musisz mieć zasoby
potrzebne do pomagania.

Jeśli ich nie masz,
masz prawo to powiedzieć.

Możesz też zwyczajnie
nie chcieć pomagać.

O co przy tym zadbać?

Wprost powiedz osobie chorującej,
np.: *“Nie chcę, żebyś pomyślała, że cię
unikam, ale ta sytuacja jest dla mnie
po prostu za trudna”.*

CO STANOWCZO JEST PRZECIWSKUTECZNE:

- Słowa: “będzie dobrze” – nikt tego nie wie.
- Ciekawość granicząca ze wścibskością “kiedy znów badania?”
- Dawanie dobrych rad. Nie wchodź w buty, w których nigdy nie byłeś_eś.
- Umniejszanie problemu.





SŁOWO OD *Oli*

Dziś stoję przed decyzją czy podjąć się specjalistycznego leczenia w Klinice w Niemczech polegającej na zabiegu radioembolizacji zmian w wątrobie, jednak koszt zabiegu jest znacznie ponad moje możliwości, bo to łącznie 160.000 PLN, dlatego zwracam się z ogromną prośbą o wsparcie mojej zbiórki, abym mogła podjąć się tego leczenia.

DOŁĄCZ DO ZRZUTKI

<https://www.siepomaga.pl/aleksandra-pomorska>

