



HÄLSORUM

ser till hela dig

Nationell konferens om rehabkoordinering

14-15 sept 2017

Johan Brännström

Rehabkoordinator/leg. Sjukgymnast/Msc Ergonom

Arbetsmiljölagen 1977:1160

- **3 kap 2 §** "Arbetsgivaren skall vidta **alla** åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagaren utsätts för ohälsa eller olycksfall."

- **2 kap 1§** "Arbetsförhållandena **skall** anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende."



Ansvar anpassning & rehab

- **Arbetsgivare**

- Lämna uppgifter till FK, relevanta för rehabiliteringen
- ”i övrigt medverka till rehabilitering”

- **Arbetstagare**

- Lämna de uppgifter till FK som krävs för kartläggning och rehabilitering
- Efter bästa förmåga aktivt medverka i rehabiliteringen

Samråd medarbetare och arbetsgivare nödvändigt

Vems är ansvaret

- **FHV**

- Oberoende expertresurs som arbetsgivaren lagstadgat ska ha tillgång till.
 - Inget krav, kan inte påtvingas men rekommenderas
 - Kräver ofta chefens samtycke
 - Klart bäst kunskap i arbetsmiljö och organisation kopplat till specifik arbetsplats.

- **HC**

- Inget krav, kan inte påtvingas men rekommenderas
- Kräver patientens samtycke
 - Arbete som hälsofaktor
 - Kommunikation kan vara avgörande för hälsa och behandlingsresultat
 - Kanske särskilt viktigt före sjukskrivning?

- **FK**

- **Samordningsansvar** vid aktivt ärende; vanligen inkommen anmälan om sjukpenning
- **Ska** samverka med arbetsgivare och arbetstagarorganisation
- Medarbetarens medgivande behövs

Tidig kontakt

- **Välvilliga arbetsgivare**

- 10% vinstmarginal
- 600kr/h
- Produktionsbortfall 2500kr/individ/v
- kompensatorisk fakturering på 25 000:- eller 42h.



Ekonomi

Samband

- Hälsa påverkar produktivitet
- Hög belastning länge > behov av ökad återhämtningstid

Kostnad

- Problem som inte åtgärdas är också en kostnad
- Problemet orsakar x timmar produktionsbortfall

Investering

- Kostnad vänds till investering om vinst kan påvisas
- Dyr anpassning kompenseras av den erfarnes få brister

Att få arbetsgivaren med sig

1. Tidig kontakt

2. Öppna frågor

- *Motiverande samtal, MI*
- *Justera egna förväntningar/mål under samtalet*
- *Låt FK komma med pekpinnarna om sådana behövs*
- *Styr svåra telefonsamtal mot avstämningsmöte istället*

...kontaktar dig för att tillsammans se över möjligheterna till att göra förutsättningarna för att din medarbetare ska komma åter i arbete så bra som möjligt, hur ser du på det?