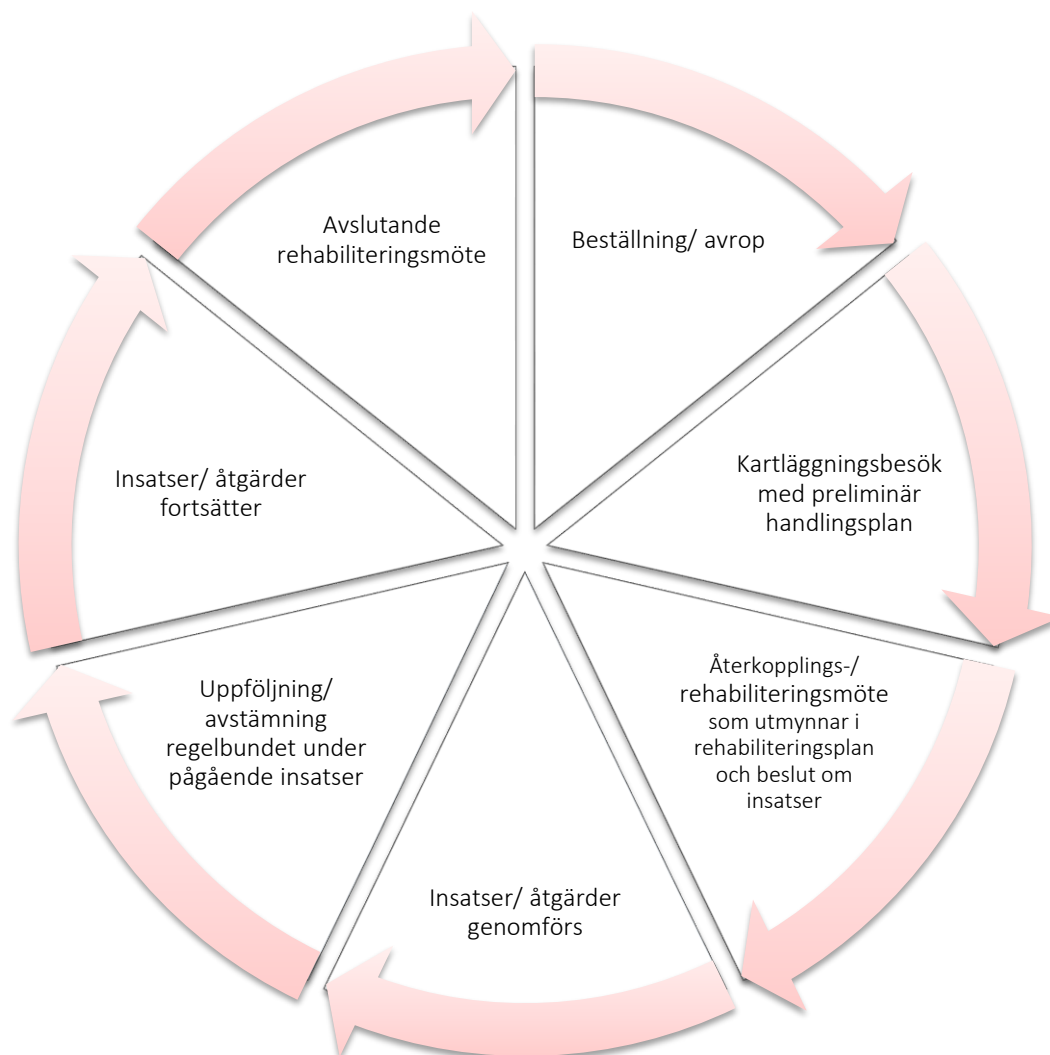


# REHABILITERING FÖREBYGGA OCH FÖRKORTA SJUKFRÅNVARO





## Bakgrund

Företag och organisationer är beroende av att de anställda mår bra, är engagerade och har en hållbar balans mellan arbete och fritid. Men förändring från industrisamhälle till tjänstesamhälle och den accelererande informationsteknologin och globaliseringen har inneburit att arbetslivet blivit mer komplext. Detta i kombination med höga krav och ofta begränsade resurser påverkar individens förmåga att hantera arbetslivet och vardagen, vilket kan leda till ohälsa. Signaler på ohälsa kommer ofta innan individen blir sjukskriven och kan vara i form av återkommande korttidsfrånvaro, förändrat beteende eller att den anställde börjar fungera sämre. Att fånga upp medarbetaren tidigt spar lidande och resurser. Kostnaderna för en medarbetares sjukfrånvaro är mycket högre än själva sjuklönen, men genom att agera tidigt kan sjukskrivning undvikas eller förkortas. Psykisk ohälsa är den vanligaste orsaken till sjukskrivning i Sverige och står för omkring 40

procent av alla sjukfall. Arbetsrelaterad psykisk ohälsa är depression, ångest, utmattningssyndrom och andra typer av stressrelaterade besvär. Att ohälsa är arbetsrelaterad betyder inte att det finns några enkla samband mellan arbetet och de psykiska besvären. Ofta är det en kombination av faktorer i arbetslivet och privatlivet som ligger bakom. Oavsett orsaken till besvären kan insatser från arbetsgivaren och företagshälsovården göra stor skillnad, både för individen och företaget/organisationen.

Bra arbetsmiljö och ett gott arbetsklimat bidrar till en lägre sjukfrånvaro och det är viktigt att som arbetsgivare agerar snabbt när medarbetare drabbas av ohälsa.

## Sjukfrånvaro

All sjukfrånvaro är negativ för både arbetstagaren och arbetsgivaren. Hög sjukfrånvaro påverkar stabiliteten i organisationen liksom arbetsmiljön och äventyrar inom kommuner och

landsting förmåga att leverera en god välfärd till medborgarna.

## Systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsgivaren har ansvar för att

- skapa en god arbetsmiljö
- förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet
- ha rutiner för systematiskt arbetsmiljöarbete
- ha en organisation för arbetsanpassning och rehabilitering.

På Arbetsmiljöverkets webbplats finns Arbetsmiljölagen och föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete, organisatorisk och social arbetsmiljö samt arbetsanpassning och rehabilitering. Här finns också användbara checklistor, utbildningar och annat stöd för dig som arbetsgivare i ditt förebyggande arbete. Att utveckla och genomföra åtgärder för att säkerställa ett förebyggande arbetsmiljöarbete leder i förlängningen till ett friskt arbetsliv, god arbetsmiljö, förbättrade rehabiliteringsinsatser och snabbare och hållbar återgång i arbete för de som befinner sig i sjukskrivning och bidrar till att sänka sjukfrånvaron till en låg och stabil nivå.

## Vad säger forskningen?

Forskningsprojektet Hälsa och framtid har identifierat fyra faktorer, så kallade nycklar, som påverkar hur vi mår på jobbet. Fyra nycklar för långtidsfriska arbetsplatser

### Nyckel 1 - ledarskap och kompetensförsörjning

Flera forskningsstudier visar att ledarskapet är en avgörande faktor för hur människor mår på en arbetsplats. Ett stödjande, tillitsfullt ledarskap reducerar stress, samtidigt som det ökar effektiviteten och motivationen i organisationen. Ledare på arbetsplatser med låga sjukskrivningstal ser inte bara till produktionsmål och tekniska hinder, utan även till hur individer och grupper fungerar.

### Nyckel 2 - delaktighet

Flera studier har visat att delaktighet ökar både engagemang och tillfredsställelse på jobbet. Människor som känner sig delaktiga har också bättre kontroll över sin arbetssituation och därmed bättre förmåga att hantera de krav som ställs.

### Nyckel 3 - kommunikation och kännedom

På arbetsplatser med låg sjukfrånvaro har medarbetarna stor kunskap och kännedom om verksamheten i hela organisationen. Det finns en

stor öppenhet, inte minst om bekymmer och problem. Fungerande kommunikation bidrar till att cheferna har en bättre bild av vad som händer i organisationen och därmed också bättre förutsättningar i sin ledarroll.

### Nyckel 4 - synen på hälsa och sjukfrånvaro

För att skapa en frisk arbetsplats krävs fungerande system och samsyn inom organisationen för att fånga upp anställda som riskerar att bli sjukskrivna. De mest avgörande insatserna sker alltid innan en anställd blir sjukskriven. Det kan både vara insatser av förebyggande och rehabiliterande karaktär, det viktiga är att åtgärderna sätts in tidigt.

## Arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd

Arbetsgivaren kan få bidrag för insatser för att förebygga eller förkorta sjukfrånvaro/sjukskrivningar hos medarbetare. Bidraget kan utgå för att utreda, planera, initiera, genomföra och följa upp arbetsplatsinriktade rehabiliteringsåtgärder. Det kan handla om att ge medarbetaren hjälp och stöd, anpassa arbetsuppgifter eller arbetstider för att förebygga eller minska risken för sjukskrivning men även på olika sätt underlätta medarbetarens återgång i arbete enligt den plan för återgång i arbete som skall upprättas för medarbetare som riskerar eller är sjukskrivna mer än 60 dagar. Bidraget söks hos Försäkringskassan och åtgärderna skall vara utförda av Försäkringskassan godkänd företagshälsovård eller annan aktör.

### Stödet kan användas vid

- Upprepad korttidsfrånvaro och signaler om ohälsa
- När arbetsförmågan är oklar i förhållande till arbetsuppgifter
- Risk att medarbetaren blir sjukskriven
- Vid svårighet för den anställde att återgå i arbete efter sjukskrivning
- Om medarbetare riskerar att bli långvarigt sjukskriven

## Så här jobbar vi

I arbetet att förebygga och förkorta sjukfrånvaro arbetar vi i flera steg och i nära samverkan med arbetsgivaren. Den initiala fasen är vanligen intensiv.

### Beställning/ Avrop

För att arbetet skall bli så framgångsrik och snabbt som möjligt är det viktigt att beställningen ger en så tydlig beskrivning som möjligt kring medarbetarens situation, arbete och arbetsuppgifter samt vilka

insatser som gjorts och vilken rehabiliteringsplan som eventuellt finns.

### Kartlägningsbesök

I samband med beställningen bokas, förutom besök hos läkare, även återkopplings-/rehabiliteringsmöte med arbetsgivaren. Allt för att få ett snabbt flöde i processen. Läkaren gör utifrån beställningen och medarbetarens redogörelse en preliminär handlingsplan, vilken presenteras och diskuteras vid återkopplings-/rehabiliteringsmöte. Frågor som kan bli aktuella att ta ställning till vid kartlägningsbesöket och som då blir aktuella att diskutera vid återkopplings-/rehabiliteringsmötet kan vara:

- Möjlighet till att arbeta viss tid (deltidssjukskrivning).
- Anpassning av arbetsplatsen eller arbetsuppgifter.
- Omplacering, tillfällig eller permanent.
- Behov av arbetstekniska hjälpmedel.
- Behov av utbildning/omskolning till andra arbetsuppgifter hos arbetsgivaren
- Behov av andra arbetsplatsinriktade rehabiliteringsinsatser som företagshälsovården eller annan leverantör av rehabiliteringstjänster kan tillhandahålla.
- Hur kontakten med arbetsplatsen ska se ut under pågående sjukskrivning.
- Vid vilka tider som insatser ska göras och hur arbetsgivare och arbetstagare ska följa upp planen.

### Återkopplings-/rehabiliteringsmöte

Vid återkopplings-/rehabiliteringsmöte redovisas och diskuteras den preliminära handlingsplanen, vilken skall resultera i eller komplettera en redan befintlig rehabiliteringsplan. Planen kan innefatta åtgärder som:

- Arbetsplatsnära åtgärder som ex. förändring av arbetstider och arbetsuppgifter
- Medicinska insatser via företagshälsovården
- Medicinska insatser som remiss till annan vårdgivare
- Hälsosamtal hos sköterska
- Hälsokontroll hos sköterska
- Bedömning hos fysioterapeut
- Ergonomigenomgång
- Bedömning hos beteendevetare
- Samtalsstöd/ KBT
- Stresshantering
- Handledning

- Deltagande i Hälsogrupp för medarbetare med eller med risk för utmattningssyndrom

När rehabiliteringsplanen godkänts kan de överenskomna insatserna påbörjas.

### Uppföljning

Uppföljning/ avstämning görs med den form och de intervall som bestäms i samband med återkopplings-/rehabiliteringsmötet. Det kan vara:

- Återkommande avstämnings-/uppföljningskontakter
- Avslutande rehabiliteringsmöte

### Ansökan om bidrag för att förebygga och förkorta sjukfrånvaro

Ansökan om bidrag görs av arbetsgivaren till Försäkringskassan (blankett 7025 Ansökan om bidrag för arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd). Ansökan skall innehålla uppgifter om:

- Vilken anordnare arbetsgivaren anlitat
- Vilken person det gäller
- Styrkta kostnader för tjänsten

Bidraget går direkt till arbetsgivaren och täcker halva kostnaden upp till 10 000 kronor per arbetstagare och år men högst 200 000 kronor per arbetsgivare och år.