# Telefonkontakt med arbetsgivare, instruktion

*Samtycke behövs från patienten*

*Utbyt endast sådan information som är nödvändig för patientens samordnade insatser mellan aktörerna – ha gärna läkarintyget framför dig, då vet du vad arbetsgivaren redan vet.*

*Dokumentation av samtalet görs i journalen.*

Presentera varför du ringer.

Exempelvis: Jag arbetar som rehabiliteringskoordinator och stödjer patienter kring frågor om sjukskrivning och rehabiliteringsinsatser.

Du/ni har en medarbetare som är eller riskerar att bli sjukskriven via vår vårdcentral/mottagning/klinik. Patienten har gett sitt samtycke till kontakt med dig/er.

Jag kontaktar dig för att föra en dialog och planera eventuella insatser för att om möjligt förhindra en sjukskrivning eller förkorta sjukskrivningsperioden.

### Medicinsk sammanfattning

*(Du berättar/för en dialog)*

* Vad är det som gör att patienten riskerar en sjukskrivning eller har en sjukskrivning?

### Information om och kring arbetsplatsen

*(Låt arbetsgivaren berätta)*

* Vilka är arbetsuppgifterna?
* Vad har patienten just nu svårt att klara av på sin arbetsplats? *(för en dialog)*

*Fråga arbetsgivaren*

* Vilka anpassningar på arbetsplatsen är möjliga att göra för att stödja medarbetaren i att vara kvar i arbete/återgå i arbete?

Exempel på frågor:

* Kan schemaanpassningar göras? (tillfälligt/varaktigt)?
* Kan anpassningar göras i arbetsmoment? T.ex. rotation mellan olika arbetsuppgifter
* Kan anpassningar göras i den fysiska och/eller psykiska arbetsmiljön?

T.ex. höj-/sänkbart arbetsbord, avskild arbetsplats, hjälp att prioritera arbetsuppgifter

* Finns andra arbetsuppgifter/-stationer på företaget (tillfälligt/varaktigt)?
* Finns företagshälsovård, som kan kopplas in? Vilken anlitas och vilka insatser?

### Övrigt

* Behov av trepart/flerpartsmöte med vården?
* Behov av kontakt med Försäkringskassan eller annan aktör?
* Planerad uppföljning?

### Det arbetsgivaren oftast vill veta är:

* Vilka arbetsuppgifter kan den anställde utföra trots nedsatt arbetsförmåga?
* Vilka arbetsuppgifter bör den anställde inte utföra med hänsyn till medicinska skäl?
* Vad kan den anställde respektive arbetsgivaren göra för att stärka möjligheterna att återgå i arbete?
* Kan det vara bra för den anställde att besöka arbetsplatsen? Till exempel att gå på arbetsplatsträffar eller liknande.