

ArbetsplatsDialog för Arbetsåtergång – ADA

Modell för dialog mellan patient-vårdgivare-arbetsgivaren

- Få igång en dialog med arbetsplatsen
- Bidra till mental beredskap hos arbetsgivaren att den sjukskrivne kommer tillbaka
- Arbetsgivaren börjar planera för att den sjukskrivne ska komma tillbaka
- ADA bidrar med konstruktiv diskussion med arbetsledaren
- Förutsättningarna för arbetsåtergång ska öka

Före telefonsamtal med arbetsgivare:

- Förbered dig genom att få patientens bild av "problematiken"
- Utgå ifrån att arbetsgivaren inte har så stor kunskap kring ett systematiskt hälso- och arbetsmiljö arbete
- Utgå från att huvuddelen av kontakterna upplevs som positiva från arbetsgivarens sida

Under telefonsamtal med arbetsgivaren:

- Var noga med att initialt informera om syftet med telefonsamtalet och Din egen roll i medarbetarens/patientens rehabprocess- undvik misstankar från arbetsgivaren
- Inta rollen som stöd i rehabprocessen- kritisera/ifrågasätt inte arbetsgivaren
- Om det föreligger många frågetecken under samtalet – hänvisa till avstämningsmöte
- Använd ADA frågorna som stöd

Efter telefonsamtalet med arbetsgivaren:

- Sammanfatta din bild utifrån ADA frågorna
- Dokumentera – enkelt och behovsstyrt
- Behövs avstämningsmöte?
- Delge "övriga berörda" den information som behövs utifrån ADA-frågorna

Frågor vid samtal med *patienten/arbetstagaren*

- - Är besvären orsakade av förhållanden på/utanför arbetet? Vilka?
- - Har arbetsgivaren gjort något för att främja/stärka den anställdes arbetsförmåga?
- - Har den anställda själv försökt att få förändring till stånd?
- - Har den anställda egna förslag för att stärka arbetsförmågan?

Frågor vid samtal med *chef/arbetsledare*

- - Är besvären orsakade av förhållanden på/utanför arbetet? Vilka?
- - Har arbetsgivaren gjort något för att främja/stärka den anställdes arbetsförmåga?
- - Har den anställda själv försökt att få förändring till stånd?
- - Har den anställda egna förslag för att stärka arbetsförmågan?

”Varningssignaler”:

- Patienten/arbetsgivaren ger en diffus bild av problematiken.
- Patienten skuldsätter arbetsgivaren som enda orsaken till problemen.
- Signaler från både patienten och arbetsgivaren om konflikter.