

Bestämmelser för rehabiliteringsarbetet

Antagen av kommunstyrelsen 25 februari 2009, § 53.

1. Mål

Det övergripande målet är att arbetstagaren kan fortsätta arbeta i sitt ordinarie arbete.

1.1 Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar

Arbetsgivaren har enligt lagen om allmän försäkring (AFL) och arbetsmiljölagen (AML) ett ansvar för att en arbetstagare som drabbats av skada eller sjukdom får del av de rehabiliterings- och anpassningsåtgärder som behövs för att arbetstagaren skall kunna fortsätta arbeta. Där framgår också att arbetsgivaren ska arbeta med arbetsanpassning och rehabilitering på ett systematiskt sätt. Ytterligare bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att anpassa arbetsplatsen finns i Arbetsmiljöverket föreskrifter 2001:1 och 1994:1 samt i Diskrimineringslagen. I Lagen om allmän försäkring (AFL) framgår att arbetsgivaren ska svara för att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering. Indirekt styr även reglerna i Lagen om anställningsskydd (LAS) om saklig grund för uppsägning. En rehabiliteringskedja finns med fasta tidpunkter för Försäkringskassans prövning av arbetsförmågan. En arbetstagare som varit sjuk i 180 dagar kan begära tjänstledighet enligt lagen om rätt till ledighet för att pga sjukdom prova annat arbete.

1.2 Syfte

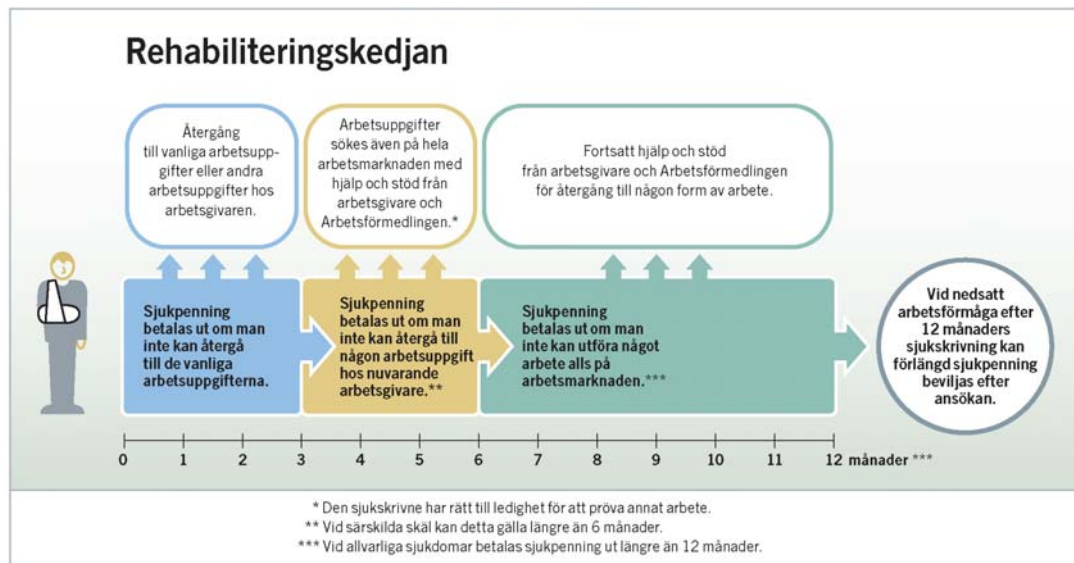
Syftet med arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är att arbetsgivaren ska göra allt som är möjligt för att arbetstagaren ska kunna återgå i arbete inom ramen för anställningen. Det finns ingen skyldighet att utvidga verksamheten genom att tillskapa nya arbetsuppgifter eller tjänster åt arbetstagaren.

Syftet med dessa bestämmelser är att säkerställa en likabehandling i den rehabiliteringsverksamhet som bedrivs inom de olika förvaltningarna i kommunen. Bestämmelserna gäller för alla anställda inom kommunen.



1.3 Rehabiliteringsskyldighet

Arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet inträder när en arbetstagare blir sjuk. De tidiga åtgärderna i rehabiliteringskedjan ska ske på arbetsplatsen och inom hälso- och sjukvården. Det är av stor vikt att arbetsgivaren följer en väl strukturerad rehabiliteringsprocess och att den kommer igång så tidigt som möjligt för att ta tillvara den rehabiliteringspotential som finns.



2. Rehabiliteringskedjan enligt AFL

Under de första 90 dagarna av en sjukskrivning ska nedsättningen av arbetsförmågan bedömas i förhållande till arbetstagarens *ordinarie arbete*. Försäkringskassan bedömer om arbetstagaren har förmåga att klara sitt ordinarie arbete eller annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjuder.

Från och med den **91:a dagen** i en sjukperiod ska – vid bedömning av rätten till sjukpenning – även beaktas om arbetstagaren kan utföra något annat arbete hos arbetsgivaren. Om Försäkringskassan begär det ska arbetstagaren lämna ett utlåtande av sin arbetsgivare.

Om Försäkringskassan gör bedömningen att arbetstagaren inte bedöms kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren inom 180 dagar, ska stöd erbjudas via Arbetsförmedlingen. Arbetstagaren kan då, med Arbetsförmedlingens stöd, få hjälp att aktivt söka nytt arbete utan att rätten till sjukpenning ifrågasätts fram till dag 180 i sjukperioden.

From den **181:a dagen** av en sjukperiod – om inte särskilda skäl talar mot det – ska Försäkringskassan bedöma om den försäkrade kan ta annat normalt förekommande arbete på den reguljära arbetsmarknaden i övrigt. I det fall personen har arbetsförmåga för något annat arbete på den reguljära arbetsmarknaden ska personen inte vara berättigad till sjukpenning.

Efter 365 dagar ska arbetsförmågan alltid bedömas i förhållande till arbete på den reguljära arbetsmarknaden i övrigt. Om arbetsförmågan är fortsatt nedsatt, men inte stadigvarande nedsatt, ska personen kunna få s.k. *förlängd sjukpenning* i ytterligare 1,5 år.

Det finns en borte gräns för sjukpenning. Sjukpenning kan lämnas under högst 364 dagar, under en ramtid som omfattar de 450 närmast föregående dagarna. Vid synnerliga skäl får sjukpenning lämnas för ytterligare tid efter ansökan. Med synnerliga skäl avses endast mycket allvarliga sjukdomar.

Förlängd sjukpenning i ytterligare 550 dagar efter ett års sjukskrivning

Om arbetstagaren fortfarande är sjuk med beaktande av allt reguljärt arbete på arbetsmarknaden och inte berättigad till fortsatt vanlig sjukpenning kan den sjuke få förlängd sjukpenning. Den förlängda sjukpenningen kan maximalt beviljas i ytterligare 1,5 år.

Sjukersättning vid stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan

Om arbetstagaren har en stadigvarande nedsättning av sin arbetsförmåga och rehabilitering inte bedöms kunna leda till att någon arbetsförmåga återfås har arbetstagaren rätt till *sjukersättning* istället för sjukpenning.

2.1 Utlåtande från arbetsgivaren

Försäkringskassan kan begära att arbetstagaren ska lämna ett utlåtande från arbetsgivaren. Utlåtandet ska innehålla uppgifter om de möjligheter som finns på arbetsplatsen att ta tillvara arbetstagarens arbetsförmåga, vilka möjligheter till anpassning av arbetsplatsen som finns samt eventuella andra arbeten. Arbetsgivare som inte lämnar sådana uppgifter på begäran av Försäkringskassan kan dömas till böter. Ev. arbetsförmågebedömning kan tillsammans med handlingsplan tydliggöra dessa möjligheter.

Arbetsgivaren har endast skyldighet att lämna uppgifter om möjligheter att ta till vara arbetstagarens arbetsförmåga, det finns ingen skyldighet att på Försäkringskassans önskemål genomföra en formell omplaceringsutredning.

2.2 Avstämningsmöte

Försäkringskassan kan ta initiativ till ett avstämningsmöte under pågående sjukskrivning. Detta kan vara ett tillfälle att upprätta en plan för återgång i arbete.

3. Arbetsgivarens rehabiliteringsprocess**3.1 Föreligger rehabiliteringsskyldighet?**

När det står klart för arbetsgivaren att frånvaron inte är helt kort ska arbetsgivaren kalla arbetstagaren till ett samtal och vid detta tillfälle inleds rehabiliteringsarbetet. Arbetsgivarens uppgift vid samtalet är att i samråd med arbetstagaren konstatera om arbetslivsinriktad rehabilitering behövs. Chefen informerar arbetstagaren om den rehabiliteringspolicy som finns i kommunen. Arbetsgivaren ska också informera om att arbetstagaren har en skyldighet att vara aktiv i rehabiliteringsarbetet.

För att hantera rehabiliteringsansvaret är det viktigt att arbetsgivaren håller kontakt med den sjukskrivne. Arbetsgivaren ska kräva läkarintyg efter 7 kalenderdagar och får kräva läkarintyg även vid kortare ledighet, s.k. förstadagsintyg (AB § 28 mom.2). Arbetsgivarens rehabiliteringsarbete bör vara påbörjat senast 3 veckor efter att sjukfrånvaron började.

3.2 Rehabiliteringsbehov föreligger

Om man vid samtalet kommer fram till att det föreligger ett rehabiliteringsbehov utgör detta samtal ett startskott för arbetsgivarens rehabiliteringsarbete. Samtycker

arbetstagaren bör arbetsgivaren informera berörd facklig organisation. Företagshälsovården kan kontaktas i detta läge och har som uppgift att göra en medicinsk bedömning utifrån hälsotillstånd och de insatser som redan är gjorda av t ex behandlande läkare. För att företagshälsovården ska få tillgång till journalanteckningar måste arbetstagaren kontakta behandlande läkare. Arbetsgivaren bör begära att arbetstagaren skriftligen medger att företagshälsovården och/eller arbetsgivaren får tillgång till uppgifterna, dvs. ”lyfter sekretessen”.

3.3 Rehabiliteringsbehov föreligger inte

Om arbetsgivaren och arbetstagaren vid samtalet kommer fram till att det inte föreligger något behov av speciella insatser och att arbetstagaren kan återgå i ordinarie arbete utan särskild anpassning krävs inget ytterligare av arbetsgivaren.

Om samtalet resulterar i ett konstaterande av att arbetslivsinriktad rehabilitering för närvarande inte är aktuell ska ett nytt samtal bokas in för avstämning efter förslagsvis ytterligare 4 veckors sjukskrivning.

Observera att arbetsgivarens ställningstagande bör dokumenteras som ett formellt avslut av rehabiliteringsinsatser genom minnesanteckningar som sedan förvaras i personakten.

4. Rehabiliteringsmöte

Om det föreligger ett rehabiliteringsbehov blir nästa steg oftast ett rehabiliteringsmöte med följande personer inblandade:

- Arbetstagaren
- Arbetsgivaren - arbetsledare/chef och personalspecialist
- Arbetstagaren har rätt att ha med sig en facklig representant. Arbetstagaren kan avsäga sig sittfackliga stöd om hon/han så önskar. (Detta ska i så fall noteras)
- Ev. Företagshälsovården
- Ev. Försäkringskassan, Arbetsförmedling

Med utgångspunkt från den medicinska diagnosen och de närvarandes olika kompetenser bestämmer man vilka rehabiliteringsåtgärder som skall vidtas för att återgång tillbaka i arbete ska bli möjlig.

5. Handlingsplan för rehabiliteringsarbetet

De åtgärder som skall vidtas dokumenteras i en handlingsplan, se bilaga 2. Det är av stort värde att åtgärder anges tydligt och att de tidsbestäms. Anpassningsåtgärder kan bli aktuella på arbetsplatsen. Tidpunkt för uppföljningsmöten anges i handlingsplanen. Arbetsgivaren och arbetstagaren undertecknar handlingsplanen som därigenom överenskommes.

Arbetsgivaren kan behöva ”pausa” med den arbetslivsinriktade rehabiliteringen i avvaktan på medicinsk rehabilitering.

I första hand ska åtgärderna vara inriktade på återgång i ordinarie arbete men om det finns stöd för att återgång med anpassning inte är möjlig, ska handlingsplanens

inriktning vara åtgärder för återgång i arbete hos hela arbetsgivaren.

För det fall arbetstagaren har egna förslag på rehabiliteringsåtgärder som framstår som realistiska utifrån verksamhetens behov och arbetstagarens förmåga/kompetens bör dessa antecknas och analyseras. Om man har svårigheter att komma överens så beslutar arbetsgivaren.

5.1 Arbetstagaren medverkar inte i sin rehabilitering

Arbetstagaren är skyldig att medverka i sin rehabilitering. (AFL 22 kap 4 §). Om arbetstagaren, utan godtagbara skäl, inte medverkar i sin rehabilitering eller avbryter rehabiliteringen i förtid anses rehabiliteringen vara avslutad. Exempel på att arbetstagaren inte medverkar kan vara att hon/han inte kommer till möten, vägrar gå till företagshälsovården eller avbryter pågående arbetsträning.

6. Arbetsförmågebedömning

Om det finns skäl att tro att arbetstagaren inte kan återgå i sitt ordinarie arbete utan anpassning ska en arbetsförmågebedömning göras av företagshälsovården. En bedömning av arbetsförmågan görs genom att analysera samtliga arbetsuppgifter som ingår i arbetstagarens ordinarie arbete, både stora som små, och utforma en lista av dessa. Företagshälsovården gör sedan en bedömning utifrån den diagnos som finns för arbetstagaren. Om diagnos inte finns får företagshälsovården utgå från de uppgifter som framgår av de intyg som de har tillgång till.

Arbetsförmågebedömningen ska ge svar på om arbetstagaren kan utföra en viss arbetsuppgift, helt, delvis eller inte alls. Dessutom ska utredningen ge svar på om arbetsuppgifterna kan utföras efter arbetsanpassning, till exempel tekniska hjälpmedel eller omfördelning av arbetsuppgift. Om arbetstagaren inte kan eller bara delvis kan utföra uppgiften, bör det framgå varför och på vilket sätt arbetstagaren är förhindrad. Arbetsgivaren ska därefter utreda om nödvändiga arbetsanpassningsåtgärder är möjliga att genomföra eller inte. Därefter kan arbetsförmågebedömningen kompletteras med vad arbetstagaren själv bedömer vara möjligt att utföra.

6.1 Arbetsförmåga för anpassat arbete?

Om slutsatsen av arbetsförmågebedömningen är att arbetstagaren efter rehabilitering kan återgå i sitt ordinarie arbete efter viss anpassning så är detta målet för arbetsgivarens rehabiliteringsåtgärder.

Arbetsgivaren har en skyldighet att anpassa arbetet till den enskildes förutsättningar. Om arbetsförmågebedömningen ger stöd för att arbetstagaren inte har arbetsförmåga för att återgå i sitt ordinarie arbete ska arbetsgivaren ta ställning till möjlig förflyttning, dvs. ändrade arbetsuppgifter inom anställningsavtalets ram (AB § 6 mom.1).

En viss omorganisation av arbetsplatsen eller omfördelning av arbetsuppgifter kan

krävas. Arbetsgivaren har ingen skyldighet att vidta åtgärder som leder till utvidgning av verksamheten. Arbetsgivaren har inte heller någon skyldighet att tillskapa nya arbetsuppgifter.

6.2 Återgång möjlig i ordinarie arbete

Har arbetstagaren arbetsförmåga ska arbetstagaren återgå till sitt arbete. Placering till annat arbetsställe kan komma att ske. Det enskilda anställningsavtalet är emellertid oförändrat.

6.3 Återgång inte möjlig i ordinarie arbete

Saknar arbetstagaren arbetsförmåga av betydelse och återgång i arbete därmed inte är möjlig, kan arbetsgivaren överväga uppsägning av personliga skäl.

6.4 Avsluta rehabiliteringsarbetet

Arbetsgivarens rehabiliteringsarbete ska avslutas på ett formellt sätt. Detta görs lämpligen genom att arbetsgivaren kallar berörda parter till ett nytt möte. Vid detta möte går arbetsgivaren igenom vilka åtgärder som vidtagits under utredningen samt redogör för hur dessa utfallit. Om arbetsförmågan är varaktigt nedsatt och arbetstagaren ej kan utföra sitt ordinarie arbete av någon betydelse ska detta redovisas. Därefter förklarar arbetsgivaren rehabiliteringsarbetet vara avslutat. Ärendets dokumentation, minnesanteckningar alternativt protokoll, tillsammans med en detaljerad beskrivning av alla åtgärder som vidtagits. Handlingsplanen kan med fördel användas som underlag. Blankett för avslut finns att tillgå, se bilaga 3. De sekretessbelagda uppgifterna förvaras så att obehöriga inte får tillgång till dessa. (Observera att avslutet skall vara formellt och förvaras i personakten på Kommunledningskontorets personalavdelning)

7. Omplacering och uppsägning

Utgångspunkten är att en uppsägning på grund av sjukdom inte är tillåten. Av praxis framgår dock att uppsägning kan bli aktuell om nedsättningen av arbetsförmågan är stadigvarande och arbetstagaren inte kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren. Arbetsgivaren måste också ha uppfyllt sitt rehabiliteringsansvar. I detta ansvar ligger att arbetsgivaren gjort allt som är möjligt för att anställningen ska bestå och övervägt alla möjligheter att omplacera arbetstagaren.

Innan arbetsgivaren säger upp arbetstagare av personliga skäl måste arbetsgivaren först undersöka om det finns någon omplaceringsmöjlighet i hela kommunen enligt 7 § 2 st LAS. Arbetsgivaren ska ta fram samtliga lediga anställningar och pröva huruvida arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för att utföra det lediga arbetet. Omplaceringsutredning och resultatet av denna ska dokumenteras. Om ingen omplaceringsutredning gjorts föreligger ingen saklig grund för uppsägning. Det är först inför en förestående uppsägning som en formell omplaceringsutredning sker. Omplaceringsutredningen sker vid ett tillfälle (under 1 vecka) och avser samtliga förvaltningsans vakanta tjänster. De kriterier som gäller för omplacering är:

- Att en vakans med lämpliga arbetsuppgifter finns inom kommunen, även

tidsbegränsade anställningar kan komma ifråga. Förutsättningen för detta är att det inte funnits någon lämplig tillsvidareanställning att ta i anspråk.

- Att berörd anställd har den kompetens som efterfrågas på den vakanta tjänsten

Vid analys av arbetstagarens förutsättningar i förhållande till eventuella lediga vakanser kan resultatet av arbetsförmågebedömningen med fördel användas. Arbetsgivaren ska om möjligt erbjuda omplacering till en anställning som är lik den ursprungliga. Omplaceringskyldigheten innebär i princip inte någon rätt för arbetstagaren att behålla samma slags befattning, sysselsättningsgrad eller samma slags anställningsvillkor som tidigare. Lagens bestämmelser syftar istället primärt till att skydda en fortsatt anställning som sådan. En arbetstagare som utan godtagbar anledning avböjer ett omplaceringserbjudande får i allmänhet finna sig i att bli uppsagd.

8. Roll- och ansvarsfördelning

8.1 Arbetsgivarens roll

Det är arbetsgivaren som har ansvaret för att behovet av rehabilitering klarläggs och att nödvändig rehabilitering kommer igång när det behövs. Erfarenheten visar att det är viktigt att rehabilitering kommer igång så tidigt som möjligt för att resultatet ska bli framgångsrikt. Det är också i allmänhet på den egna arbetsplatsen som de bästa förutsättningarna finns för att en rehabilitering ska lyckas. Närmsta chef har ansvaret för att rehabiliteringsrutinen fungerar. Personalspecialister inom förvaltningarna finns att tillgå som stödresurs.

Arbetsgivaren har ett övergripande ansvar för att det finns en på lämpligt sätt organiserad anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet.

8.2 Arbetstagarens roll

Som arbetstagare har man skyldighet att aktivt delta i utredning och planering av en lämplig rehabilitering. I arbetstagarens ansvar ligger också att lämna de upplysningar som behövs för att klarlägga behovet av rehabilitering.

All rehabilitering innebär förändring. Av detta följer att människor behöver stärkas, växa och få inflytande över sin egen situation.

8.3 Fackets roll

Fackets uppgift vid rehabilitering är att:

- delta i arbetstagarens rehabilitering redan från början om så önskas
- ge stöd till arbetstagaren

8.4 Försäkringskassans roll

Försäkringskassan ska samordna och ha tillsyn över de åtgärder som behövs för den enskildes rehabilitering. Försäkringskassan upprättar tillsammans med den försäkrade en plan för återgång i arbete och ansvarar för samordningen av åtgärder. Dokumentation från arbetsgivaren och läkarens bedömning tillsammans med den försäkrades uppfattning av situationen är det viktigaste underlaget för plan för

återgång i arbete. Försäkringskassan prövar också rätten till sjukpenning, sjukersättning och rehabiliteringsersättning. Se www.fk.se

8.5 Företagshälsovårdens roll

Företagshälsovården är en oberoende expertresurs att tillgå i rehabiliteringsverksamheten och arbetar konsultativt på uppdrag av kommunens olika förvaltningar.

9. Lagen om rätt till ledighet för att p.g.a. sjukdom pröva annat arbete

Syftet med denna lag är att underlätta för sjukskrivna att återgå till arbete.

Följande villkor gäller för ledigheten:

att arbetstagaren p.g.a. sjukdom har haft nedsatt arbetsförmåga i förhållande till sitt vanliga arbete

(eller till annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjudit arbetstagaren) under en period om *minst 90 dagar* dels

att arbetstagaren har ingått ett anställningsavtal med en annan arbetsgivare från och med dag 91 till och med dag 180 av sjukperioden.

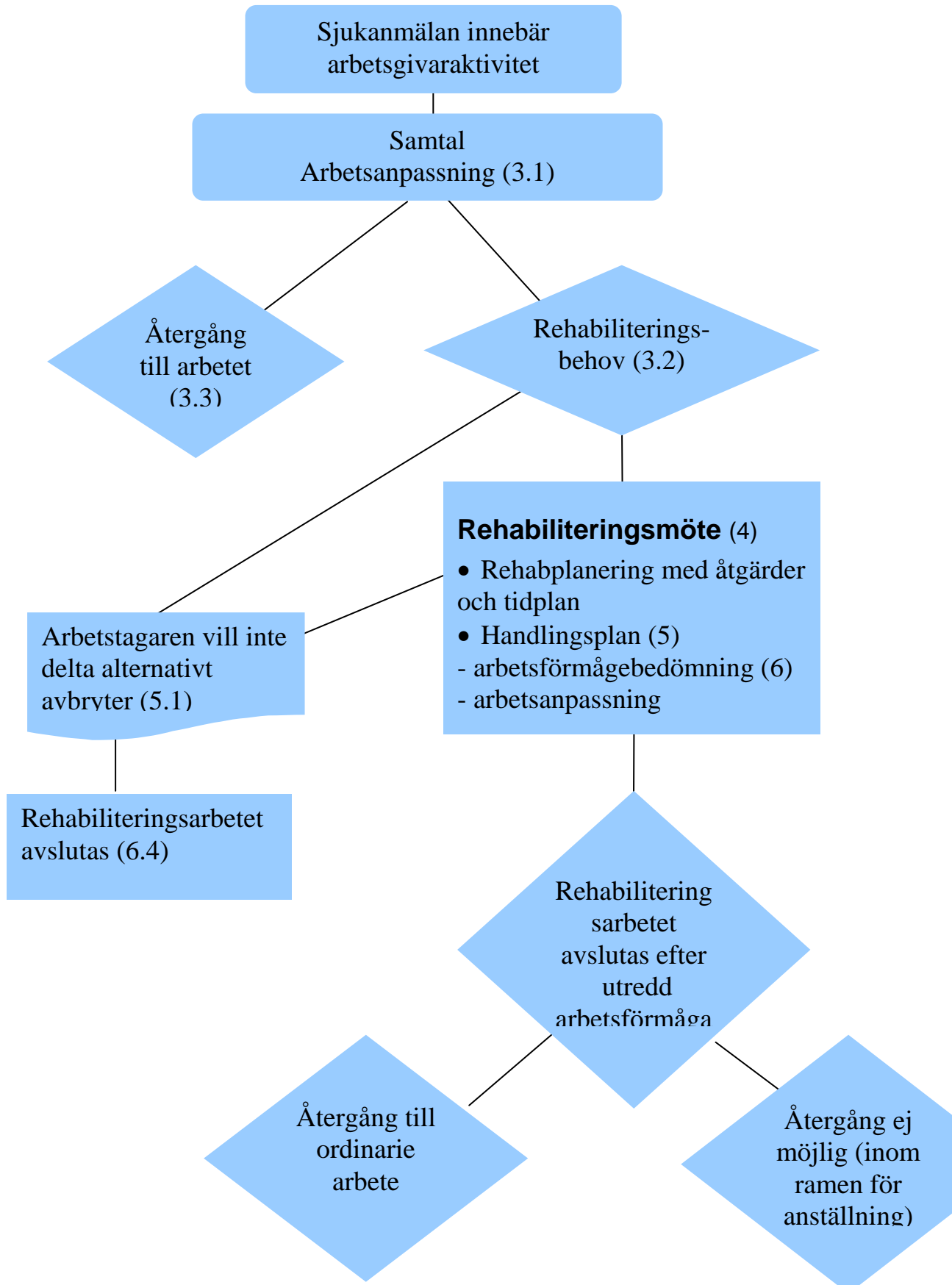
Rätten till ledighet omfattar den period som gäller för anställningen hos annan arbetsgivare. Ledigheten och den sjukperiod som ligger till grund för rätten till ledigheten får tillsammans uppgå till högst ett år. Den som vill vara ledig ska varsla sin arbetsgivare *två veckor i förväg*. I samband med anmälan ska anges hur lång tid ledigheten är planerad att pågå. I princip kan den som är ledig avbryta ledigheten när som helst. Arbetstagaren ska i så fall underrätta arbetsgivaren om återgången snarast möjligt. Om ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer, ska arbetsgivaren få skjuta på återgången högst en månad efter det att arbetsgivaren fått information om detta.

Om arbetstagaren avser att återgå i arbete hos arbetsgivaren när ledighetsperioden löpt ut, ska arbetstagaren underrätta arbetsgivaren om detta senast en månad före återgången i arbete. I praktiken kan detta innebära att arbetstagaren återgår i sjukskrivning i förhållande till sitt vanliga arbete och att rehabiliteringsarbetet fortsätter.

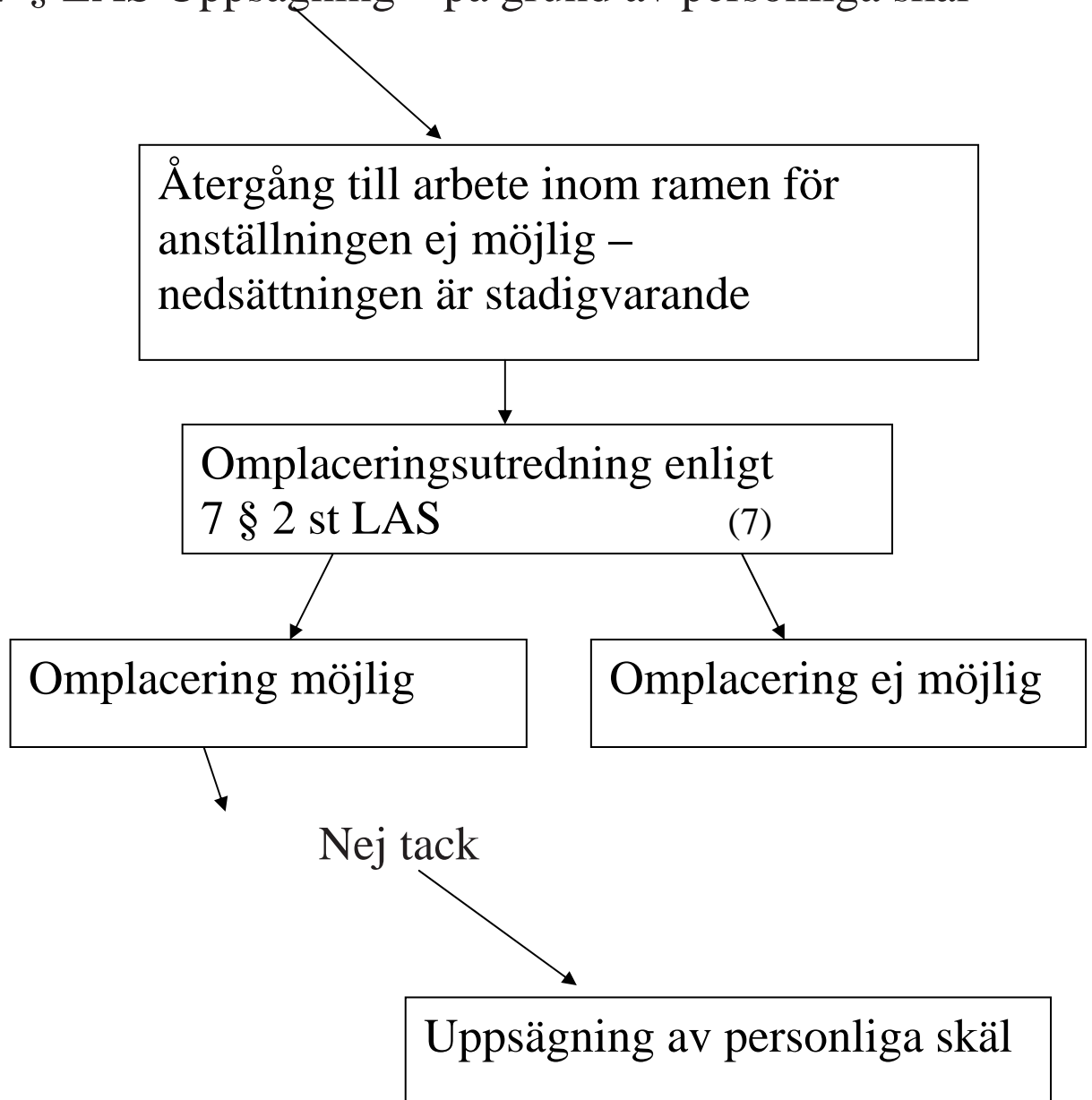
En arbetstagare som begär eller tar i anspråk ledighet enligt denna lag tillförsäkras skydd mot uppsägning, avskedande och försämrade anställningsförmåner eller anställningsvillkor.

För det fall arbetstagaren endast är ledig för att pröva annat arbete på del av sin ursprungliga anställning förutsätts rehabiliteringsarbetet fortsätta, trots delledigheten.

Bilaga 1



7 § LAS Uppsägning – på grund av personliga skäl





UDDEVALLA KOMMUN
KOMMUNLEDNINGSKONTORET

Avslutning av rehabiliteringsarbete

Namn:

Pnr:

Förvaltning/Verksamhet:

Rehabiliteringsarbetet förklaras avslutat

Datum: _____

Chef:

Arbetstagare:

(Skickas till Kommunledningskontorets personalkontor för förvaring i personalakt)