

Fase 1: Bekjentgjøring

- ✓ *Vis empati og forståelse for situasjonen.*
- ✓ *Snakk med arbeidstakeren om hans/hennes ønsker for bekjentgjøringen.*
- ✓ *Snakk med arbeidstakeren om hans/hennes ønsker for kommunikasjon (med kolleger og mellom arbeidsgiver og arbeidstaker).*
- ✓ *Snakk om både arbeidsgiverens og arbeidstakerens rettigheter og plikter når det gjelder sykefravær.*
- ✓ *Snakk om hvorvidt og i hvilken grad arbeidstakeren kan fortsette å jobbe, med tanke på arbeidsmengde, oppgaver og tilrettelegging.*
- ✓ *Hvis arbeidstakeren ikke kan fortsette å jobbe, snakk om tidsrammene for en vikar.*

Finn ut mer om EU-OSHAs prosjekt for rehabilitering og tilbakevending til jobb



Det europeiske arbeidsmiljøorganet (EU-OSHA) bidrar til å gjøre Europa til et tryggere, sunnere og mer produktivt sted å jobbe. Det gjennomfører undersøkelser, utvikler og distribuerer pålitelig, balansert og objektiv HMS-informasjon og organiserer europeiske holdningskampanjer. EU opprettet Det europeiske arbeidsmiljøorganet i 1994. På hovedkontoret i Bilbao i Spania sitter representanter for Europakommisjonen, medlemsstatenes regjeringer, arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjoner og ledende eksperter fra medlemsstatene i EU og andre land.



Råd til arbeidsgivere om tilbakevending til jobb for ansatte med kreftdiagnose

Det europeiske arbeidsmiljøorganet
Santiago de Compostela 12 | E-48003 Bilbao, Spania
Tlf. +34 944358400 | Faks +34 944358401
E-post: information@osha.europa.eu | <https://osha.europa.eu/no>

© Det europeiske arbeidsmiljøorganet, 2018
Gjengivelse er tillatt med kildeangivelse.

Tillatelse til bruk av bilder må innhentes direkte fra rettighetshaveren.

Oversettelse levert av Oversettelsessenteret for Den europeiske unions organer (CdT, Luxembourg), basert på engelsk original.

Forsidebilde: ©iStock / Francesco Ridolfi



Arbeidsmiljøet angår alle. Bra for både deg og din bedrift.

Fase 2: Behandlings- periode

- ✓ Hold kontakt med arbeidstakeren og vurder hans/hennes behov, forventninger, arbeidsmuligheter og interesser.
- ✓ Snakk om arbeidstakerens mulighet til å holde kontakt med avdelingen og kollegene, etter hans/hennes egne ønsker (fase 1, punkt 3).
- ✓ Snakk om muligheten for fysiske aktivitetsprogrammer rettet mot kreftpasienter under behandling.
- ✓ Gi kolleger og overordnede kunnskap om kreft og jobb og om problemstillinger i forbindelse med tilbakevending til jobb i samsvar med punkt 2 og 3 i fase 1.

Fase 3: Tilbakevending til jobb, planlegging og utforming

- ✓ La bedriftslegen være med på å finne passende alternativer for tilbakevending til jobb.
- ✓ Snakk om både arbeidsgiverens og arbeidstakerens rettigheter og plikter.
- ✓ Orienter arbeidstakeren om bedriftens eget program for tilbakevending til jobb. Skreddersy dette programmet etter arbeidstakerens behov og ønsker.
- ✓ Et program som kombinerer fysisk trening, psykologisk støtte og tilpassede arbeidsoppgaver kan bidra til å gjøre det lettere å vende tilbake til jobb.
- ✓ Lag en plan for tilbakevending til jobb i samråd med arbeidstakeren, hans/hennes overordnede og bedriftslegen.
- ✓ Snakk med arbeidstakeren om ønsker for intervensjon, rehabiliteringsprogrammer, veiledning og bistand fra eksterne eksperter.

Fase 4: Selve tilbakevendingen

- ✓ Arbeidstakerens faktiske tilbakevending til jobb bør gjennomføres i etapper i tett samråd med arbeidstakeren selv.
- ✓ Hvis arbeidsevnen er betydelig redusert, bør alternative eller eksterne reintegreringsmuligheter vurderes nøye i samråd med andre parter, inkludert bedriftslegen, sosionom og HR-ledelsen.
- ✓ Følg opp og juster planen for tilbakevending til jobb ved behov.

RÅD TIL ARBEIDSGIVERE I SMÅ OG MELLOMSTORE BEDRIFTER

- ✓ Gi arbeidstakeren informasjon om mulige (eksterne) programmer for tilbakevending til jobb.
- ✓ Gi kolleger og overordnede støtte og opplæring i tråd med punkt 2 og 3 i fase 1.
- ✓ Ha mer fleksible jobbkrav.
- ✓ Vær på linje med andre bedrifter med mer fleksible jobber.