Region Värmland

Arbetsgivarinformation vid sjukskrivning

En tidig kontakt mellan arbetsgivare och vårdgivare uppmuntras, då detta ofta resulterar i en mer **hållbar återgång i arbete** för den sjukskrivne medarbetaren liksom i att onödigt långa sjukskrivningar kan undvikas. Samtycke från medarbetaren krävs.

För dig som arbetsgivare är det en fördel att veta hur oönskade effekter av en medarbetares sjukskrivning kan undvikas. Att vara sjukskriven och borta från arbetsplatsen kan ha effekter som **inte** är gynnsamma för återhämtning och arbetsåtergång. Vid sjukskrivning kan den vanliga strukturen på dagen försvinna med efterföljande risk för passivitet och isolering. Att missa viktig information, tappa samvaron med arbetskamrater eller att inte känna sig behövd kan göra att man drar sig undan eller känner sig osäker i sin yrkesidentitet. På sikt kan detta ge upphov till omotiverade skamkänslor och oro för att vara till besvär för arbetsgivare och arbetskamrater.

Om det saknas konkret planering för hur och när arbete ska kunna återupptas **ökar risken** för negativa konsekvenser av sjukskrivningen.

Enligt lag (30 kap. 6 § socialförsäkringsbalken) måste du som arbetsgivare ta fram en **plan för återgång i arbete** om medarbetaren förväntas vara sjukskriven i minst **60 dagar.** Planen ska tas fram senast **dag 30** i sjukperioden och ska följas upp samt vid behov revideras. Läs mer på Försäkringskassans webbplats: **forsakringskassan.se**, sök på **"Plan för återgång i arbete".**

Underlätta återgång i arbete för din medarbetare

När en medarbetare är sjukskriven kan det vara svårt att veta hur man kan stödja den på bästa sätt. Här är några praktiska tips och råd som kan hjälpa din medarbetare att komma tillbaka till arbetet på ett snabbare och mer hållbart sätt.

- **Tidig arbetsanpassning:** Utforska möjligheter till arbetsanpassning och tillfälliga arbetsuppgifter redan under sjuklöneperioden.
- **Fokus på förmåga:** I samtal om anpassning av arbetsuppgifter, fokusera på vad medarbetaren kan göra, inte bara svårigheter. Börja med att gå igenom det som medarbetaren skulle kunna klara av **trots** sin sjukdom.
- **Företagshälsovården:** Överväg om företagshälsovården kan vara till hjälp. Följ även upp om sjukskrivande läkare har rekommenderat kontakt med företagshälsovården.
- **Regelbunden kontakt:** Håll kontakt med medarbetaren, även vid heltidssjukskrivning. Stötta den som är heltidssjukskriven att hålla kontakt med arbetsplatsen genom att bjuda in till möten, fika eller lunch.
- **Information och inkludering:** Informera medarbetaren om vem som har tagit över hens arbetsuppgifter och visa att medarbetaren är saknad.
- **Anpassad återgång:** Betona att full hälsa inte krävs vid återgång i arbete. Medarbetaren kan behöva arbeta i ett lugnare tempo än vanligt och med andra eller anpassade uppgifter. Planera tillsammans med medarbetaren vilka arbetsuppgifter som är lämpliga att börja med vid återgång i arbete.
- **Uppföljning:** Schemalägg regelbundna avstämningar, gärna tätare möten i början. Tänk på att rehabiliteringen kan behöva fortsätta även efter att sjukskrivningen är avslutad.

Region Värmland

Ditt rehabiliteringsansvar som arbetsgivare

Som arbetsgivare har du ett rehabiliteringsansvar för dina medarbetare. Det innebär att du har skyldighet att medverka till att medarbetare som är sjukskrivna återfår arbetsförmågan. Vid behov kan du kontakta HR eller företagshälsovården som kan ge dig stöd kring arbetsanpassningar och rehabilitering för återgång i arbete.

Samverkan med vårdgivaren

- Vid sjukskrivning gör läkaren en bedömning av hur sjukdomen påverkar individens förmåga att arbeta i relation till de krav som den aktuella arbetssituationen ställer. Vården behöver konkret information om vilka specifika arbetsuppgifter som ingår i medarbetarens uppdrag. Det finns också stor nytta av att få reda på vilka arbetsanpassningar som har genomförts och vilka ytterligare möjligheter som finns gällande anpassningar av såväl arbetsuppgifter som arbetstider. Gör gärna en lista som medarbetaren kan ta med sig till nästa läkarbesök.
- Om du behöver mer information än den som finns i läkarintyget för att kunna ta ditt rehabiliteringsansvar, fråga din sjukskrivna medarbetare om du kan ta kontakt med vårdgivaren eller föreslå ett gemensamt möte.
- Vid deltidssjukskrivning är det viktigt att arbetstidens förläggning **inte** får försämra möjligheterna till återgång i arbete. Tänk på att stämma av med behandlande läkare om vad som är lämpligt ur medicinsk synvinkel.

Administrativa skyldigheter

- Glöm inte att du som arbetsgivare har en skyldighet att sjukanmäla din medarbetare till Försäkringskassan vid sjukfall som överstiger **14 dagar**.
- Informera gärna om de kollektivavtal och försäkringar som gäller vid sjukdom för den aktuella anställningen.
- Ta fram en **plan för återgång i arbete** (se föregående sida).

Bidrag och stöd från Försäkringskassan

Försäkringskassan kan ge dig som arbetsgivare bidrag till köp eller hyra av arbetshjälpmedel. Du kan även få bidrag för arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd (exempelvis stöd i att upprätta en plan för återgång i arbete). Läs mer på Försäkringskassans webbplats: **forsakringskassan.se/arbetsgivare**

Information till arbetsgivare

Kontaktuppgifter till vårdgivare: _____

Kontakt med företagshälsovård rekommenderas ☐

Brev till arbetsgivare angående företagshälsovård (FHV) bifogas ☐

Planeringsmöte/trepartssamtal önskas ☐

Övrigt: _____

Hälso- och sjukvårdens utvecklingsstöd, Region Värmland, giltig till och med 2027-03-25