

Bilgi ve yardım nereden alınabilir?

- Alman Emeklilik Kasası'nın ücretsiz telefon servisi hattı 0800 10004800
- Hastalık Kasanız
- Emeklilik Kasası
- Sosyal Haklar Kılavuzu- Kronik hastalığı olanlar için ücretsiz telefon hattı 0 8000 - 48 64 72
- Yerel Uyum Büroları (IFD) ve Uyum Dairesi www.integrationsaemter.de
- Almanya Bağımsız Hasta Danışmanlığı (UPD) Servis telefonları 0800 0117722 (Ücretsiz) 0177 1785152 (Ücretli)

Destekleyen:

abbvie



Hazırlayan:
Türk Alman Sağlık Vakfı
Friedrichstr. 13
35392 Gießen
Tel.: 0641 96 61 16



Türkisch-Deutsche Gesundheitsstiftung e.V.
Türk Alman Sağlık Vakfı

Kronik Hastalıklar

İşverenim ile nasıl konuşacağım?



- Kronik hasta kimdir?
- Kültürel farklılıklar
- Niçin? Ne Zaman? Nasıl?
- Örnekler
- İki tarafın (İşçi-İşveren) yararına

Kronik hastalık nedir?

Kronik hastalık, insanın gerek vücudunu gereksel psikolojik ve sosyal açıdan çevre ile iletişimi uzun süreli olumsuz etkileyen hastalıklardır. Bunlar kalp ve kan dolaşımı hastalıkları (kronik koroner kalp hastalıkları, kalp yetmezliği), yüksektansiyon, diyabet, iç organlardaki hastalıklar, kronik akciğer, astım, kronik böbrek hastalıkları, inme (felç), kanser, osteoporoz (kemik erimesi), solunum yolu, cilt veya metabolizma bozukluğu gibi hastalıklardır. Genellikle ömürboyu süren hastalıklardır.

(Karşılaştığımız Schaeffer 2004 - Warschburger 2000)

Lisan yetersizliği veya kültürel farklılıklar:

Çalışan olarak hastalığı anlatırken, Almanca lisan yetersizliği veya kültürel farklılıklardan doğabilecek son derece hatalı ifadeler çok dikkat edilmelidir. Örneğin, kronik hasta bir çalışanın "Ich bin krank, arbeitsunfähig" (Hastayım, çalışamaz durumdayım) demek isterken Almanca "Ich mache krank" diyerek "Kendimi hasta yapıyorum" gibi bir ifade bulunması vahim sonuçlara yol açabilecek yanlış yoruma sebep olabilir.

Örnekler:

Çalışan A.'nin kronik hastalığı vardır. Eklem yerlerindeki şişmenin ve ağrının artmasıyla doktora gider. Doktor, muayeneye gelen A.'nin kronik bir hastalığı olduğu tespit eder ve istirahat etmesi için işgörememezlik raporu verir. Durumunu bildirmek üzere işvereni telefon eden A. ile işvereni B. arasında şöyle bir konuşma geçtiğini düşünelim.

- Bay B. Önümüzdeki 10 gün hasta yapacağım.
(Ich mache die naechsten 10 Tage krank)
- (İşveren hafif bir şaşkınlık geçirir, telefonda kısa bir sessizlik olur) "Evet... Raporunuzu gönderiniz...
Bay A. herhalde doktora gittiniz ve rapor aldınız.
Sanırım böyle olması gerektiğini biliyorsunuz..."

İşçiler için üç önemli soru...

Astım, diyabet, kanser, MS, Romatizma veya epilepsi gibi hastalıklar çalışanlar da dışarıdan gözükmez. Çalışanlar da bu hastalıklarını işveren bildirdikleri takdirde kariyerlerine, maaş artışlarına olumsuz bir etki yapacağını düşünürler.

Buna ilaveten mesai arkadaşları tarafından mobbing yapılabileceği, işyerinde ayrımcılığa uğrayabileceği gibi faktörler de eklenince genelde bu hastalıkları gizleme yoluna gidilir. Bu hastalıkları açıkça bildirilip anlayış ile karşılanması işyeri kültürü ile bağlantılıdır. Fakat işveren ile konuşma her iki taraf için son derece yararlıdır.

İşverenimle niçin konuşmalıyım ?

- Çalışan olarak destek alabilmek için
- Psikolojik baskıyı önlemek için,
- Üretim gücümün azalmasıyla üretim maliyetinin artmasını engellemek için,
- Mesai arkadaşlarım tarafından veya beklenmedik durumlarda anlayışla karşılanmam için

İşverenimle ne zaman konuşmalıyım ?

- Hastalığın sürekli bir hale gelmesi üzerine,
- Hastalığın yarattığı psikolojik baskının artmasıyla,
- İşgücümde bir azalma hissettiğim zaman,
- İşyerindeki üretim seyri tehlikeye düştüğü zaman,

İşverenimle nasıl konuşacağım ?

- Açık ve dürüstçe...
- Kronik hastalığımı anlatarak...
- Hastalığımın risklerini ve nasıl tedavi olacağımı...
- Korkularımı hafife indirmeden...
Bu durumun her zaman işverenin de başına gelebileceğini unutmayın...

Açıklık her iki tarafın yararınadır

İşveren anlayışla karşıladığı zaman, kronik hasta olan her çalışan için bir çalışma ortamı yaratılabilir. Ama kronik hastalığı olan çalışan da yeni duruma kendini kolayca hazırlamalıdır. Böylelikle çalışan ile el ele veren işveren verimli ve psikolojik olarak güçlü bir çalışana sahip olur. Kronik hastalığı olan her çalışanın durumu ayrı ele alınıp onun kişisel özelliklerinin mesleki olarak yeni duruma kolaylıkla nasıl adapte olacağı düşünülmelidir. Çalışanın gittiği doktor, işyeri doktoru, işveren ve çalışan arasındaki açık bir iletişim yeni bir çalışma ortamının sağlanması için en önemli temel şarttır. Bulunacak çözüm teknik yardımları gereken bir durum olabileceği gibi üretimin seyrinde bazı değişikliklere gidilmesi veya bazı işlerin çalışandan alınması gibi de olabilir.

Örnek bir durum :

Örneğin kronik romatizması olan bir çalışan artık oturarak işlerini yapamaz, bu durum işveren içinde artık kaçınılmaz yani çözümlenmesi gereken bir hal alır. İşveren ile çalışan arasında yapılan uzun bir görüşme sonucu bir uzlaşmaya varılır ve çalışana yükselip alçala-bilen bir çalışma platformu hazırlanır. Böylece işveren verimli bir çalışanını kaybetmez. Çalışan da kronik romatizma hastalığına rağmen ağrısı olmadan verimli bir şekilde çalışmaya devam eder.