

# řictnebooneřit



Lies  
Korevaar

Kdy, jak a komu přiznat  
své duševní onemocnění v prostředí zaměstnání



Lies Korevaar  
říct nebo neříct



Pro potřeby zaměstnávání  
upravila Lenka Chroustová

## Obsah

Předmluva	3
Anežka	4
Marek	4
Jana	4
Josef	4
Úvod	5
Přiznání vašeho znevýhodnění zapříčiněného duševním onemocněním	6
Zda to říct	6
Co říct	9
Komu to říct	10
Kdy to říct	10
Jak to říct	12
Důvěrnost, mlčenlivost	13
Diskriminace	14
Pracovní listy	16
Literatura	24
Další informace	24
Webové stránky	24
Odkazy na organizace	24
Tiráž	25

## Předmluva

Tato brožura a informace v ní uvedené jsou určeny lidem, kteří se potýkají s psychickými potížemi nebo duševním onemocněním, jejich blízkým i všem, kteří s nimi přicházejí do kontaktu. Jejím účelem je pomoci a nabídnout odrazový můstek v otázce přiznání duševního onemocnění a určitého znevýhodnění a to konkrétně v oblasti zaměstnání. Obsah by měl pomoci lidem s duševním onemocněním informovaně se rozhodnout, jestli informaci o své nemoci v pracovním procesu sdílet anebo ne.

Údaje vycházejí ze současné literatury, která se zabývá tématem tzv. „disclosure“, což je pojem v češtině zatím neužívaný a obtížně přeložitelný (doslova „odtajnění, odkrytí“); v této brožuře jej překládáme většinou jako „přiznání vlastního duševního onemocnění svému okolí“, „sdílení informace o vlastním duševním onemocnění“ apod. Pojem lze též připodobnit již zavedenému anglickému „coming out“, který je používán pro jinou konkrétní společenskou skupinu. Kromě literatury brožura čerpá i z osobních zkušeností nizozemských studentů potýkajících se s duševním onemocněním a zdravotnických i pedagogických pracovníků, kteří se s tématem přímo setkali ve své praxi. Text je určen také pro sociální pracovníky, rodinné příslušníky či další přirozenou síť lidí s duševním onemocněním. K tomu, aby zaměstnanec s psychickými potížemi nebo duševním onemocněním byl schopen úspěšně pracovat, je potřeba, aby dosáhl specifických dovedností. Jednou z nich je právě schopnost přiznat své znevýhodnění v prostředí vlastního zaměstnání.

**Anežka**

Anežce je 23 let a právě nastoupila poprvé do zaměstnání. V devatenácti letech, při studiu na střední škole se u ní objevily hluboké deprese. Pokusila se o sebevraždu a načas byla hospitalizována v psychiatrické nemocnici. Poslední dva roky do tohoto zařízení dochází na denní program. Studium zatím nedokončila, ale v posledním roce se její stav zlepšil natolik, že se rozhodla z finančních důvodů chodit na pravidelnou brigádu. Na setkání s kolegy se jí jeden z nich zeptal: „A co ty? Co jsi dělala předtím?“ Anežka byla otázkou zaskočená a nevěděla, co na to říct.

**Marek**

Markovi je 22 let a v rámci univerzitního studia má absolvovat odbornou stáž. Podstoupil pohovor se zástupcem společnosti, kde by rád na stáž nastoupil. Během rozhovoru se jej potenciální zaměstnavatel zeptal, proč ve svém životopise vynechal jeden rok. Marek mu sdělil, že se před třemi lety rok léčil s psychózou. Zástupce společnosti vzápětí pohovor urychleně ukončil a Markovi se již nikdo z této firmy víckrát neozval.

**Jana**

Janě je 54 let a po návratu z hospitalizace sháněla práci na zkrácený úvazek. Byla jí doporučena firma, kde pracují i lidé se zdravotním znevýhodněním. Při pracovním pohovoru se jí vedoucí otevřeně zeptal, s jakou nemocí se léčí. Jana bezprostředně odpověděla: „Mám paranoidní schizofrenii, pravidelně docházím k psychiatrovi, ale funguju normálně. Jenom jsem při práci pomalejší a občas marodím.“ Reakce vedoucího byla pro Janu překvapivá: o další detaily se nezajímal, jen poznamenal, že se zaměstnáním lidí se schizofrenií zkušenost má a upozornil ji, že je potřeba, aby se vždy včas omluvila, když nepřijde do práce a dodržovala pracovní dobu. Jana v této firmě pracuje již druhým rokem.

**Josef**

Josefovi je 35 let a sháněl práci v administrativě na zkrácený úvazek. O svém duševním onemocnění nechtěl se zaměstnavatelem mluvit, ale zároveň měl obavy, že na něj bude kladen velký nárok a kvůli tomu bude prožívat stres. Využil proto podpory sociální služby: s jejím pracovníkem se zaměřili na trénink komunikace a také si vyjasnil, v čem konkrétně je jeho pracovní výkon jiný než u zdravého zaměstnance. Při pracovním pohovoru se pak držel pouze tématu práce („nevydržím se soustředit déle než 3 hodiny v kuse a dělají mi potíže stresové situace“) a podařilo se mu domluvit práci na 3 dny v týdnu, 3 hodiny denně. Josef se zaučoval pomalejším tempem a jeho kolegyně ho provázela delší dobu, než si byl jistý, že práci zvládne samostatně.

Uvedené příběhy jsou typickým příkladem obvyklého dilematu člověka s duševním onemocněním: rozhodnout se, zda říct nebo neříct o svých potížích psychiatrického rázu. Přiznání má své výhody, ale někteří to obvykle nedělají, ať už z obavy z diskriminace nebo proto, že svou situaci zvládají. Nicméně situace každého člověka se může z nejrůznějších důvodů změnit a tím znovu otázku přiznání své nemoci otevřít. Rozhodnout se mluvit otevřeně o svých potížích je velmi osobní záležitost. V procesu rozhodování hrají významnou roli vaše vlastní životní situace a okolní podmínky. Na tomto místě nabízíme některé z aspektů, na které byste mohli brát zřetel a které by vám mohly při rozhodování pomoci:

- Přinese mi přiznání nějaké výhody?
- Komu to mám říct a proč?
- Jak bude tým v práci na kolegu s duševním onemocněním reagovat?
- Dostane se mi lepší podpory, pokud své onemocnění přiznám?
- Ponesu si s sebou už neustále stigma, že jsem duševně nemocný (nálepkou bláznů)?
- Co se stane, když to zjistí ostatní lidé v okolí?
- Co si o mně lidé pomyslí?

V tomto textu podrobně rozebereme různé aspekty takového přiznání a nabídneme základní kroky a momenty, které je vhodné zvážit a které by vám měly napomoci, abyste se rozhodli co nejlépe vzhledem k vaší konkrétní situaci. Cílem brožury je pomoci lidem s duševním onemocněním (a jejich blízkým) se rozhodnout, zda o své nemoci otevřeně mluvit.

## Přiznání vašeho znevýhodnění zapříčiněného duševním onemocněním

„Přiznat své znevýhodnění způsobené duševním onemocněním“ znamená, že někomu o svém duševním stavu, kondici a současných i/nebo minulých obtížích povíte.

Abyste se na to připravili a pečlivě zvážili případné důsledky takového přiznání, věnujte pozornost následujícím krokům a stanovte si:

1. Zda to říct
2. Co říct
3. Komu to říct
4. Kdy to říct
5. Jak to říct

### Zda to říct

Rozhodnutí přiznat někomu své duševní onemocnění patří k těm obtížnějším. Protože každý člověk má rozdílné zkušenosti a jiné potřeby, způsob, jakým to proběhne, bude pro každého odlišný. Přiznat ostatním duševní problémy je rozhodnutí osobní – jen vy sami jste tím, kdo takové rozhodnutí může udělat. Nenechte na sebe tlačit, nedělejte to kvůli jiným lidem, protože vy jste ten, kdo s výslednými pozitivy i negativy bude žít.

Psychiatrické znevýhodnění není většinou viditelné a projevuje se u každého různě a svým jedinečným způsobem. Rozhodnutí přiznat své znevýhodnění může být nezbytné pro přizpůsobení pracovních podmínek dle vaší potřeby. Kromě oficiálních míst je také na místě rozhodnout se, zda to říct spolupracovníkům, např. přátelům anebo kolegům, zvláště pokud je třeba na něčem pracovat společně, v týmu.

Rozhodnutí přiznat své znevýhodnění dané duševním onemocněním je osobní volbou každého jednotlivého člověka, který se s ním potýká. Je to rozhodnutí individuální, záležící na okolnostech, podmínkách, i na tom, jak bezpečně a příjemně se v něm člověk cítí.

Bohužel, ve vztahu k duševním nemocem přežívá stále mnoho mýtů a dezinformací. Důsledkem přiznání může být v některých případech stigmatizace, lidé se k vám chovají jinak a vidí ve vás místo plnohodnotné osoby jen vaši nemoc. Stává se to především, pokud se dosud nikdy s nikým s duševním onemocněním nesešli.

Přiznání znevýhodnění v oblasti duševního zdraví má tedy svá pozitiva i negativa. Rozhodnutí, zda svou nemoc přiznat anebo ne, není konečné. Je možné je po čase vyhodnotit a zvážit znovu, na základě nových okolností a změněných podmínek. Je podstatné, aby se všechny faktory ovlivňující, zda přiznat vlastní duševní onemocnění anebo ne, prozkoumaly a vyhodnotily před samotným rozhodnutím.

Lidé s duševním onemocněním v pracovním procesu by měli zvážit následující hlediska, než se rozhodnou, zda o své nemoci mluvit anebo ne:

### Výhody, které přiznání přinese, mohou být následující:

- lepší podpora,
- nadřízený i kolegové v zaměstnání mohou cítit větší pochopení a být k vašim potížím vstřícnější, zvláště když ovlivňují váš pracovní výkon (např. tempo, soustředěnost), pokud se k nim informace dostanou hned z počátku, ač vlastní znevýhodnění / onemocnění se při práci projeví až později, protože v tu chvíli jsou snáze a rychleji schopni vyjednat či provést potřebnou úpravu pracovních podmínek. Nejsou situací tolik zaskočeni a mohou ocenit, že s nimi jednáte „na rovinu“,
- přiznání může zafungovat jako prevence před porovnáváním a soutěživostí,
- může být vyjednáno a zrealizováno přizpůsobení pracovních podmínek - práce s menší mírou stresu, zkrácený úvazek, vytvoření nového pracovního místa, menší tým, apod.,
- v případě pozitivní reakce můžete mít lepší pocit. Díky přiznání své nemoci se můžete potkat s dalšími lidmi s podobnou zkušeností,
- pokud lidé, kterým věříte, o vás víc vědí, můžete s nimi navazovat lepší vztahy,
- v případě, že zaměstnavatel zatím neplní zákonnou povinnost zaměstnávat zdravotně handicapované, může být skutečnost, že pobíráte invalidní důchod nebo jste tzv. OZZ (osoba zdravotně znevýhodněná), vítána,
- pokud již daná firma zaměstnává lidi se znevýhodněním a má s tím dobrou zkušenost, můžete mít šanci pracovat dle svých potřeb,
- obeznámení s vašimi potřebami napomůže do budoucna tomu, že zaměstnavatel bude vnímavý k potřebám dalších zaměstnanců s podobným znevýhodněním,
- obeznámení s problematikou vede k překonávání bariér a zpochybnění stereotypů,
- více zájmu, péče a podpory ze strany kolegů,
- v případě náročné situace bude personál schopen reagovat vhodně a citlivě,
- přístup ke stejným právům a oprávněním jako všichni ostatní,
- nebudete považován za problémového zaměstnance,
- možnost získat podporu a radu.

**Nevýhody přiznání duševního onemocnění** mohou být např. následující:

- obavy, že podpora z vašeho okolí bude nižší,
- okolí se může cítit ohrožené (ať už z důvodu neznalosti anebo předchozí osobní zkušenosti),
- zvýšení vaší psychické zátěže dané nutností vysvětlovat své znevýhodnění,
- strach z diskriminace,
- pocit odmítnutí,
- strach z vyloučení z kolektivu,
- nepochopení ostatními týkající se důsledků vašeho znevýhodnění (např. mohou mít pocit, že dostáváte nějaké výhody),
- obava, že vám budou upírány možnosti (např. pracovat přesčas, povýšení, náročnější pozice),
- obava, že znevýhodnění bude provokovat zvědavost či nadbytečný a nevhodný zájem jiných,
- obava, že v centru zájmu bude stát vaše onemocnění namísto vašich pracovních schopností,
- obava z odlišného zacházení vzhledem k ostatním.

**Také se můžete rozhodnout informací o svém duševním onemocnění**

**NESDÍLET.** Můžete pro to mít různé důvody, např.:

- nepožadujete žádnou podporu ani služby navíc, protože vaše onemocnění nemá žádný dopad na vaši schopnost vykonávat danou pracovní pozici,
- nejste si zatím jistý, zda žádat o nějakou formu podpory nebo uzpůsobení pracovních podmínek,
- nevíte, kdo všechno bude mít přístup k vašim osobním informacím,
- vyvinul/a jste si efektivní/funkční strategie pro zvládání vaší nemoci a není pro vás v tuto chvíli výhodné ji přiznávat svému okolí,
- domníváte se, že v dané situaci a místě jsou již rovné podmínky dostatečně zajištěny, což odstraňuje další potřebu vyhledávat přizpůsobení pracovních podmínek.

Je důležité si uvědomit, že pokud neexistuje potřeba něco měnit, nebo pokud jste se rozhodli a vyvinuli funkční strategie zvládání svých specifických potřeb, tak není žádný důvod, abyste své znevýhodnění zveřejňovali. Pokud nevyžadujete žádné uzpůsobení podmínek k tomu, abyste zaměstnání zvládli, tak není důvod zaměstnavatele o svém onemocnění informovat. Pokud máte skryté duševní onemocnění, které neovlivňuje vaši schopnost pracovat, nemusíte tuto informaci dobrovolně poskytovat dále. Snažte se zvažovat výhody a nevýhody přiznání vašeho duševního onemocnění. Měli byste mít jasno v tom, proč chcete tuto věc přiznat, jaký cíl tím sledujete. Je důležité, abyste si udělali vlastní názor a rozhodli sami, co je pro vás nejlepší.

V každé situaci, s každou osobou a v každé chvíli se musíte sami sebe zeptat, co všechno vlastně chcete říct. Můžete mít připravený stejný příběh, který budete říkat pokaždé znovu. Ale může se stát, že ne vždy bude adekvátně odpovídat situaci.

Vzhledem k okolnostem se musíte rozhodnout, o čem chcete mluvit, zda

- o tom, že máte duševní onemocnění.
- o konkrétních stránkách či projevech vašeho duševního onemocnění.

Zároveň to také říkáte za nějakým účelem, který formulaci vašeho sdělení ovlivňuje, např.:

- vaše onemocnění má dopad na průběh vašeho studia.
- máte specifický styl a přístup k práci.
- chcete dané osobě poskytnout potřebné informace o vašem znevýhodnění.

Může se také stát, že se vás někdo na vaše duševní onemocnění bude vyptávat – např. personalista se při pohovoru může zeptat na vaši diagnózu. Co v takový okamžik dělat? I za této situace jste to vy, kdo rozhoduje o tom, co a jak moc toho o svém znevýhodnění sdělíte. Pokud toho nechcete povědět víc, než je nezbytně nutné, můžete využít např. následující formulace:

- „Raději bych detaily svých obtíží neprobíral...“,
- „Detaily své nemoci si raději ponechávám pro sebe...“,
- „... ale mé znevýhodnění znamená, že mám problém s...“ (zmiňte danou pracovní oblast).
- „V takovém případě mi velice pomáhá úprava podmínek nebo podpora (zmiňte žádanou formu úprav či podpory). Chtěl/a bych s vámi probrat možnost jejich realizace.“

Vaši situaci vysvětlíte tak, aby bylo jasné, jaký dopad má vaše onemocnění na pracovní výkon. Nejdůležitější je udržet konverzaci na úrovni, kdy se soustředíte na vaše pracovní schopnosti a nikoliv na váš handicap. Není vždy podstatné přiznat podrobné konkrétní osobní informace o míře onemocnění či diagnózu. Co je nejdůležitější a nejvíce pomáhá, je poskytnout informace o tom, jak přesně ovlivňuje onemocnění váš výkon a co je potřeba zajistit, abyste danou pracovní pozici mohli vykonávat.

## Komu to říct

Kromě rozhodování o tom zda a co říci je důležité také promyslet komu. V seznamu níže naleznete výčet osob, kterým by možná bylo vhodné a užitečné informaci o vaší nemoci poskytnout.

- Pokud potřebujete úpravu podmínek anebo podporu, je vhodné toto téma otevřít již při začátku vyjednávání o zaměstnání – většinou se jedná o personalistu či manažera. Pokud byste potřebovali podporu při komunikaci se zaměstnavatelem, můžete se obrátit na pracovníka sociální služby. Ten Vám může pomoci se zaměstnavatelem vyjednat.
- Je možné, že o svém handicapu budete muset mluvit s někým z vedení (vedoucí, přímý/nepřímý nadřízený), např. z důvodu, že budete potřebovat nějaké změny pracovních podmínek.
- Asi budete chtít nějakým způsobem informovat kolegy. V první řadě proto, aby rozuměli tomu, proč máte pracovní podmínky jinak upravené či dostáváte nějakou podporu či úlevy. Druhým důvodem je, že i oni sami vás pak mohou podpořit.
- Pokud bydlíte na zaměstnanecké ubytovně, komunitně či v jiném společném bydlení, mohou se vás spolubydlící zeptat na užívání léků, proč chodíte spát tak brzy, anebo si mohou všimnout, že se necítíte dobře

Než se rozhodnete někomu svou nemoc přiznat, měli byste si ověřit, zda dotyčná osoba bude s vašimi informacemi nakládat jako s důvěrnými. Při rozhodování je důležité brát v potaz vaše předchozí podobné zkušenosti. Pokud dříve došlo k zrazení vaší důvěry, asi se budete rozmyslet daleko déle, než informaci o své nemoci opět někomu sdělíte. Tomuto tématu se v textu ještě budeme věnovat.

## Kdy to říct

V průběhu pracovního života můžete zažít mnoho změn. Ocitnete se v nových situacích, potkáte nové lidi, změní se něco ve vašem okolí či vaše životní podmínky. Může se zvýšit vaše pracovní zátěž či se změnit zdravotní stav. Jakákoli z těchto situací může způsobit, že budete v průběhu zaměstnání zvažovat, zda o svém znevýhodnění někomu neříct.

Na tomto místě uvádíme popis několika takových situací:

### **Volba zaměstnání a potřeba podpory**

Vaše rozhodnutí nastoupit do konkrétního zaměstnání se může odvíjet také od množství a forem podpory, kterou daný zaměstnavatel lidem s duševním onemocněním nabízí. To zvažujte především v situaci, kdy vaše znevýhodnění již ovlivnilo vaše předchozí pracovní výkony a víte, že podporu budete potřebovat. Abyste zjistili, zda vámi vybraný zaměstnavatel nějakou podporu nabízí, většinou je třeba uvést charakter svého znevýhodnění.

Z tohoto důvodu je nutné se rozhodnout, zda ke zvládnutí pracovní pozice, na kterou se hlásíte, budete potřebovat úpravu podmínek anebo zvláštní podporu. Jak to zjistit? Nejlepší je informovat se předem, jaké jsou požadavky na danou pracovní pozici a zvážit, zda je pro vás možné jim dostát. To vám umožní s jistotou se rozhodnout, zda svoje duševní onemocnění uvádět anebo ne.

Pokud se rozhodnete být v tomto směru otevření, protože potřebujete nějakou formu podpory, hovořte o tom s kompetentní osobou firmy již při počátku vyjednávání. Může vám to pomoci nastoupit do zaměstnání více plynule a svěží.

### **Přijímací řízení**

Lidé s duševním onemocněním jsou také vystaveni volbě, zda uvést své znevýhodnění již v životopisu anebo nikoliv. Je možné uvést informaci o pobírání invalidního důchodu, případně stupeň. Je nezákonné, pokud by kdokoliv použil této informace proti vám. I v tomto případě platí, že je třeba zvážit své předchozí zkušenosti. Pokud se rozhodnete neuvádět své znevýhodnění do životopisu, stále můžete kdykoliv v průběhu přijímacího řízení informovat kompetentní osobu o svém znevýhodnění a případné potřebě podpory

### **V průběhu zaměstnání**

Někteří zaměstnanci se znevýhodněním zpočátku svou nemoc nikomu nepřiznávají; někdy z obavy z diskriminace a někdy proto, že zátěž zvládají. Nicméně situace každého se může v průběhu pracovního procesu z mnoha důvodů změnit, ovlivnit původní rozhodnutí a znovu otevřít otázku, zda o svém znevýhodnění s někým nepromluvit.

Kdykoli během zaměstnání se také může stát, že se překážka v podobě duševních problémů nečekaně objeví anebo může dojít k náhlému zhoršení zdravotního stavu. Důsledkem může být, že zaměstnanec v tuto chvíli musí svůj handicap přiznat a vyhledat potřebnou podporu, aby vůbec mohl v zaměstnání pokračovat. Stává se, že nemoc vyjde na povrch anebo je nucen ji přiznat v období nějaké krize, přestože vše do té doby probíhalo bez problémů a on nepředpokládal možný problém či obtíž.



Zaměstnanec se může rozhodnout přiznat svá znevýhodnění kdykoli, např. protože:

- došlo ke změně jeho osobní situace, např. objevení se duševních problémů,
- dojde ke zhoršení onemocnění a jeho dopadu na běžný život,
- pocítí jistotu, že přiznání nemoci v tuto chvíli nepovede k diskriminaci,
- zjistí, že potřebuje určitou formu podpory, protože současný stav nebo situace mu neumožňuje fungovat ve stejné podobě s ostatními kolegy.

Momentů a situací, ve kterých se musíte rozhodovat, zda říct nebo neříct o své nemoci, je v souvislosti s prací mnoho. Vždy to bude jen a jen vaše rozhodnutí určit, zda je pro to zrovna vhodná chvíle, vhodná situace, správná osoba a kolik informací o svém onemocnění chcete sdělit.

## Jak to říct

Být, ohledně svého duševního onemocnění otevřený, není jednoduchá záležitost. Často - v každé nové situaci (kdy) anebo s každou novou osobou (komu) - se musíte rozhodovat, zda a co o svém onemocnění povíte. Kromě toho všeho je ještě důležité, jak to řeknete. Zvažte následující, abyste se připravili na to, jakým způsobem své znevýhodnění přiznáte:

Co můžete udělat, abyste byli připraveni?

- znát sebe a své onemocnění,
- identifikovat své silné stránky,
- rozpoznat oblasti, ve kterých budete potřebovat pomoc,
- znát ve svém okolí zdroje, ze kterých můžete čerpat nějakou formu podpory,
- předem rozmyslet, naplánovat a vyzkoušet si, co konkrétně byste mohli říct (nalezněte vhodné formulace slov a vět; zvažte, co říct nejdřív a čím navázat později),
- poradit se s osobou, jíž důvěřujete a která je již s vaší situací obeznámená,
- promyslet si, co potřebujete s danou osobou, kterou chcete informovat, řešit,
- zvážit možné přístupy a postoje, na které můžete narazit a jakým způsobem na ně zareagujete,
- být připravený/á, že se budete muset vypořádat s necitlivými otázkami

Pokud se rozhodnete informovat:

- buďte struční,
- buďte konkrétní a držte se tématu práce,
- buďte asertivní a pozitivní,
- buďte obeznámení s tématem a požadavky na zaměstnance,
- popište, jaký způsob práce je pro vás nejefektivnější,

- proberte na základě svých konkrétních obtíží možná uzpůsobení podmínek, o která žádáte a která jsou pro vás smysluplná.
- v případě vyjádřených či rozpoznávaných obav z konkrétních projevů vaší nemoci popište, jakým způsobem se s obtížemi vypořádáváte. Poskytněte ujištění, že je zvládáte,
- buďte připraveni na necitlivé otázky,
- před setkáním, kde chcete informovat o svém znevýhodnění, dohodněte čas a prostor, které vám vyhovují (např. si domluvte schůzku předem),
- podle toho, čemu dáváte přednost, můžete hovořit s personálem osobně či zatelefonovat, napsat e-mail anebo stručný dopis,
- nejméně vhodná místa a chvíle jsou pauzy, momenty, kdy jsou přítomni další zaměstnanci, také nejsou vhodné rušné kavárny a jiné frekventované prostory, na chodbách apod,
- v případě, že necítíte jistotu, můžete zvážit využití osobní (profesionální) podpory od člověka, jemuž důvěřujete (sociální pracovník, terapeut, kolega, přítel apod.). S ním si předem ujasněte jeho roli a vaše očekávání od jeho přítomnosti.

Zjistěte o sobě a své nemoci, co nejvíce můžete – všeobecně platí, že základem dobré vyjednávací pozice je sebezpoznání: znát sebe, své potřeby, specifika své nemoci. Např. za jakých podmínek jste schopni dobře fungovat, co jsou spouštěče toho, že se necítíte dobře; identifikujte vaše pozitivní a nepříznivé reakce na medikaci, jak na vás působí a jak to vše může ovlivnit vaši schopnost pracovat.

Někdy se vám bude zdát obtížné být ohledně své duševní nemoci otevřený, protože se stále potýkáte s vlastním přijetím vaší situace. Také ve chvíli, kdy se objeví symptomy nemoci (např. deprese, úzkost, strach nebo stres), je těžší být ohledně své nemoci sdílný. V takových situacích je dobré si promluvit s někým, komu důvěřujete, a otázku přiznání svého onemocnění s ním probrat.

## Důvěrnost, mlčenlivost

V celém procesu přiznání vašeho duševního onemocnění pro vás může být významným kritériem důvěrnost, např.: „Pokud někomu přiznám své onemocnění, co se s touto osobní informací dál stane?“ Uvedení vašeho znevýhodnění z pracovních důvodů a za účelem získání podpory znamená, že podléhá pravidlům ohledně mlčenlivosti (ochrany osobních údajů). Ta podporují vaše právo rozhodovat o tom, jak se s osobními informacemi bude dál nakládat. S těmito

pravidly je možné se seznámit před tím, než se rozhodnete o svém znevýhodnění promluvit.

Je také důležité si ujasnit, co si vy a druhá osoba představujete pod pojmem důvěrný. Ve většině situací bývá dobrou praxí, že jste požádáni o svolení předat nějakou informaci dalším osobám či institucím. Může být nezbytné o ujednáních, která jste učinil/a s personalistou, informovat vašeho vedoucího. Možná budete chtít tuto situaci, kdy by váš nadřízený měl vědět o vašem znevýhodnění a zda se v ní cítíte bezpečně, probrat se svým terapeutem či jiným profesionálním pracovníkem, který vám poskytuje podporu a kterému důvěřujete.

Existují situace, kdy se informování o vaší nemoci může stát předmětem povinnosti z hlediska vaší či cizí bezpečnosti apod. Stává se to velice zřídka, v tu chvíli mohou být potřebné osoby informovány bez vašeho svolení. Zamyslete se také nad možností, že nastane situace, ve které nejste schopni mluvit sami za sebe - nosíte při sobě odpovídající informaci, jako např. náramek se zdravotním upozorněním?

Pokud svou nemoc přiznáváte příteli, kamarádovi či kolegovi, ujistěte se, zda pochopil, že informaci chcete udržet jako důvěrnou. Použijte svoji intuici a rozhodněte se, zda máte v daný vztah dostatečnou důvěru.

## Diskriminace

Pokud máte pocit, že jste z důvodu vašeho duševního onemocnění diskriminováni, máte právo se bránit. V takovém případě můžete využít či kontaktovat:

- běžné postupy v organizaci pro podávání stížností.
- poradnu pro diskriminaci, právní či občanskou poradnu
- Ombudsmana (<http://www.ochrance.cz>).
- Ligu lidských práv (<http://llp.cz>).

## Pracovní list 1

Instrukce: Vyjasněte si, ZDA chcete přiznat své duševní znevýhodnění.

Neopomeňte: a. Identifikovat výhody.

b. Rozpoznat rizika.

c. Obojí porovnávat a vyvažovat.

Zjistěte, zda to říct	
a) Identifikujte výhody	b) Identifikujte nevýhody či rizika
<b>c) Bilance (Porovnejte výhody a nevýhody. Které z nich jsou pro vás více důležité? Seřadte je od nejdůležitějších po ty, co jsou pro vás nejméně významné)</b>	

## Pracovní list 2

Instrukce: Zamyslete se nad svojí konkrétní situací a při rozhodování jak přiznat své duševní onemocnění se rozhodněte, CO chcete říct.

Neopomeňte: a. Vyhodnoťte vaši situaci.

b. Stanovte, CO chcete říct.

Formulujte, co říct
a) Vyhodnoťte vaši situaci
Mám následující duševní onemocnění / psychické problémy:
Projevují se tímto způsobem:
Je pro mne obtížné / mám problémy s (vztahujte ke svému studijnímu výkonu):
Říkám ti/vám to, protože:
Co by mi pomohlo, je:

b) Určete, CO chcete říct
Je vše, co jste popsali v části A relevantní pro osobu, kterou chcete informovat?
Chcete říct všechno anebo jen něco z toho?
Napište, co přesně chcete sdělit:

### Pracovní list 3

Instrukce: Zamyslete se nad svojí situací a při rozhodování jak přiznat své duševní onemocnění identifikujte, KOMU to chcete říct.

Neopomeňte: a. Vypsát všechny relevantní osoby, které vás napadnou.  
b. Vyberte nejvhodnější z nich.

Stanovte, komu to říct
a) Které (relevantní) osoby vás napadají?
b) Vyberte nejvhodnější z nich a uveďte důvody:

## Pracovní list 4

Instrukce: Zamyslete se nad svojí situací a při rozhodování jak přiznat své duševní onemocnění identifikujte, KDY to říct.

- Neopomeňte: a. Stanovit vhodné chvíle.  
b. Vybrat nejlepší návrh.

### Stanovte, kdy to říct

a) Vyberte vhodnou situaci, místo a dobu (uvedte více možností):

b) Vyberte nejlepší návrh z výše uvedených (uvedte důvody):

## Pracovní list 5

Instrukce: Zamyslete se nad svojí situací a při rozhodování o tom, jak přiznat své duševní onemocnění, formulujte, JAK to chcete říct.

- Neopomeňte: a. Určete možné způsoby komunikace (osobní, emailová, telefon...).  
b. Určete způsob provedení (chování, síla a tón hlasu...).  
c. Vyberte vhodnou formulaci a strukturujte vaše sdělení.

### Formulujte, jak to říct

a) Jakým způsobem chcete informaci podat a proč? (př. telefonicky, osobně...)

b) Jaké chování použijete (ne/formální, neutrální, veselé...)?  
Co je cílem vašeho sdělení, jaké má mít vyznění?

c) Jaké konkrétní formulace a slova použijete ve zvolené situaci?  
Promyslete strukturu svého sdělení (co říct nejprve, čím navázat, jak zakončit...).

## Kontrolní seznam

Tuto rekapitulaci můžete využít, např. pokud si informování o vašem onemocnění chcete natrénovat / vyzkoušet předem. Nebo pokud váš poslední pokus nevyšel tak, jak byste chtěli, můžete s její pomocí zjistit, co nefungovalo a co zlepšit - můžete si poznamenat, jaké konkrétní kroky a chování jste použili a k nim připsat vaši zkušenost, reflexi či poznámky. Pokud máte potřebu, proberte svoji zkušenost s vaším terapeutem či osobou, které důvěřujete.

Přiznání vašeho duševního onemocnění	ano	ne	čas- tečně	komentář
Pracovní list č. 1 Rozhodněte, ZDA to říct				
a) Identifikujte výhody				
b) Identifikujte nevýhody				
c) Proveďte bilanci a seřazení dle významu				
Pracovní list č. 2 Identifikujte, CO chcete říct				
a) Vyhodnoňte svou situaci				
b) Stanovte si, co chcete říct				

Pracovní list č. 3 Identifikujte, KOMU to říct				
a) Sepište seznam všech vhodných osob, co vás napadnou				
b) Učiňte výběr				
Pracovní list č. 4 Stanovte, KDY to říct				
a) Identifikujte vhodnou chvíli a čas				
b) Vyberte nejlepší				
Pracovní list č. 5 Formulujte, JAK to říct				
a) Způsoby komunikace				
b) Chování, tón a síla hlasu				
c) Formulace a struktura				

## Literatura

- Gelijk = gelijk (Equal = Equal), brochure about the Equality Act for Chronically Ill People and People with Disabilities. Gehandicaptten Raad Nederland (CGRaad), Utrecht, The Netherlands, 2003.
- Equity and Diversity. National Regional Disability Liaison Officer Initiative (NRDLOI) project / UniAbility. University of South Australia.
- Choosing your path. Disclosure: It's a Personal Decision. National Network of Regional Disability Liaison Officers & Disability Coordination Officers. University of Western Sydney and the University of Ballarat, 2003.
- Psychiatric Rehabilitation Practitioner Tools: Achieving Valued Roles. Skill: Disclosing Disability Information. BCPR Consulting, Inc., Center for Psychiatric Rehabilitation. Sargent College of Health and Rehabilitation Sciences, BU, 2004.

## Další informace

Ledovec, z.s., [www.ledovec.cz](http://www.ledovec.cz), [info@ledovec.cz](mailto:info@ledovec.cz)

## Některé organizace v ČR, které se věnují podpoře lidí s duševními problémy:

Ledovec, z.s., [www.ledovec.cz](http://www.ledovec.cz)  
Fokus-praha, z.ú., [www.fokus-praha.cz](http://www.fokus-praha.cz)  
Národní ústav pro duševní zdraví, [www.nudz.cz](http://www.nudz.cz)  
Prah jižní Morava, z.ú., [www.prah-brno.cz](http://www.prah-brno.cz)  
Centrum pro rozvoj péče pro duševní zdraví, [www.cmhcd.cz](http://www.cmhcd.cz)  
Česká asociace pro psychické zdraví, <http://capz-esprit.sweb.cz/>  
Bona, o.p.s., <http://www.bona-ops.cz/>

## Organizace v ČR, které se věnují podpoře zaměstnávání lidí se zdravotním znevýhodněním:

Agentura Pondělí, z.s., [www.agenturapondeli.cz](http://www.agenturapondeli.cz)  
ESET – HELP, z.s., [www.esethelp.cz](http://www.esethelp.cz)  
Fokus České Budějovice z.ú., [www.fokus-cb.cz](http://www.fokus-cb.cz)  
Fokus ČR, z.s., [www.fokus-cr.cz](http://www.fokus-cr.cz)  
Fokus Mladá Boleslav z. s., [www.fokus-mb.cz](http://www.fokus-mb.cz)  
Fokus Písek, z. ú., [www.fokus-pisek.cz](http://www.fokus-pisek.cz)

Fokus Praha, z. ú., [www.fokus-praha.cz](http://www.fokus-praha.cz)  
Fokus Vysočina z. ú., [www.fokusvysocina.cz](http://www.fokusvysocina.cz)  
Green Doors z.ú., [www.greendoors.cz](http://www.greendoors.cz)  
Iskérka o.p.s., [www.iskerka.cz](http://www.iskerka.cz)  
KOTEC o.p.s., [www.kotec.cz](http://www.kotec.cz)  
Ledovec, z.s., [www.ledovec.cz](http://www.ledovec.cz)  
Péče o duševní zdraví z. s., [www.pdz.cz](http://www.pdz.cz)  
Prah jižní Morava, z.ú., [www.prah-brno.cz](http://www.prah-brno.cz)  
Rytmus - od klienta k občanovi, o.p.s., [www.rytmus.org](http://www.rytmus.org)  
Spolek KOLUMBUS, [www.spolekkolumbus.cz](http://www.spolekkolumbus.cz)  
SYMPATHEA o. p. s., [www.sympathea.cz](http://www.sympathea.cz)  
Zahrada 2000 z. s., [www.zahrada2000.cz](http://www.zahrada2000.cz)

## Tiráž

Přeloženo a upraveno z anglického originálu „To Tell or Not To Tell“ publikovaného v rámci projektu ‘Studying with Support’ Výzkumného oddělení rehabilitace Univerzity Hanze v Groningenu, Nizozemí. S laskavým svolením autora převedeno do českých reálií a upraveno pro potřeby zaměstnávání.

Vydal Ledovec, z.s. 2018  
Přeložila: Mgr. Klára Bratršovská (Ledovec, z.s.; 2018)  
Pro potřeby zaměstnávání upravila: Lenka Chroustová (Ledovec, z.s.; 2018)  
Ilustrace: Daniel Ladman  
Sazba a grafická úprava: Honza Příhoda

## Poznámky