## Rutin vid rehabilitering

Denna rutin ska säkerhetsställa att tidiga och strukturerade insatser görs vid behov av rehabilitering. Den kan användas som en checklista.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **När** | **Vad** | **Hur**  |
| Tidiga signaler | Ta kontakt med medarbetaren och genomför ett samtal | Ha ett första samtal med medarbetaren om de uppmärksammade tidigare signalerna. Det kan till exempel vara upprepad korttidsfrånvaro. Följ upp löpande.  |
| Dag 1 -14 | Ta reda på orsak till sjukfrånvaro och bedöm arbetsförmåganMöjlighet till läkarintyg finns, se avsnitt 6.  | Ta kontakt med medarbetaren om den själv inte meddelar orsak vid sjukanmälan. Undersök om orsak till sjukfrånvaron är arbetsrelaterad. Chef ska bedöma medarbetarens arbetsförmåga under dag 1 – 7 och 8 – 14, för att se om denne har rätt till sjuklön samt om alternativa arbetsuppgifter kan erbjudas. Bedöm även om frånvaron kan bli långvarig (mer än 60 dagar). Om det finns risk att sjukfrånvaron kommer att pågå under mer än 60 dagar från sjukperiodens första dag ska en plan för återgång till arbete göras senast dag 30 i sjukperioden.Kontrollera att sjukfrånvaron är registrerad i HR systemet.  |
| Dag 8 | Krav på läkarintyg  | Medarbetaren ska i första hand vända sig till primärvården för att få läkarintyg. Intyget sparas under pågående sjukfall och förvaras inlåst.  |
| Senast dag 30 | Plan för återgång i arbete | Genomför ett rehabiliteringsmöte med medarbetaren för att göra en plan för återgång till arbete. Använd mall på Försäkringskassans hemsida.  |
| Löpande  | Följ upp planen för återgång till arbete  | Löpande avstämningar enligt överenskommelse med medarbetaren. Justera i planen vid behov. Samverka med övriga aktörer. Använd mall för dokumentation. |
| Avslut  | Avslut av rehabiliteringsutredning när: 1. Arbetstagaren återgår till ordinarie arbete.
2. Arbetstagaren beviljas rätt till hel sjukersättning
 | Avslut ska ske formellt och dokumenteras. Det görs via ett möte med samtliga parter där resultat och åtgärder redovisas. Använd mall för avslut av rehabiliteringsutredning.Om en arbetstagare får hel sjukersättning har arbetsgivaren rätt att avsluta anställningen (se 33 § LAS).  |
| Snarast efter avslut | Om arbetstagaren inte kan återgå till ordinarie arbete görs en omplaceringsutredning  | Om det konstateras att medarbetaren stadigvarande inte kan återgå till ordinarie arbete helt eller delvis ska en omplaceringsutredning göras. Kontakta alltid HR-konsult. |