

## Rehabiliteringspolicy

Vi på I.G. Berg AB strävar efter att förebygga ohälsa och sjukdom för att våra medarbetare ska må bra och kunna utföra sitt arbete effektivt. Vi vill hålla sjukskrivningstalen nere och undvika både direkta och indirekta kostnader för ohälsa. En faktor för att lyckas med det är att tidigt engagera sig i medarbetarens signaler på ohälsa. När sjukskrivning redan uppstått har vårt rehabiliteringsarbete ett tydligt mål - att hjälpa medarbetaren tillbaka till arbetet. Vid rehabilitering är det den **närmste chefen** som är ytterst ansvarig och alla åtgärder ska ske i samförstånd med den sjukskrivne som förväntas medverka aktivt.

### Rutiner vid rehabilitering.

Påbörja rehabiliteringsärendet med att förklara medarbetarens rättigheter och skyldigheter i Rehabiliteringsfrågor samt upplysa denne om att tystnadsplikten som råder för alla som deltar i dessa ärenden och det är du som berörd lyfter sekretessen i ditt ärende.

### När är det dags att inleda ett rehabiliteringsarbete?

- Vid upprepade korttidsfrånvaro (6 sjukfrånvarotillfällen under de senaste 12 månaderna)
- Vid långtidssjukskrivning, över två veckor, i samband med anmälan görs till Försäkringskassan.
- När medarbetaren själv önskar det *eller* när signaler på ohälsa finns trots att medarbetaren är fysiskt närvarande (se den interaktiva utbildningen för vilka signaler du bör vara vaksam på)

### En rehabiliteringsutredning - i syfte att göra en plan för återgång i arbete

Rehabiliteringsarbetet inleds med en rehabiliteringsutredning där följande frågor besvaras och dokumenteras i ett möte med medarbetaren och om denne vill skyddsombud eller annat fackligt ombud

- Hur ser sjukfrånvaron ut? Hur ofta, ev. mönster/samband?
- Vad är orsaken till arbetsförmågan?
- Kan några ordinarie arbetsuppgifter utföras?
- Vilka förändringar har prövats hittills och hur har det gått?
- Vilka vidare åtgärder behövs? Vad är möjligt på arbetsplatsen?
- Vilket socialt stöd har medarbetaren?
- Vilka egna förslag har medarbetaren



Exempel på åtgärder i en rehabiliteringsplan:

- Vid upprepad korttidsfrånvaro – Rehabiliteringsmöte där det kan övervägas om eventuellt 1:a dags intyg hos företagshälsovården.
- Förändrade/anpassade arbetstider under en period
- Tjänstledighet för att prova på annat arbete under en period
- Täta uppföljningsmöten
- Kontinuerlig kontakt med sjukskriven medarbetare
- Motions/kost/vårdprogram enligt läkarens rekommendationer
- Utbildning för eventuell annat arbete

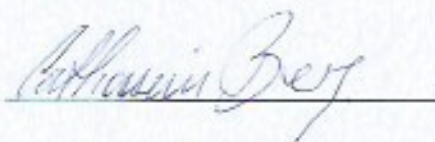
Vid svårare utredningar och längre sjukskrivningar (över 180 dagar) skall Försäkringskassan, företagshälsovården och facket (om medarbetaren önskar) delta i en rehabutredning där en rehabiliteringsplan skall upprättas och bedömning göras om arbetsförmåga på hela arbetsmarknaden finns och då skall även arbetsförmedlingen vara med.

#### **Samarbetspartners vid rehabiliteringsarbete**

- **Försäkringskassan** har ett samordningsansvar i rehabiliteringen och beslutar om den sjukskrivnes rätt till sjukpenning och rehabiliteringsersättning. Försäkringskassan kan bekosta vissa rehabiliteringsåtgärder, liksom AFA (för kollektivanställda). Mer information hittar du på [Försäkringskassan](#) och [Rehabiliteringsstöd AFA](#).
- **Fackliga organisationen** är den som kan teckna avtal om åtgärder och tidsramar.

Policyn är framtagen i samverkan mellan

LG Berg AB



Mikael Kyttänen

