

RUTIN FÖR

*arbetslivsinriktad
rehabilitering*

STEG FÖR STEG FÖR ÖKAD HÄLSA,
VÄLMÅENDE OCH ÅTERGÅNG I ARBETE



HÖGSKOLAN
I BORÅS

Rutin steg för steg

FÖR ÖKAD HÄLSA, VÄLMÅENDE OCH ÅTERGÅNG I ARBETE

1. START – TIDIGA SIGNALER

Personalansvarig chef vid Högskolan i Borås har rehabiliteringsansvaret, vilket innebär att din chef ska ha samtal med dig om din hälsa och arbetssituation i följande lägen;

- om du själv begär det
- i förebyggande syfte för ökad hälsa, välmående och för att undvika sjukskrivning
- vid upprepad korttidssjukfrånvaro (sex tillfällen de senaste tolv månaderna)
- vid sjukskrivning överstigande tre dagar

Tillsammans ska samtalet klargöra om det finns behov av arbetsrelaterade åtgärder för att du som medarbetare ska kunna kvarstå eller återgå i arbete. Hänförs ditt mående endast till ditt privatliv är det viktigt att du själv finner en väg i att må bättre. I samtalet med arbetsgivaren kan insatser gynnsamma för att kombinera privatliv och arbetsliv klargöras.

2. SJUK – UTREDNING AV ARBETSFÖRMÅGA

Från sjukfrånvarodag åtta måste arbetsgivaren få in ett läkarintyg som styrker din frånvaro. Utifrån informationen på läkarintyget och samtal med medarbetaren gör din chef en bedömning av orsaken till frånvaron, prognos om sjukfrånvarons längd och eventuella lämpliga åtgärder som kan underlätta återgång i arbete. Företagshälsovården kan vara stöd i en sådan bedömning.

3. REHABILITERINGSBEHOV

Enligt arbetsgivarens rehabiliteringsansvar kommer personalansvarig chef att kalla dig till ett rehabiliteringsmöte där stöd, insatser och arbetslivsinriktade åtgärder diskuteras. När personalansvarig chef vet att sjukfrånvaron kommer att uppgå till minst 60 dagar, ska en *Plan för återgång i arbete* upprättas senast sjukfrånvarodag 30. Blanketten finns i arbetsgivarens rehabiliterings-

verktyg Adato samt på Försäkringskassans webbplats. På begäran ska blanketten skickas in till Försäkringskassan.

För dig som medarbetare finns möjligheten att ta med dig ett personligt stöd till mötet. Det kan vara en facklig representant, skyddsombud, kollega eller anhörig. Andra som kan närvara på mötet är till exempel företagshälsovård, sjukvård, Försäkringskassan och HR-specialist. Allt som sägs i samband med mötena är belagt med sekretess.

4. UPPFÖLJNING

Planerade åtgärder enligt *Plan för återgång i arbete*, alternativt andra överenskomna aktiviteter, följs upp av personalansvarig chef tillsammans med dig i ett rehabiliteringsmöte. Åtgärder revideras och dokumenteras på nytt.

5. AVSLUT AV REHABILITERINGSARBETET

Vid framgångsrika rehabiliteringsåtgärder återgår du som medarbetare till ordinarie arbetsuppgifter och rehabiliteringsarbetet dokumenteras vara avslutat.

Om du på grund av din skada, sjukdom eller begränsade förmåga inte kan återgå till ordinarie arbetsuppgifter, genomförs en arbetsförmågutredning. Denna utgör stöd för arbetsgivaren för att avgöra vilka andra arbetsuppgifter, utifrån

din aktuella förmåga, som är lämpliga. Utredningen genomförs av ett team specialister på företagshälsovården. Om du däremot inte vill återgå till din ordinarie anställning av andra skäl, måste du agera själv och hitta en lösning på egen hand.

6. OMLACERINGSMÖJLIGHETER OCH AVSLUT AV ANSTÄLLNING

Med utgångspunkt i avslutat rehabiliteringsarbete och arbetsförmågutredning är nästa steg en omplaceringsutredning. Samtliga lediga anställningar, som kan erbjudas dig utifrån din kompetens och nuvarande förmåga, ses då över. Saknas lediga anställningar som matchar din kompetens och förmåga, kommer arbetsgivaren att avsluta din anställning genom uppsägning på grund av personliga skäl. För dig som är ansluten till facklig organisation finns råd/stöd att få och formella steg att ta, exempelvis förhandlingar.

Medarbetare, vars arbetsförmåga är stadigvarande nedsatt på grund av sjukdom eller skada, kan få tillgång till stöd enligt *Avtal om omställning*. Sådant stöd förutsätter att medarbetarens anställning upphör, antingen genom arbetsgivarens uppsägning på grund av personliga skäl eller genom en överenskommelse om avslut mellan medarbetaren och arbetsgivaren.

VÄL FUNGERANDE
rehabilitering
ÄR VIKTIG FÖR...

...dig som medarbetare för att du ska må bra i ditt arbete och undvika onödig inkomstförlust. Det innebär vidare ett aktivt deltagande och förutsätter att relevanta uppgifter lämnas för att klarlägga behovet av rehabilitering. Sekretesslagen skyddar de uppgifter du lämnar.

...oss som arbetsgivare då våra anställda är viktiga för vårt arbete i att nå uppsatta mål. Arbetsgivaren har rehabiliteringsansvaret, vilket regleras i *Arbetsmiljölagen* och *Socialförsäkringsbalken*. På Högskolan i Borås är det personalansvarig chef som ansvarar för att lagar och regler kring din rehabilitering efterlevs.