

## Eas 1: Tillkännagivande

- ✓ Visa empati och förståelse för situationen.
- ✓ Diskutera med medarbetaren om hans eller hennes önskingar gällande tillkännagivandet.
- ✓ Diskutera med medarbetaren om hans eller hennes önskingar när det gäller kommunikation (med kollegor/mellan arbetsgivare och medarbetare).
- ✓ Diskutera juridiska rättigheter och skyldigheter för både arbetsgivare och medarbetare när det gäller sjukfrånvaro.
- ✓ Diskutera om medarbetaren möjligen kan förbli aktiv på arbetet och i vilken utsträckning med tanke på arbetsbelastning, uppgifter och assistans.
- ✓ Om medarbetaren inte kan förbli aktiv, diskutera tidpunkt för en ersättare.

Ta reda på mer om EU-Oshas projekt om rehabilitering och återgång till arbetet



**Europeiska arbetsmiljöbyrån (EU-Osha)** bidrar till att göra Europa till en säkrare, hälsosammare och produktivare plats att arbeta på. Byrån undersöker, tar fram och sprider tillförlitlig, välavvägd och opartisk information om arbetsmiljöfrågor och anordnar Europaomfattande upplysningskampanjer. Arbetsmiljöbyrån inrättades av Europeiska unionen 1994 och har sitt säte i Bilbao i Spanien. Den sammanför företrädare för Europeiska kommissionen, medlemsstaternas regeringar, arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer samt ledande experter från alla EU:s medlemsstater och andra länder.



**Råd till arbetsgivare om hur medarbetare som har fått cancer kan återgå till arbetet**

Print: ISBN 978-92-996-862-3, doi:10.2802/72387, TE-01-18-513-SV-C • PDF: ISBN 978-92-996-866-1, doi:10.2802/366320, TE-01-18-513-SV-N

Europeiska arbetsmiljöbyrån,  
Santiago de Compostela 12, 48003 Bilbao, Spanien  
Tfn +34 944358400 | Fax +34 944358401  
E-post: [information@osha.europa.eu](mailto:information@osha.europa.eu) | <https://osha.europa.eu/sv>

© Europeiska arbetsmiljöbyrån, 2018  
Kopiering tillåten med angivande av källan.  
För återgivning eller användning av foton måste tillstånd sökas direkt från upphovsrättsnehavaren.

Framsidas bild: © iStock/Francesco Ridolfi



Arbetsmiljön angår alla. Bra för både dig och din verksamhet.

## Fas 2: Behandlingsperiod

- ✓ Håll kontakten med medarbetaren och bedöm hans eller hennes behov, förväntningar, arbetsmöjligheter och intressen.
- ✓ Diskutera medarbetarens möjlighet att hålla kontakt med sin avdelning och sina kollegor enligt hans/hennes önsknings (fas 1, punkt 3).
- ✓ Diskutera möjligheter kring fysiska aktivitetsprogram med fokus på cancerpatienter under behandling.
- ✓ Tillhandahåll kunskap om cancer och arbete och frågor om återgång till arbete för medarbetarens kollegor och handledare i enlighet med fas 1, punkterna 2 och 3.

## Fas 3: Planering och utförning av återgången till arbete

- ✓ Involvera företagsläkaren i utformningen av lämpliga alternativ för återgång till arbetet.
- ✓ Diskutera juridiska rättigheter och skyldigheter för både arbetsgivare och medarbetare.
- ✓ Informera medarbetaren om företagets egna program för återgång till arbete. Skräddarsy detta program för medarbetarens behov och preferenser.
- ✓ Ett program i kombination med fysisk träning, mentalt stöd och arbetsanpassningar kan vara värdefullt för att förbättra återgången till arbetet.
- ✓ Utveckla en plan för återgång till arbetet med handledaren, medarbetaren och företagsläkaren.
- ✓ Diskutera med medarbetaren om hans/hennes önsknings när det gäller åtgärder, rehabiliteringsprogram, jobbcoachning och externa organ för återgång till arbete.

## Fas 4: Den faktiska återgången

- ✓ Den faktiska återgången till arbetet bör genomföras i faser med noggrann konsultation med medarbetaren.
- ✓ I fall med en hög grad av nedsatt arbetsförmåga ska alternativa alternativ eller externa alternativ för återintegrering noggrant övervägas med andra parter, inklusive företagsläkaren, socialarbetare och personalavdelningen.
- ✓ Övervaka och anpassa planen för återgång till arbetet vid behov.

### RÅD TILL ARBETSGIVARE I SMÅ OCH MEDELSTORA FÖRETAG

- ✓ Ge medarbetaren information om möjliga (externa) program för återgång till arbete.
- ✓ Ge stöd och utbildning till medarbetarens kollegor och handledare i enlighet med fas 1, punkterna 2 och 3.
- ✓ Gör arbetskraven mer flexibla.
- ✓ Samarbeta med andra företag som har mer flexibla arbeten.