


Etapa 1: Comunicarea diagnosticului

- ✓ Dați dovadă de empatie și de înțelegere în ceea ce privește situația.
- ✓ Discutați cu lucrătorul care sunt dorințele sale cu privire la comunicarea diagnosticului.
- ✓ Discutați cu lucrătorul care sunt dorințele sale în ceea ce privește comunicarea (către colegi/între angajator și lucrător).
- ✓ Discutați drepturile și obligațiile legale, atât ale angajatorului, cât și ale lucrătorului, cu privire la concediul de boală.
- ✓ Discutați dacă lucrătorul poate continua să lucreze și în ce măsură, în ceea ce privește volumul de muncă, sarcinile și asistența.
- ✓ Dacă lucrătorul nu poate continua să lucreze, discutați cu acesta despre calendarul înlocuirii sale.

Aflați mai multe despre proiectul EU-OSHA privind reabilitarea și revenirea la locul de muncă



Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă (EU-OSHA) contribuie la transformarea Europei într-un loc de muncă mai sigur, mai sănătos și mai productiv. Agenția cercetează, elaborează și difuzează informații fiabile, echilibrate și imparțiale privind sănătatea și securitatea și organizează campanii paneuropene de sensibilizare. Înființată de Uniunea Europeană în 1994 și având sediul în Spania, la Bilbao, agenția reunește reprezentanți ai Comisiei Europene, ai guvernelor statelor membre, ai patronatelor și sindicatelor, precum și experți renumiți din toate statele membre ale UE și din afara lor.



Sfaturi pentru angajatori privind revenirea la locul de muncă a lucrătorilor diagnosticați cu cancer

Print: ISBN 978-92-996-838-8, doi:10.2802/794160, TE-01-18-513-RO-C • PDF: ISBN 978-92-9496-848-7, doi:10.2802/885492, TE-01-18-513-RO-N

Agenția Europeană
pentru Securitate și Sănătate în Muncă
Santiago de Compostela 12 | E-48003 Bilbao, Spania
Tel. +34 944358400 | Fax +34 944358401
E-mail: information@osha.europa.eu | <https://osha.europa.eu/ro>

© Agenția Europeană pentru Securitate și Sănătate în Muncă 2018
Reproducerea textului este autorizată cu condiția menționării sursei.
Pentru utilizarea fotografiilor, trebuie să se solicite în mod direct
permisiunea deținătorului drepturilor de autor.

Imaginea de pe prima pagină: © iStock/Francesco Ridolfi



Securitatea și sănătatea în muncă - preocuparea noastră, a tuturor. În avantajul tău. În beneficiul companiilor.

Etapa 2: Perioada tratamentului

- ✓ *Țineți legătura cu lucrătorul și evaluați care sunt nevoile sale, așteptările sale, posibilitățile sale de lucru, precum și interesele sale.*
- ✓ *Discutați posibilitatea ca lucrătorul să țină legătura cu departamentul și cu colegii săi, conform dorințelor sale (etapa 1, al treilea punct).*
- ✓ *Discutați posibilitatea unor programe de activitate fizică destinate pacienților cu cancer pe perioada tratamentului.*
- ✓ *Transmiteți-le colegilor și supervisorilor informații referitoare la cancer și aspectele legate de muncă și de revenirea la locul de muncă, în conformitate cu etapa 1, al doilea și al treilea punct.*

Etapa 3: Planificarea și organizarea revenirii la locul de muncă

- ✓ *Implicați medicul de medicina muncii în explorarea opțiunilor potrivite de revenire la locul de muncă.*
- ✓ *Discutați drepturile și obligațiile legale, atât ale angajatorului, cât și ale lucrătorului.*
- ✓ *Informați lucrătorul cu privire la programul propriu al companiei de revenire la locul de muncă. Adaptați programul la nevoile și la preferințele lucrătorului.*
- ✓ *Un program ce îmbină instruirea fizică, asistența psihologică și adaptarea locului de muncă poate aduce valoare adăugată și îmbunătăți procesul de revenire la locul de muncă.*
- ✓ *Elaborați un plan de revenire la locul de muncă, împreună cu supervisorul, cu lucrătorul și cu medicul de medicina muncii.*
- ✓ *Discutați cu lucrătorul care sunt dorințele sale cu privire la intervenții, programele de reabilitare, mentoratul la locul de muncă și agențiile externe pentru revenirea la locul de muncă.*

Etapa 4: Revenirea propriu-zisă

- ✓ *Revenirea propriu-zisă a lucrătorului la locul de muncă trebuie să se realizeze în etape, consultând îndeaproape lucrătorul.*
- ✓ *În cazul unei reduceri semnificative a capacității de lucru, opțiunile alternative sau externe de reintegrare trebuie examinate cu atenție împreună cu alte părți, inclusiv cu medicul de medicina muncii, cu lucrătorii sociali și cu conducerea departamentului de resurse umane.*
- ✓ *Monitorizați și adaptați planul de revenire la locul de muncă, dacă este necesar.*

SFATURI PENTRU ANGAJATORII DIN ÎNTRINDERILE MICI ȘI MIJLOCII

- ✓ *Oferiți-i lucrătorului informații cu privire la eventualele programe (externe) pentru revenirea la locul de muncă.*
- ✓ *Oferiți-le colegilor și supervisorilor lucrătorului asistență și pregătire, în conformitate cu etapa 1, al doilea și al treilea punct.*
- ✓ *Faceți cerințele de lucru mai flexibile.*
- ✓ *Aliniați-vă cu alte întreprinderi care au locuri de muncă mai flexibile.*