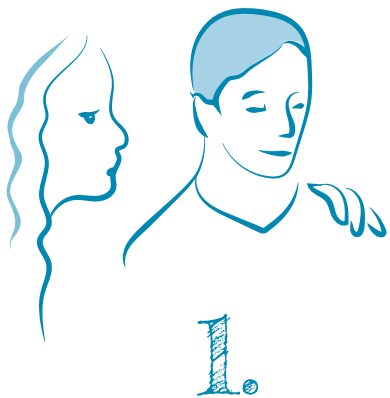


INFORMATION TILL FÖRMÄN

om bemötande och stöd för
insjuknade arbetstagare

Verktyg för
plan för återgång i arbete,
kontakt under sjukfrånvaro
och hantering av frånvaro
i arbetsgemenskapen



**Ge stöd genast
efter diagnosen:**
lyssna, fokusera,
var närvarande

- ▶ Ge arbetstagaren utrymme och lyssna på personens önskemål.
- ▶ Var inställd på att en person i chocktillstånd kanske redogör öppet och detaljerat för sin sjukdom. Visa förtroende för det personen berättar och ha känsla för situationen.
- ▶ Tala om att arbetstagaren inte behöver berätta om alla detaljer i sitt hälsotillstånd, endast de delar som han eller hon vill tala om.
- ▶ Visa empati. Behärska dina egna känslor och ta hänsyn till dina gränser. Du behöver inte vara terapeut, utan kan hänvisa arbetstagaren till företagshälsovården eller personalförvaltningen. Hjälp finns även att få av t.ex. en psykiatrisk sjukskötare, socialarbetare eller rehabiliteringsinstruktör.
- ▶ Kom ihåg att du vid behov kan vända dig till din egen förman.
- ▶ Viktigare än att fundera över vad man ska säga är att tillsammans söka lösningar. Förringa inte personens upplevelse genom att dela med dig av din egen erfarenhet av sjukdomar.

- ▶ Uppmuntra arbetstagaren att kontakta arbetsplatsen ifall arbetsrelaterade frågor uppkommer under sjukfrånvaron.
- ▶ Varje insjuknad person har en unik situation. Agera inte utifrån antaganden. Med tiden klarnar det hur lång sjukfrånvaron blir och om arbetstagaren kan fortsätta arbeta.
- ▶ Utred tillsammans med lönebetalningen hur länge arbetstagaren får lön och vem som ser till att utbetalningen av förmåner kan fortsätta utan avbrott. Personalförvaltningen ska veta var man kan få t.ex. ekonomiskt stöd.

2.



Kontakt
under sjukfrånvaro

- ▶ Håll kontakten och bemöt arbetstagaren som tidigare. Personen är samma människa som före sjukdomen.
- ▶ Många uppskattar uppriktig omsorg och att man håller kontakt under sjukfrånvaron. Att arbetsgivaren hör av sig upplevs oftast inte som besvärligt eller störande. Det är lättare att prata om svåra saker om man har regelbunden kontakt.
- ▶ Fundera över hur du själv skulle vilja bli kontaktad. Man kan till exempel alltid sända blommor, ett kort eller textmeddelande, om du tycker att det inte känns naturligt att ringa.
- ▶ En person som insjuknat i cancer kan till exempel ofta drabbas av kraftiga humörsvägningar. När du ringer kan du fråga om personen har lust att prata eller om du ska återkomma vid ett senare tillfälle.



Hantering av frånvaro i arbetsgemenskapen

- ▶ Respektera arbetstagarens rätt till privatliv samt personens önskemål. Arbetstagaren kanske inte vill att arbetskamraterna ska känna till sjukdomen.
- ▶ Ifall arbetstagaren öppet vill berätta om sin frånvaro för arbetskamraterna kan du fråga hur och när personen vill att det tas upp. Du kan fungera som budbärare.
- ▶ Förbjud inte arbetstagaren att berätta om sin sjukdom för de andra i arbetsgemenskapen.
- ▶ Var uppmärksam på hur arbetstagarens sjukdom inverkar på arbetsgemenskapen. Tänk på att sjukdomen även kan ha konsekvenser för övriga medarbetare och deras ork. Vid behov erbjud dem utomstående stöd.



4.

Planera återgång i arbete



- ▶ Framförhållning är viktig för en lyckad återgång i arbete och eventuella arbetsarrangemang kan diskuteras i förväg. Försäkra dig om att arbetsgemenskapen är underrättad och förstår varför eventuella arbetsarrangemang är viktiga att göra i samband med återgång i arbete.
- ▶ Kom i förväg överens med arbetstagaren om hur ni ska agera när återgången till arbetet blir aktuell. Många insjuknade upplever att det är betydelsefullt att komma tillbaka. Att fylla i blanketter och fullgöra lagenliga förpliktelser tar ofta oväntat lång tid.
- ▶ Företagshälsovården har som uppgift att även stödja arbetsgivaren.
- ▶ Att förbereda sig inför ett nätverksmöte kring arbetshälsa är viktigt. Många oroar sig eller upplever att förberedelserna är ansträngande.
- ▶ Företagshälsovården hjälper till vid bedömningen av arbetsförmågan och känner till metoderna och processen vid återgång i arbete.
- ▶ Förmannen ansvarar för att utreda om man genom arbetsarrangemang kan underlätta arbetstagarens situation och stödja arbetsförmågan.
- ▶ Lyssna på arbetstagarens önskemål.
- ▶ En plan för återgång i arbete stödjer både arbetsgivaren och arbetstagaren. Anteckna det ni tillsammans kommer överens om och gör upp en tydlig tidsplan så att ärendet inte hamnar i skymundan.



Suomen Syöpäpotilaat - Cancerpatienterna i Finland ry

