

Abilitys policy vid sjukfrånvaro och rehabilitering

Ability ska jobba proaktivt för att motverka sjukfrånvaro. Detta gör vi genom ett fungerande systematiskt arbetsmiljöarbete för att tidigt upptäcka arbetsmiljörisker som kan förorsaka ohälsa eller olycksfall. Det är också viktigt med kontinuerliga arbetsplatsträffar, skyddsronder och medarbetarsamtal. Genom att vara uppmärksam på tidiga signaler är det möjligt att fånga upp och förhindra att arbetstagare riskerar långvarig nedsättning av arbetsförmågan. Vi arbetar aktivt för att alla på arbetsplatsen ska hjälpa till. Det innebär till exempel att arbetskamrater bör prata med berörd chef om de upptäcker att någon lider av ohälsa.

1. Tidiga signaler

För att så tidigt som möjligt upptäcka om någon av Abilitys medarbetare behöver stöd är det viktigt att ledare och arbetskamrater är uppmärksamma på händelser eller andra signaler som kan peka på att medarbetaren inte mår bra. Att tidigt sätta in stöd – innan någon sjukfrånvaro inträffat – ger bättre möjligheter att hjälpa våra medarbetare/arbetskamrater. Vid behov ska närmaste chef sträva efter att tidigt få igång en dialog med den berörde medarbetaren.

2. Sjukanmälan och försäkran

Sjukanmälan görs genom telefonkontakt med närmaste chef. Chefens uppgift är att få en dialog med medarbetaren om varför han eller hon inte kan arbeta i sitt ordinarie arbete och om möjligt erbjuda något tillfälligt arbete som medarbetaren skulle kunna utföra trots sjukdomen. Under sjukfrånvaron ansvarar chefen för att ha regelbunden kontakt med medarbetaren. Du som medarbetare ska senast dag 8 lämna in en skriftlig försäkran om varför du inte kan arbeta i ditt ordinarie arbete eller annat tillfälligt arbete som arbetsgivaren erbjudit dig.

3. Rehabiliteringsutredning

Om sjukfrånvaron beräknas pågå längre än 14 dagar ska närmaste chef senast efter 3 veckor ha genomfört ett möte för att starta en rehabiliteringsutredning. Vid detta möte kan det även vara aktuellt att andra personer deltar så som fackligt ombud (om medarbetaren önskar detta) eller annan lämplig person.

Av rehabiliteringsutredningen ska det framgå vilka arbetsförhållanden medarbetaren har. Vilka åtgärder som redan vidtagits och vilka åtgärder som behövs för att medarbetaren ska kunna återgå i arbete.

Faktorer som bör belysas är:

- Vilka besvär är det som orsakar att arbetsförmågan är nedsatt?
- Hur länge beräknas besvären pågå?
- Finns behov av eller pågår medicinsk behandling?
- Finns det speciella arbetsuppgifter som medarbetaren inte klarar?
- Kan medarbetaren arbeta deltid?

- Kan medarbetaren klara andra tillfälliga arbetsuppgifter?
- Har medarbetaren psykiska eller sociala problem?
- Har medarbetaren egna förslag till åtgärder?
- Prognos för återgång i arbete.

Rehabiliteringsutredningen genomförs under tystnadsplikt och utredningen läggs till underlag för de åtgärder som sedan vidtas inom företaget och i eventuella kontakter med Försäkringskassan.

4. Kontakt med Försäkringskassan

Om inte Försäkringskassan har hört av sig kan arbetsgivaren ta kontakt för att få till stånd ett avstämningsmöte. Kontakten med Försäkringskassan tas av närmaste chef, som samordnar kontakterna med Försäkringskassan. Enligt företagets policy ska ett avstämningsmöte genomföras senast inom 6 veckor från insjuknandedagen. Vid avstämningsmötet deltar medarbetaren, eventuell facklig representant, närmaste chef, Försäkringskassan och eventuell behandlande läkare.

5. Rehabiliteringsplan

Om det behövs ska Försäkringskassan i samarbete med medarbetaren och arbetsgivaren upprätta en rehabiliteringsplan. Företagets policy är att aktivt delta i arbetet med rehabiliteringsplanen och dess genomförande. Närmaste chef är ansvariga för detta arbete.

6. Finansiering av rehabiliteringsåtgärder

Arbetsgivaren har skyldighet att vidta åtgärder inom eller i anslutning till arbetsplatsen och också att finansiera dessa insatser. Abilitys policy är att finansiera även andra insatser då ohälsa/skada har uppkommit/ riskerar uppkomma på grund av arbetet och som innebär en snabbare återgång i arbete för medarbetaren. Beslut om finansiering av sådana insatser tas av närmaste chef.