

Till dig som har en anställd som blivit sjukskriven

Att vara sjukskriven och borta från arbetsplatsen kan ha effekter som inte är gynnsamma för återhämtning och arbetsåtergång. Det kan leda till att man tappar samvaron med arbetskamrater, inte känner sig efterfrågad och behövd och missar viktig information. På sikt kan detta ge upphov till omotiverade skamkänslor och oro för att vara till besvär för arbetsgivare och arbetskamrater. Medarbetaren kan då dra sig undan och känns sig osäker i sin yrkesidentitet. Detta sammantaget kan ge en känsla av kontrollförlust som gör att den som är sjukskriven mår sämre. En avsaknad av konkret och tydlig planering för hur den anställde ska komma tillbaka till arbetet kan påverka sjukdomsförloppet negativt.

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/arbetsmiljolagen/>

30 kap. Rehabilitering

1 § I detta kapitel finns bestämmelser om rehabilitering i 2-14 §§. *Lag (2017:1306)*.

Arbetsgivarens skyldighet enligt Socialförsäkringsbalken (30kp. 6§) att inom 30 dagar ta fram en plan för återgång i arbete.

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialforsakringsbalk-2010110_sfs-2010-110

Exempel som kan underlätta arbetsåtergång

Det är viktigt att förmedla att det är bra att hålla kontakt med arbetsplatsen, visa att medarbetaren är efterfrågad samt att man inte behöver känna sig helt frisk eller smärtfri för att återgå till arbetet. Överväg möjligheten att bjuda in till arbetsplatsmöten, en fika eller att äta lunch tillsammans.

Informera gärna vem som tagit över arbetsuppgifterna.

Stöd medarbetaren att prova arbetsanpassning och tillfälliga arbetsuppgifter under sjuklöneperioden.

Läs hela läkarintyget, där finns ofta viktig information och åtgärder som läkaren bedömt vara viktiga för att återfå arbetsförmågan. Vid sjukskrivning ska läkaren bedöma hur sjukdomen påverkar arbetsförmågan i den aktuella arbetssituationen. Därför behöver vården konkret information om vilka arbetsuppgifter som ingår i medarbetaren uppdrag. Gör gärna en enkel lista som medarbetaren kan ta med sig vid nästa läkarbesök.

Vården kan också ha stor nytta av att veta vilka arbetsanpassningar/rehabiliteringsutredningar som genomförts och vilka ytterligare möjligheter som finns gällande arbetsuppgifter och arbetstider.

Gå tillsammans med den sjukskrivne medarbetaren, igenom det som man skulle klara av trots sin sjukdom, innan ni går in på sådant som är svårt att göra. Tänk på de möjligheter som finns att prova arbetsanpassningar och tillfälliga arbetsuppgifter.

Undvik att fastna i beskrivningar av det som är stressigt och svårt på arbetsplatsen.

Gå tillsammans med den sjukskrivne medarbetaren igenom sådana arbetsuppgifter som man skulle klara att genomföra trots sin sjukdom. Sedan kan ni gå in på sådana uppgifter som är svårare att utföra. Tänk på de möjligheter som finns att prova arbetsanpassningar och tillfälliga arbetsuppgifter.

Informera gärna om de kollektivavtal och försäkringar som gäller vid sjukdom för den aktuella anställningen

Följ upp om sjukskrivande läkare har rekommenderat kontakt med företagshälsovården.

Tänk på att rehabiliteringen kan fortsätta även efter det att sjukskrivningen är avslutad.

Vid sjukskrivning på deltid där Försäkringskassan ersätter ska varje ordinarie arbetspass kortas med den procentsats som medarbetaren är sjukskriven. Försäkringskassan kan ibland medge avsteg från regeln om läkaren bedömer att avsteg är medicinskt motiverat.

Efter samtycke av din medarbetare kan du med fördel kontakta den sjukskrivande läkaren alternativt rehabiliteringskoordinatoren på vårdenheten, där medarbetaren och du vid behov deltar på ett återbesök eller har en gemensam avstämning via telefon.

Behöver du som arbetsgivare eller din medarbetare stöd använd din HR avdelning och din företagshälsovård, där du kan få stöd med arbetsanpassning, arbetsmiljöförbättring och eller rehabilitering för återgång till arbete.

Informera din medarbetare om att hen kan få stöd av en facklig representant.

Kontakta gärna medarbetarens handläggare på Försäkringskassan och föreslå att Försäkringskassan bjuder in till ett avstämningsmöte i syfte att planera för arbetsåtergång.

Avstämningsmöte

Du som arbetsgivare kan föreslå vilka som bör bjudas in till ett avstämningsmöte, vanligtvis medarbetaren, Försäkringskassan, arbetsgivaren och någon representant från hälso-och sjukvården och företagshälsovården.

Det är viktigt att medarbetaren samtycker att information delas mellan de olika aktörerna.

Under mötet diskuteras friskfaktorer men också svårigheter som medarbetaren har kopplat till ordinarie arbetsuppgifter. Man klagör roller, ansvar och regler. Sammanfattningsvis sker dialog om åtgärder som kan underlätta för medarbetaren att komma åter i arbete.

Mötet ska resultera i en plan för arbetsåtergång, där nästa steg ska vara känt. Planen ska innehålla, tid för det genomförda mötet samt vilka som deltog, mål för medarbetaren, åtgärder som kan underlätta att komma tillbaka till arbetet till exempel arbetsanpassning, hjälpmedel, tidplan för åtgärderna, vem som ansvarar för de olika åtgärderna, tid och plats för utvärdering.