



Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar

Socialförsäkringsbalken

Arbetsmiljölagen

- Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Organisatorisk och social arbetsmiljö
- Arbetsanpassning



Medarbetarens rehabiliteringsansvar

- Medverka i sin egen rehabilitering

Arbetets faktorer

- Balans - krav och resurser?
- Konflikter? Samarbete?
- Socialt stöd? Trivsel?
- Behov på arbetet?

Medicinska faktorer

- Sjukdomshistoria?
- Behandling/mediciner?
- Behov?
- Begränsningar?

Privata faktorer

- Privat belastning?
- Relationer/nätverk
- Hemma? /utsatthet?
- Alkohol/spel/beroende mm

Hur har du det?



Vad behöver hända för att du ska nå ett förändrat läge/må bättre/vara mer på arbetet?

Vad hindrar?

Vad möjliggör?

Plan

Insatser/åtgärder

Vad ska chef göra till nästa gång?

Vad ska medarbetare göra till nästa gång?

Uppföljning datum

Närvarande

Dialogmaterialet – intention/syfte

Det här materialet är ett komplement till guiden utreda ohälsa/frånvaro. Dialogmaterialet skall främst ses som stöd till en bättre dialog som följer en systematik och som görs lika för alla medarbetare – vid signaler om ohälsa och /eller korttidsfrånvaro. Materialet är ett stöd för att säkerställa att olika faktorer går igenom – från försök att kartlägga rotorsak till att upprätta en handlingsplan som ska följas upp. Vi förtydligar också för medarbetaren att vi som arbetsgivare tar signaler på ohälsa på allvar och att vi bryr oss om hur medarbetarna mår.

Vid nästa möte kan materialet användas till att fylla i och säkerställa en kartläggning i enlighet med det inledande syftet.

Det finns inget rätt eller fel i hur du kan använda materialet. Det skall vara ett stöd och hjälpmedel i ditt samtal med medarbetaren.

Vi måste alla fundera på när och hur vi blir våra bästa jag att leda och hålla sådana här samtal. För vissa känns det naturligt för andra mindre lätt. Det kan också många gånger bero på vilken relation man har till den enskilda medarbetaren – vi är alla lika olika och har därför olika mycket integritet och har olika lätt att öppna upp oss. Därför måste detta arbete vara uthålligt och göras med omsorg och präglas av omtanke och visa på att vi menar allvar.

Ibland kan en mall vara det stöd man behöver, ibland inte alls. Men vad vi måste är att komma fram i vårt systematiska arbete med korttidsfrånvaro och förstå att det är här vi kan förhindra och undvika längre sjukskrivingar.

Systematiskt rehabarbete med korttidsfrånvaro

Vi måste utföra det här arbetet på ett systematiskt sätt, lika för alla våra medarbetare – alla har rätt till denna hjälp och detta stöd. Alla medarbetare som har ohälsa/korttidsfrånvaro skall få ett omtankesamtal. Där behov kvarstår ska ohälsan följas upp med åtgärder som utvärderas.

Exempel på hur företagshälsan kan hjälpa oss

Besök på Företagshälsovården (FHV) för ett hälsosamtal med provtagning för att utesluta andra risker samt få FHV hjälp att reda i rotorsak tillsammans med medarbetaren – detta kan mynna ut i en handlingsplan, förstadagsintyg, medicinsk kartläggning, stödsamtal, ergonom, loggbok för att följa sjukfrånvarons orsaker, en individanpassad sjukrutin...

Det viktigaste är dock att vi som arbetsgivaren håller i och ut i detta arbete med målet att minska frånvaron.

Ordlista

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar

Ett anpassnings- och rehabiliteringsarbete startas om medarbetare eller chef ser behov innan sjukdom eller vid nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom eller skada. Det är viktigt att det systematiska arbetsmiljöarbetet bedrivs kontinuerligt ur ett individ, grupp och organisationsperspektiv för att främja hälsa och förebygga ohälsa. Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är långtgående och inte något som är valbart att göra.

Socialförsäkringsbalken - SFB

Enligt Socialförsäkringsbalken ska arbetsgivaren bedriva rehabilitering på ett effektivt sätt. Det innebär att vi tidigt behöver sortera rotorsak och behov av insatser för att möjliggöra återgång i arbete. Tidigt och effektivt innebär i många fall att lyfta frågan om målet med rehabiliteringen och sedan följa upp och hålla i och hålla ut.

Arbetsmiljölagen - AML

Betonar arbetsgivarens ansvar att främja och förbygga ohälsa och olycksfall och att arbeta för en god arbetsmiljö.

Arbetsgivaren skall vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att medarbetaren inte utsätts för ohälsa eller olycksfall. En utgångspunkt skall vara att allt som kan leda till ohälsa eller olycksfall skall ändras eller ersättas så att risken för ohälsa eller olycksfall minimeras.

Föreskrift om det systematiska arbetsmiljöarbetet - SAM 2001:1

Beskriver hur vi systematiskt ska arbeta med att förebygga arbetsskador, ohälsa och olycksfall i arbetet och lägga grunden för en bra arbetsmiljö framåt.

Föreskrift om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön - OSA 2015:4

Syftet med föreskriften är att främja en god arbetsmiljö och förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållanden i arbetsmiljön. Det finns forskningsunderlag och statistik som påvisar att desto tidigare arbetslivsinriktade rehabiliterande insatser sätts in desto större möjligheter att förebygga sjukskrivningar. Exempel att förebygga ohälsa är att analysera ärenden på gruppnivå, ändring av arbetsorganisationen och bedömning av psykologiska och sociala förhållanden.

Föreskrift om Arbetsanpassning - 2020:5

Beskriver arbetsgivarens ansvar att arbetsanpassa för att förhindra sjukskrivning men också vid återgång i arbete. Hänsyn skall tas till hela verksamheten och övriga medarbetare vid anpassning. De arbetsanpassningar som görs ska tidsättas och följas upp samt dokumenteras.

Målet med arbetsanpassningen/rehabiliteringen är att vara kvar inom ramen för anställningsavtalet i ordinarie arbetsuppgifter. Arbetsanpassning kan exempelvis vara tekniska hjälpmedel, förändring av den fysiska miljön, anpassning av arbetsuppgifter, tillfällig förflyttning och stadigvarande förflyttning.

Rotorsak

Begrepp som hänvisar till vad som är grunden till problemet – många gånger kanske det är flera faktorer som samspelar, svårigheter att återgå i arbete, vara kvar i arbete eller varför medarbetaren är mycket borta. Det viktiga är att försöka finna rotorsaken – vilken orsak som kan vara roten/grunden till besvären? Om vi inte kommer åt rotorsaken får vi svårt att bedriva en bra och effektiv rehabilitering. Många gånger krävs det ett ihållande arbete för att komma till grunden med problemet då det många gånger är känsliga frågor som kan vara svåra för medarbetaren att vilja prata om.

Ansvar/skyldighet att medverka i sin rehabilitering

Medarbetaren ska vara aktiv och delta i sin rehabilitering bland annat genom att lämna uppgifter som gör att rehabiliteringsarbetet går framåt.

