

Veileder 8: Tips til arbeidsgivere som ønsker å være mer demensvennlige



Hovedbudskap

- Flere personer arbeider lengre enn tidligere.
- Risikoen for utvikling av en demenssykdom øker med høy alder.
- Flere får diagnosen demens på et mye tidligere tidspunkt i livet enn tidligere, før sykdomsforløpet har kommet langt. Mange fortsetter å arbeide og klarer seg bra i arbeidslivet.
- Mange arbeidsgivere ønsker å tilrettelegge for ansatte som utvikler en demenssykdom.

Mange får en demensdiagnose på et mye tidligere tidspunkt i livet, mens de fortsatt er forholdsvis unge. De som får diagnosen på et tidlig tidspunkt og er velfungerende, vil kunne fungere i jobben med relativt få forandringer. De behøver imidlertid mer støtte etter hvert som demenssykdommen skrider fram.

Arbeidsmiljøloven (Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.) og diskrimineringsloven (Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv.) beskytter bl.a. dem som har en demensdiagnose mot å bli urettferdig behandlet på jobben. Arbeidsgivere må vise at de har gjort tilstrekkelig tilrettelegging for at personene med en demensdiagnose skal kunne fortsette å arbeide lengt mulig.

Denne veilederen diskuterer noen punkter relatert til ansettelsesforhold og demenssykdom, og viser til noen konkrete tiltak arbeidsgiver kan gjøre for å gjøre arbeidsplassen mer demensvennlig.

Åpenhet rundt demens

Stigmatisering forbundet med demenssykdom fører ofte til at mennesker vegrer seg for å tenke på og snakke om diagnosen.

Personer som får en demensdiagnose kan være redde for å fortelle overordnede og kolleger hva de opplever.

De kan være redde for at reaksjonene de vil få fra arbeidsgiver, er negative eller lite støttende. Dette resulterer i at flere forsøker å fortsette som før.

Iblant vil kollegaer forstå at noe er galt og prøve å dekke over for den personen det gjelder. Til tross for dette vil de ikke, på grunn av stigmatiseringen som finnes på området, drøfte dette med vedkommende.

Hvordan arbeidsgivere kan hjelpe:

- Vurdere aktiviteter for å øke bevisstheten rundt demens på arbeidsplassen.
- Lage et arbeidsmiljø hvor ansatte kan snakke åpent om demens.
- Passe på at ansatte vet hvor de kan henvende seg, både på arbeidsplassen, men også utenfor arbeidsplassen, for råd og støtte.
- Inkludere demensrelatert informasjon på oppslagstavler, i bedriftsavis, pauseområder eller andre steder det er naturlig.

Å motta en demensdiagnose

Siden demenssykdom primært er forbundet med eldre personer, vil ikke yrkesaktive nødvendigvis forbinde det de opplever med en demenssykdom. Leger vil heller ikke nødvendigvis teste yngre personer for en demenssykdom.

Personer som utvikler en demenssykdom mens de arbeider, uavhengig av alder, vegrer seg ofte for å gå til en allmennpraktiker (fastlege) for å få stilt en diagnose. De kan føle at fallhøyden er stor.

Selv etter at man har kontaktet legen, kan det være en lang og komplisert prosess å få en demensdiagnose.

Det er forståelig at man ikke ønsker å diskutere en mulig demensdiagnose med arbeidsgiver mens man går gjennom en slik prosess.

Hvordan arbeidsgiver kan hjelpe:

- Ha tydelige og kjente retningslinjer for hvordan arbeidsplassen vil støtte personer som utvikler en demenssykdom.
- Informere om eventuelle organisatoriske krav eller prosedyrer som må følges.
- Oppmuntre ansatte til å være oppmerksom på demenssymptomer og hvordan det kan påvirke arbeidet.

- Være fleksibel, forståelsesfull og medfølende i forbindelse med den ansattes behov for legekonsultasjoner.

Tilpasse seg en demensdiagnose

Det å få en demensdiagnose kan være en traumatisk, forvirrende og isolerende opplevelse for dem som er rammet og for deres nærmeste.

Folk vil trenge tid til å venne seg til diagnosen. Livet deres vil være i endring på mange måter.

En demenssykdom vil kunne påvirke personens evne til å utføre visse oppgaver og dette kan forverre seg over tid. Imidlertid er det mange ferdigheter og evner man beholder i lang tid.

Hvordan arbeidsgiver kan hjelpe:

- Være fleksibel og utnytte de ferdighetene den ansatte fortsatt har og gjøre eventuelle justeringer der det er nødvendig.
- Påse at personer med demens erfarer at vedkommendes ferdigheter og erfaring fortsatt er verdsatt.
- Oppmuntre til ærlighet og en åpen dialog.
- Forsikre den berørte om at arbeidsplassen vil støtte ham/henne så langt det er mulig.
- Samarbeide med andre, som for eksempel bedriftshelsetjenesten eller lokale demensorganisasjoner, for å utvikle måter å støtte ansatte som er rammet av demens.
- Gjennomføre risikovurderinger som fokuserer på hvordan bedriften kan støtte personer med demens til å fortsette i jobben.
- Erkjenne at det kan kreve tid og ressurser å støtte personer med demens. De vil kunne trenge både praktisk og følelsesmessig støtte.
- Vurdere situasjonen ofte sammen med den ansatte (hyppige tilbakemeldinger).
- Være ærlig rundt dine bekymringer som arbeidsgiver, og hvilke justeringer du med rimelighet kan foreta.

Gå av med pensjon

Demens er en progressiv sykdom. I mange situasjoner kan det være umulig eller ikke ønskelig for personer med demens å fortsette i arbeid. Det kan imidlertid være skremmende å skulle gå av med pensjon om en ikke er forberedt på det.

Hvordan arbeidsgiver kan hjelpe:

- Støtte personer med demens til å "trappe ned" gradvis ved å redusere antall timer på jobb over en tidsperiode.

Støtte etter at man har gått av med pensjon

Personer med demens kan lett føle at samfunnet har "kastet dem på skraphaugen". Det å gå fra et hektisk arbeidsliv til å være uten arbeid, er gjerne enda vanskeligere for en person med en demensdiagnose.

Pensjonering som følge av demens betyr ofte at planer man hadde, ikke vil kunne la seg gjennomføre, og at man har begrensede muligheter.

Hvordan arbeidsgiver kan hjelpe:

- Oppmuntre pensjonistforeninger og aktiviteter som er støttet av arbeidsgiveren, til å være så demensvennlige som mulig.
- Tilby råd og veiledning for hvordan man best kan leve med en demenssykdom.

Veilederen ble oppdatert 1.1.2015

Om Deep-veilederne:

Denne veilederen er én av 10 veiledere. Veilederen er opprinnelig utviklet i prosjektet DEEP (The Dementia Engagement & Empowerment Project, www.dementivoices.org.uk) i Storbritannia. DEEP koordineres av organisasjonen Innovations in Dementia (www.innovationsindementia.org.uk). DEEP har gitt sin tillatelse til Karde AS å oversette og utgi veilederne på norsk.

Veilederne er:

1. Demensvennlige møteplasser
2. Innsamling av synspunkter til personer med demens
3. Involvering av personer med demens på konferanser og arrangementer
4. Tips til organisasjoner som ønsker å konsultere personer med demens om skriftlige dokumenter
5. Utvikling av nettsider for personer med demens
6. Veiledning for filmskapere som arbeider med personer med demens
7. Involvering av personer med demens i rekruttering og utvelgelse

8. Tips til arbeidsgivere som ønsker å være mer demensvennlige
9. Lydopptak for å spre et budskap
10. Demensvennlig informasjon

Oversettelsen til norsk ble finansiert gjennom tilskudd til kunnskapsutvikling, kompetanseheving og informasjon innen universell utforming 2014 Statsbudsjettet 201 kap. 847 post 21 og 71, fra Deltasenterets program UNIKT, i Barne-, ungdoms- og familiedirektoratet

The logo for UNIKT, with the letters 'u', 'n', 'i', and 'k' in black and 'T' in blue.

Veilederne kan lastes ned, distribueres og brukes vederlagsfritt.

Deep-veilederne i originalspråket (engelsk) kan lastes ned her:

<http://dementiavoices.org.uk/resources/deep-guides/>

Denne veilederen kan lastes ned her:

<http://dementiavoices.org.uk/wp-content/uploads/2013/11/DEEP-Guide-Tips-for-employers.pdf>

Foto: © iStock

Kontaktinformasjon i Karde AS: Riitta Hellman, rh@karde.no, mobil: 98.21.12.00

The logo for Karde AS, featuring the text 'Karde AS' in a bold, sans-serif font, with 'Innovasjon Utvikling Ledelse' in a smaller font below it. To the right of the text is a stylized graphic element consisting of a blue square with a white diagonal line.