

# Arbetsplatsinriktad rehabilitering

Vi arbetar för att förebygga ohälsa och sjukfrånvaro och för att den som drabbats av ohälsa ska kunna återgå till arbetet på ett hållbart sätt. När en medarbetares arbetsförmåga blir nedsatt på grund av sjukdom eller skada har vi som arbetsgivare ett ansvar att stötta en sjukskriven anställd att återgå i ordinarie arbete. Du som medarbetare har skyldighet att medverka i din rehabiliteringen. Detta kallas arbetsplatsinriktad rehabilitering.

## 1 Tidiga signaler: omtankesamtal

Förtroendefullt samtal mellan chef och medarbetare efter tidiga signaler på ohälsa.

Under samtalet diskuteras hälsa, frånvaro, arbetsklimat, behov av anpassningar i arbetet m.m.

Samtalet resulterar i en handlingsplan som följs upp framöver.

## 2 Utreda, planera och anpassa

När det konstateras att det finns behov för rehabilitering och anpassningsbehov sker planering för ökad hälsa i arbetet.

Chef kallar till rehabmöte för planering framåt.

Aktiviteter kan vara:

- Tidsbegränsade arbetsanpassningar
- Arbetsförmågebedömning
- Arbetsförmågeutredning med hjälp av företagshälsövarlden

Plan för återgång i arbete ska formuleras till Försäkringskassan när din arbetsförmåga förväntas vara nedsatta pga sjukdom mer än 60 dagar. Planen ska upprättas senast dag 30.

## 3 Följa upp och justera

Återkommande följer chef och medarbetare tillsammans upp och utvärderar genomförda delar av handlingsplanen.

- - Vad fungerar bra?
- - Vad fungerar mindre bra?
- - Ska tidsplan och plan för återgång revideras?

## 4 Avsluta rehabilitering

Rehabiliteringen är avslutad eftersom medarbetaren:

- är tillbaka i ordinarie arbete
- är tillbaka i ordinarie arbete med anpassning
- inte kan återgå till ordinarie arbete trots rehabiliteringsåtgärder.

Om medarbetaren inte kan återgå till ordinarie arbete inleds en omplaceringsutredning av HR.