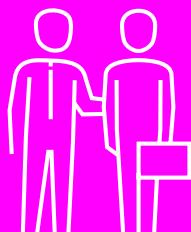


TIL DIG, DER ER **LEDER** OG HAR EN MEDARBEJDER,  
SOM HAR, ELLER HAR HAFT, KRÆFT



DIN MEDARBEJDER SKAL  
TILBAGE PÅ ARBEJDE

## At vende tilbage på arbejde under eller efter en kræftsygdom kan være svært. Denne folder giver dig råd til, hvordan du kan støtte din medarbejder både under sygemelding, og når medarbejderen vender tilbage på arbejde.

### Det kan være svært for din medarbejder at vende tilbage på arbejde

At få en alvorlig sygdom som kræft har ofte indgribende betydning for hverdagen og livet. Diagnosen indbefatter ofte, at man oplever at miste kontrollen over sit eget liv samt bliver påvirket fysisk, følelsesmæssigt og eksistentielt.

Kræftsygdom og -behandling er forbundet med bivirkninger og senfølger. Selv om man er erklæret rask, kan mange opleve udfordringer, der påvirker evnen til at arbejde. Ikke alle udfordringer kan ses med det blotte øje.

**Bivirkninger** er midlertidige og vil forsvinde i løbet af måneder eller år.

**Senfølger** opstår enten under kræftbehandling og bliver kroniske, eller opstår måneder eller år efter behandlingen er afsluttet. Nogle oplever derfor, at der kan opstå nye senfølger og udfordringer, også efter de er vendt tilbage på arbejde.

#### Typiske bivirkninger og senfølger:

- Hukommelses- og koncentrationsbesvær
- Træthed/udmattelse (fatigue)
- Søvnforstyrrelser
- Manglende overblik
- Føleforstyrrelser
- Sårbarhed
- Angst og tristhed
- Smerter

### Når din medarbejder skal tilbage på arbejde

Det er vigtigt, at du i samarbejde med din medarbejder laver en konkret plan for, hvordan medarbejderen skal vende tilbage på arbejde, og at I sammen forholder jer til:

#### Arbejdstid

Aftal antal timer og dage fx tre timer dagligt tre dage om ugen. Aftal derudover, hvornår på dagen timerne skal placeres.

#### Arbejdsopgaver

Afklar hvilke opgaver din medarbejder skal varetage. Sørg for at opgaver er klart definerede og afgrænsede. Start med noget din medarbejder med sikkerhed kan varetage.

#### Pauser

Det er vigtigt at tænke pauser ind i selve arbejdsdagen og mellem arbejdsdagene.

#### Øvrige hensyn

Aftal om der er behov for at lave tilpasninger på arbejdspladsen fx afskærmning eller assistance til opgaver.

#### Opfølgning

Aftal hyppige opfølgingsmøder fx hver tredje uge, hvor planen evalueres og evt. justeres. Husk også opfølgning, når medarbejderen er fuldt tilbage på arbejde fx efter et år.

# Vigtige ord og begreber



## Anmeldelse af sygefravær

Du skal inden for fristen anmelde sygefravær til kommunen via Nemrefusion.

## Sygedagpengerefusion

Du kan søge kommunen om sygedagpengerefusion, der dækker en del af lønudgiften til din sygemeldte medarbejder. Der kan gives refusion i op til 22 uger med eventuel mulighed for forlængelse.

## Sygefraværssamtale

Du skal afholde en sygefraværssamtale med din sygemeldte medarbejder senest fire uger efter første sygedag enten som et fysisk møde, telefonisk eller pr. mail. Samtalen kan udsættes fx grundet hospitalsindlæggelse. Formålet er at planlægge, hvordan den sygemeldte vender tilbage på arbejde.

## Mulighedserklæring

Hvis du har behov for at få afdækket, hvornår din medarbejder kan vende tilbage på arbejde og hvilke arbejdsopgaver, der kan udføres på trods af

sygdom, kan du sammen med din medarbejder anmode om en mulighedserklæring hos medarbejderens praktiserende læge.

## Opfølgningssamtale med jobcentret

Indtil din medarbejder er fuldt raskmeldt, har han/hun obligatoriske opfølgningssamtaler med jobcentret. Samtalerne kan foregå telefonisk, hvis den sygemeldte delvist er vendt tilbage på arbejde.

## Handicapkomenserende ordninger

Hvis sygdom eller behandling har medført fysisk og/eller psykisk funktionsnedsættelse, kan jobcentret bevilge hjælp til fx arbejdspladsindretning og personlig assistance.

## § 56 aftale

Hvis der efter raskmelding er forventning om øget sygefravær relateret til kræftsygdommen, kan du og din medarbejder søge om en § 56 aftale. Herved modtager du sygedagpenge fra første sygedag.

## Sociale kapitler

Virksomheder er via overenskomster forpligtede til at understøtte medarbejderens arbejdspladstilknytning i forbindelse med en sygemelding. Aftaler mellem arbejdsgiver og medarbejder skal være skriftlige.

## Fleksjob

Hvis jobcentret vurderer, at din medarbejder har betydelig varigt nedsat arbejdsevne, kan de afklare muligheden for fleksjob.

Ovenstående er reformuleret lovstof med henblik på at gøre lovgivningen almindeligt tilgængelig, og teksterne kan derfor ikke anvendes som juridisk grundlag.

## JOBCENTRET

- Jobcentret understøtter den sygemeldte under sygemelding, og når den sygemeldte skal tilbage på arbejde.
- Jobcentret har myndighed til at træffe afgørelser i forhold til bl.a. forlængelsesmuligheder af sygedagpenge/-refusion, fleksjob og førtidspension.
- Jobcentret kan rådgive arbejdspladser både under medarbejderens sygemelding, og når medarbejderen skal tilbage på arbejde.

# 5 gode råd

**1 Vær tålmodig med din medarbejder**  
Der kan gå fire måneder eller mere, før din medarbejder er fuldt tilbage på arbejde.

**2 Lav aftaler om kommunikationen med den sygemeldte**  
Aftal kontaktform (telefonisk, personlige møder, mail) for, hvor ofte I skal kommunikere og om hvad. Det gælder både under sygemelding, og når medarbejderen er på vej tilbage på arbejde.

**3 Lav aftaler om udmeldinger**  
Aftal med den sygemeldte, hvad der meldes ud på arbejdspladsen og til samarbejdspartnere, samt hvem der gør det.

**4 Reducer usikkerhed om afskedigelse**  
Mange sygemeldte frygter at blive fyret. Tal åbent med din medarbejder om usikkerheden.

**5 Undgå at sammenligne din medarbejders sygdom med andre**  
Der er over 100 forskellige kræftformer. Både sygdom, behandling og reaktionen herpå kan være meget forskellig fra person til person, så vær varsom med at sammenligne med andre.

## TAG HÅND OM ØVRIGE MEDARBEJDERE

- Tal med kollegagruppen om, hvordan de påvirkes af, at deres kollega har eller har haft kræft og tag hånd om reaktionerne
- Kortlæg den sygemeldtes arbejdsopgaver. Meld klart ud, hvordan de skal prioriteres og løses. Afstem løbende med kollegagruppen, hvilke konsekvenser kollegaens sygdom har for deres arbejdsopgaver.

Vil du vide mere, eller har du brug for mere hjælp?

- HR-afdeling
- Jobcentret
- Dansk Arbejdsgiverforening
- Styrelsen for Arbejdsmarked og Rekruttering (STAR)
- Center for Aktiv Beskæftigelsesindsats (Cabi)
- Senfølgerforeningen

**REHPA**

Videncenter for  
Rehabilitering og Palliation

CENTER FOR  
KRÆFT & SUNDHED  
KØBENHAVN



Denne folder er en del af en serie med to andre foldere; en til dine kollegaer og en til din leder.  
Materialet kan downloades fra [www.sundhed.dk/info/arbejde](http://www.sundhed.dk/info/arbejde)  
Materialet kan bestilles ved at sende en mail til: [kræft.kk.dk](mailto:kræft.kk.dk)