

Handläggningsordning för tidig rehabilitering

Inledning

Tidig rehabilitering genomförs i **förebyggande syfte** och innebär att medarbetaren inte är sjukskriven, men eventuellt riskerar att bli. Tidig rehabilitering syftar till att undvika sjukskrivningar. För att förebygga sjukfrånvaro ska anpassningsarbetet inriktas på att fånga upp signaler på behov av åtgärder i ett tidigt skede. Forskning visar att ju tidigare rehabiliteringsåtgärder och arbetsanpassningar sätts in, desto större är förutsättningarna att personen inte blir sjukskriven eller att den sjukskrivne snabbt återgår till arbete igen.

Åtgärden ”**Tidig rehab**” ska ske när en medarbetare varit **sjuk vid minst fyra tillfällen** under ett år bakåt i tiden **alternativt när tidiga signaler på ohälsa uppmärksammas**, se Bilaga 1. Vid Högskolan Dalarna räknas **som upprepad korttidsfrånvaro fyra tillfällen eller fler** under en tolv månadersperiod. Korttidsfrånvaro innebär högst 7 dagars sjukfrånvaro åt gången.

Vilka aktiviteter ska ske vid tidig rehabilitering och vem gör vad?

1. **Chefer med personalansvar** får en gång i månaden en **rapport** tillsänd där information om de medarbetare som haft frånvaro vid minst fyra tillfällen den senaste tolv månadersperioden finns. Närmaste chef bör fokusera på förändringar hos medarbetare och dokumentera exempelvis försämringar i arbetsprestation, oacceptabelt beteende, missöden, olyckshändelser, förändrade beteenden eller attityder eller andra tidiga signaler på ohälsa (se bilaga 1).
2. Närmaste chef genomför ett **personligt samtal** med den anställde inom en månad efter delgiven information. Tillsammans med medarbetaren görs en **utvärdering av arbetet** med stöd av dokumentationen. Chefen talar om vilka konsekvenser hen har sett på arbetsplatsen, såsom faktiska händelser. Chefen ska också försöka ta reda på orsakerna till den ”höga” korttidsfrånvaron och eventuella försämringar i arbetsprestation. Samtalet kan resultera i att **åtgärd vidtas inom avdelningen** eller ibland att **ingen åtgärd** behövs. HR-specialist finns som stöd för cheferna men deltar i normalfallet inte vid det enskilda samtalet. Chefen upplyser den sjuke om att hen kan vända sig till sin fackliga organisation för stöd.
3. **Närmaste chef kan, i samråd med HR, vid behov ta hjälp av företagshälsovården för ett kartläggningssamtal** med den anställde. Företagssköterskan återkopplar, eventuellt med förslag på åtgärd, till närmaste chef om den anställde godkänner det.
4. **Åtgärder kan aktiveras** och arbetsanpassning planeras efter behov **och dokumenteras i en handlingsplan av närmaste chef**. Om eventuell **ohälsa** bedöms **arbetsrelaterad** bör medarbetaren **erbjudas** möjlighet till **stöd och hjälp från företagshälsovården**, som i vissa fall kan hänvisa vidare till kompetens utanför företagshälsovården.

5. Närmaste chef har **uppföljningsamtal** med sin medarbetare då handlingsplanen följs upp.

Bilaga 1

Exempel på tidiga signaler ohälsa¹

- Aggressiv
- Arbetsskada/ofra ont i någon kroppsdel
- Beslutsförlamning
- Felhandlingar eller tillbud
- Förhastade beslut
- Förhöjt blodtryck
- Försämrat arbetsresultat eller ojämn arbetsprestation
- Hjärtklappning
- Humörsvängningar
- Huvudvärk, ofta förekommande
- Irriterad (ojämnt humör)
- Koncentrationssvårigheter
- Likgiltig
- Magproblem/matsmältningsproblem
- Minnesproblem/glömmer t ex tider, avtal
- Minskad kreativitet och flexibilitet
- Misstanke om skadligt bruk av alkohol, droger, spel etc.
- Mobbning/utstött/kränkande särbehandling
- Muskelspänningar
- Mycket frånvaro under kortare eller längre perioder
- Nedsatt muskelkraft
- Nedstämdhet
- Oförklarlig frånvaro
- Oförmåga att prioritera
- Oro/rastlöshet/ångest
- Samarbetssvårigheter/konflikter
- Sena ankomster/tänjer på flextiden
- Sämre problemlösningsförmåga
- Stresskänslig
- Sänkt immunförsvar, infektionskänslighet
- Sökande och utpekande av syndabockar
- Sömnproblem
- Tunnelseende

Upprepad korttidsfrånvaro

¹ Från Previa, ALNA, Arbetsgivarverket, Arbets- och beteendemedicinskt centrum