# Checklista inför rehabiliteringssamtal – chef

Ett rehabiliteringssamtal är ett samtal mellan dig som chef och din medarbetare som syftar till att klargöra behov av anpassning eller rehabilitering samt inleda planering för återgång i arbete. Rehabiliteringsutredningen, dvs. planen för återgång till arbete fyller ni gemensamt i vid rehabiliteringssamtalet.

Du som chef ansvarar för att boka in ett rehabiliteringssamtal med din medarbetare. Inför samtalet bör du skicka hem information till medarbetaren om rehabilitering i form av checklista inför rehabiliteringssamtal för medarbetare.

Rehabiliteringssamtal ska genomföras då medarbetaren

* förväntas vara sjukskriven fler än 14 dagar.
* själv begär det.

Rehabiliteringssamtalet ska genomföras omgående, inom ett par veckor efter insjuknande. En tidig planering av eventuella behov av tillfälliga anpassnings- eller rehabiliteringsåtgärder ökar möjligheterna till kortare sjukskrivning. En rehabiliteringsutredning, dvs. plan för återgång i arbete ska upprättas. Mall för denna finns i Adato.

**Följande checklista är chefens förberedelse inför rehabiliteringssamtalet**

* Har jag informerat om att min medarbetare kan ta med sig facklig företrädare eller annan stödperson till samtalet?
* Har jag nödvändig information från behandlande läkare/företagshälsovården inför samtalet? Har jag tagit del av läkarintyget? Är det klart på vilket sätt arbetsförmågan är nedsatt?
* Hur skulle jag vilja gå vidare för att min medarbetare så fort som möjligt återfår fullgod arbetsförmåga?
* Kan min medarbetare återgå till nuvarande arbete?
* Vilken typ av rehabiliteringsinsatser eller anpassningsåtgärder kan tänkas bli aktuella?
* Är andra arbetsuppgifter aktuella, vad finns att erbjuda?
* Vilket mandat har jag att fatta beslut om insatser? Vad är möjligt ekonomiskt?
* Har jag informerat HR om att samtalet äger rum? Vilket stöd behöver jag av HR?
* Behöver jag stöd från någon annan intern eller extern expert (t.ex. företagshälsovården eller Försäkringskassan)?
* Vet jag vad som gäller avseende sekretess?

Rehabiliteringsutredningen – planen för återgång till arbetet fylls i gemensamt av dig och din medarbetare vid rehabiliteringssamtalet. All dokumentation ska ske i Adato. Om din medarbetare frånsäger sig fackligt stöd ska detta dokumenteras av dig i Adato. Om rehabiliteringssamtalet resulterar i ett konstaterande av att arbetslivsinriktad rehabilitering för närvarande inte är aktuellt ska ett nytt möte bokas in för avstämning efter förslagsvis ytterligare två till fyra veckors sjukskrivning.

**Att diskutera vid mötet**

* Vilka arbetsuppgifter klarar min medarbetare?
* Hur länge har min medarbetare haft besvär?
* Finns det något samband mellan besvären och arbetsplatsen?
* Vilka möjligheter finns att arbeta helt eller delvis trots besvären?
* Vilka möjligheter ser min medarbetare för tillfällig anpassning av arbetsuppgifter och/eller rehabilitering?
* Hur upprättas kontakten med arbetsplatsen och arbetskamrater?
* Behöver arbetsplatsen förändras?
* Behöver arbetet organiseras om?
* Behöver något i arbetsinnehållet förändras?
* Kan arbetsuppgifter tas bort eller läggas till?
* Behövs det särskild utrustning/ombyggnad?
* Behövs det träning för att klara arbetet? Kan Försäkringskassan bistå med ersättning?
* Kan arbetsuppgifterna anpassas på något sätt?
* Behövs det flexibla arbetstider för att klara arbetet?
* Krävs det någon kompetensutveckling?
* Skulle handledning kunna vara en åtgärd?
* Hur ser tidsplanen ut?