

## Riktlinjer för rehabilitering

Reviderade riktlinjer i KS § 98, 2016-06-13

Rehabiliteringsarbetet i Norbergs kommun ska präglas av tidiga insatser och en strukturerad rehabiliteringsprocess för återgång i arbete. Rehabiliteringsarbetet ska bedrivas effektivt, dokumenteras väl och alla insatser ska vara kända av samtliga deltagare.

I rehabiliteringsarbetet är medarbetaren i fokus och de rehabiliteringsåtgärder som genomförs ska präglas av respekt för och tillit till medarbetaren. Medarbetaren ska aktivt delta i rehabiliteringsprocessen.

### Syfte

Riktlinjerna syftar till att ge en samsyn på hur rehabiliteringsprocessen ska genomföras i kommunen.

### Ansvarsfördelning

Närmaste chef har rehabiliteringsansvaret för sina medarbetare. Chefen ska tidigt uppmärksamma signaler på ohälsa och ansvara för rehabiliteringsåtgärder, att rehabiliteringsutredning skrivs samt att de insatser som genomförs dokumenteras.

### Lagar och föreskrifter

Ansvar för rehabilitering regleras i:

- Arbetsmiljölagen
- Arbetsmiljöförordningen
- Lagen om allmän försäkring, LAF
- Arbetsmiljöverkets författningssamling, AFS
- Lagen om anställningsskydd, LAS

### Vid sjukskrivning

Sjukskrivning sker enligt de rutiner som finns i verksamheten. Närmaste chef kontaktar den sjukskrivne medarbetaren senast inom tre dagar från insjuknandet. Utred om någon/några arbetsuppgifter kan göras på arbetet så att medarbetaren kan arbeta helt eller partiellt trots sjukdomen. Efter sjunde dagen krävs läkarintyg. Information till den sjukskrivne medarbetaren finns i broschyren ”Om du blir sjuk”.

## Rehabiliteringsprocessen

### Mål

Målet med rehabiliteringen är att medarbetaren återfår sin arbetsförmåga till ordinarie arbete.

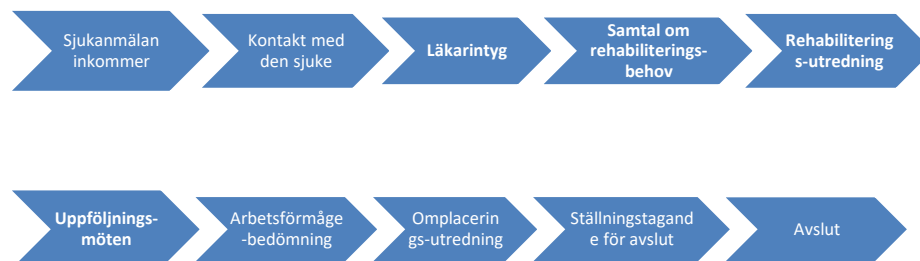
### Ansvar

Arbetsgivaren är skyldig att utreda rehabiliteringsbehovet, se bilaga 6. Rehabiliteringen påbörjas när en medarbetare:

- På grund av sjukskrivning varit frånvarande mer än sju dagar i följd
- Varit frånvarande på grund av sjukdom vid fyra tillfällen under senaste året
- Varit sjukskriven helt eller delvis sjukskriven tre gånger under samma månad
- Själv begär det

Arbetsgivaren ansvarar för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen och den medicinska rehabiliteringen är behandlande läkares ansvar.

Medarbetaren har ansvar för att aktivt medverka i planering och genomförande av lämpliga åtgärder.



### Utredning

Ansvarig chef utreder tillsammans med medarbetaren genom att:

- Kartlägga eventuell sjukdomshistoria och samband med nuvarande situation
- Lyfta fram eventuella tidigare insatser och positiva erfarenheter
- Diskutera medarbetarens syn på sin sjukskrivning och framtida återgång till arbete

- Identifiera arbetsförmågan, se bilaga 4, och utarbeta en åtgärdsplan med tidplan och uppföljningsmöten för återgång i arbete

Företagshälsovården, Avestahälsan, kan till exempel delta i utredning med råd och stöd.

Vid rehabiliteringsmöten rekommenderas medarbetaren att ta med en stödperson exempelvis en facklig företrädare.

### **Åtgärder**

Alla åtgärder ska utgå från medarbetarens arbetsförmåga och syfta till:

- Att förebygga sjukdom/skada
- Att ta tillvara den arbetsförmåga som medarbetaren har
- Att förkorta sjukskrivningen

Åtgärder beslutas av närmaste chef i samråd med medarbetare och i vissa fall deltar handläggare från Försäkringskassan till exempel:

- Arbetsorganisation såsom arbetstider, förändrade arbetsrutiner, anpassning av arbetsplatsen (kortare period) med mera
- Omplacering, sektorer med vakanser är skyldiga att ta emot medarbetare från annan sektor utifrån begreppet ”tillräckliga kvalifikationer”
- Samtalsstöd, beteendevetare finns på vårdcentralen och inom företagshälsovården, Avestahälsan
- Arbetshjälpmedel, ansökan görs hos Arbetsförmedlingen
- Utredningar
- Hemarbete (kortare period)
- Taxi till arbetet
- Partiell sjukskrivning
- Sjukersättning
- Uppsägning av personliga skäl

### **Rehabiliteringskedjan**

Rehabiliteringskedjan påbörjas så snart en medarbetare insjuknat, se bilaga 1 - 3.

#### **Dag 1 – 90**

Första sjukdag är karensdag. Dag 2 – 14 betalas sjuklön från arbetsgivaren. Därefter bedömer Försäkringskassan om medarbetaren

kan återgå till sitt ordinarie arbete. Medarbetaren har endast rätt till sjukpenning om han/hon varken kan utföra sitt vanliga arbete eller annat arbete som arbetsgivaren kan erbjuda.

Fram till dag 90 ska det kartläggas om medarbetaren kan återgå till sitt ordinarie arbete. För att kunna bedöma det krävs en medicinsk bedömning. I vissa fall kan en arbetsförmågebedömning göras.

Vid en arbetsförmågebedömning ska så många moment som möjligt kartläggas och dokumenteras, se Bilaga 4 "Kommunens arbetsförmågebedömning". Därefter görs en genomgång av möjliga anpassningar. Allt detta ska dokumenteras tydligt.

Försäkringskassan kan begära att en sjukskriven medarbetare lämnar ett utlåtande från arbetsgivaren. I utlåtandet ska arbetsgivaren beskriva vilka möjligheter det finns att ta tillvara medarbetarens arbetsförmåga inom verksamheten. Det är medarbetarens skyldighet att lämna in utlåtandet till Försäkringskassan.

### **Dag 91 - 180**

Från dag 91 ska det kartläggas om medarbetaren kan utföra något annat arbete inom kommunen. Omplaceringsmöjligheter ska utredas inom kommunens samtliga verksamheter.

Omplaceringsutredning, se Bilaga 7, görs av personalsektionen. Vakanta tjänster och längre vikariat inom kommunens verksamheter redovisas. För omplacering krävs att medarbetaren har tillräckliga kvalifikationer. Skälig introduktionstid för att kunna utföra arbetet ska erbjudas. Före beslut om omplacering ska MBL-förhandling genomföras och protokoll upprättas.

Under perioden kan medarbetaren kontakta Arbetsförmedlingen. Arbetsgivaransvaret kvarstår så länge medarbetaren är anställd oavsett kontakt med Arbetsförmedlingen.

Ledighetslagen ger medarbetaren rätt att vara ledig från sin anställning för att prova på annat arbete och se om han/hon kan klara av det trots sin sjukdom.

### **Dag 181 – 365**

Om medarbetaren inte kan återgå till sitt ordinarie arbete efter dag 180 undersöker Försäkringskassan möjligheten att ta tillvara arbetsförmågan utanför kommunens verksamheter. Om medarbetaren klarar av något arbete på den vanliga arbetsmarknaden har han/hon inte rätt till sjukpenning. I det fall Försäkringskassan bedömer att den sjukskrivne

medarbetaren med stor sannorlighet kommer att kunna gå tillbaka till arbete inom kommunens verksamheter före dag 365 så kan medarbetaren få behålla sjukpenningen.

Medarbetaren kan som längst få sjukpenning på normalnivå i sammanlagt 364 dagar under en period på 450 dagar (ramtid). Ersättningen under perioden är knappt 80 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten.

Medarbetare som har en allvarlig sjukdom kan efter 364 dagar ansöka om fler dagar med sjukpenning på normalnivå. Ingen tidsgräns finns för dessa dagar.

Efter 364 dagar kan medarbetaren ansöka om sjukpenning på fortsättningsnivå. Ersättningen är något lägre än 75 procent av den sjukpenninggrundande inkomsten.

### **Efter dag 365**

Från och med dag 366 bedöms medarbetarens arbetsförmåga i förhållande till alla arbeten på den vanliga arbetsmarknaden.

### **Sammanläggning av sjukperioder i rehabiliteringskedjan**

När en medarbetare sjukanmäler sig befinner han/hon sig normalt på dag 1 i rehabiliteringskedjan. Men om medarbetaren mellan två sjukperioder har arbetat en kortare period än 90 dagar läggs sjukperioderna ihop. Det betyder att arbetsförmågan kan bedömas i förhållande till andra arbetsuppgifter hos arbetsgivaren eller mot hela den vanliga arbetsmarknaden redan från början. En period om 90 dagar är inte samma som 90 arbetsdagar, även helgdagar räknas med i de 90 dagarna.

### **Korttidsfrånvaro**

En medarbetare som haft fyra eller fler sjuktillfällen under en tolv månaders period ska kallas till ett möte med närmaste chef. Syftet med mötet är att ta reda på orsakerna till frånvaron och vilka åtgärder som kan påverka frånvaron i positiv riktning.

### **Uppföljning**

Ansvarig chef kallar till regelbundna möten för uppföljning, utvärdering och revidering av rehabiliteringsutredningen.

Vid avstämningsmöten tillsammans med läkare med flera är Försäkringskassan sammankallande.

## Avslut

En rehabiliteringsprocess avslutas när medarbetaren återfått sin arbetsförmåga helt, delvis eller när alla rehabiliteringsmöjligheter är uttömda.

Närmaste chef ansvarar för att ärendet blir formellt avslutat. Med formellt avslut menas att chefen kallar till ett möte och går igenom vilka åtgärder som vidtagits samt dokumenterar en sammanställning av rehabiliteringsprocessen, se bilaga 5. Den avslutande sammanställningen av rehabiliteringsprocessen ska läggas i personalakten.

Avslut kan innebära:

- Åter i ordinarie arbetet
- Omplacering, omplaceringsutredning, se bilaga 7 – 8, genomförs av personalsektionen. Omplacering förutsätter att det finns en vakant tjänst vars kravprofil överensstämmer med medarbetarens kompetens
- Medarbetaren vägrar att delta i rehabiliteringsprocessen
- Uppsägning av personliga skäl, när arbetsgivaren fullföljt sitt rehabiliteringsansvar och utan att medarbetaren kunnat återgå till eget arbete eller omplacering ska anställningsförhållandet avslutas och reglerna om uppsägning av personliga skäl tillämpas.

## Förebyggande åtgärder

Särskilt högriskskydd:

- om medarbetaren har en medicinskt väl dokumenterad sjukdom som gör att han/hon ofta måste vara borta från arbetet kan sjuklön/sjukpenning betalas ut redan från första dagen. Med ”ofta” menas att antalet sjukdomsfall under ett år bedöms bli fler än tio.
- Om det finns risk för att medarbetaren måste vara borta från arbetet vid en eller flera längre sjukperioder (minst 28 dagar i följd) under ett år.
- Ansökan sker via Försäkringskassan

Förebyggande sjukpenning<sup>1</sup>:

- Medarbetaren kan få sjukpenning om han/hon genomgår en medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering för att förebygga sjukdom eller för att förkorta sjukdomstiden. Förebyggande sjukpenning ska godkännas av Försäkringskassan.

---

<sup>1</sup> Förebyggande sjukpenning ges bland annat vid deltagande i Friskare Norberg

**Arbetshjälpmedel:**

Försäkringskassan kan ge bidrag till arbetshjälpmedel då en medarbetare:

- Har en funktionsnedsättning som gör det svårt att klara arbetet och behöver ett arbetshjälpmedel i förebyggande syfte
- Har drabbats av en långvarig sjukdom och behöver rehabilitering för att kunna återgå i arbete

**Företagshälsovården:**

Avestahälsan kan till exempel hjälpa till med samtalsstöd, utredningar, arbetsförmågebedömningar, rehabiliteringsmöten och kartläggningar.

**Hälsocenter:**

Hälsocenter kan hjälpa till med hälsosamtal, sömnskola, tobaksavvänjning. De kan även komma till en arbetsplatsträff och ha en kortare information om till exempel friskvård.

**Arbetsplatsnära stöd:**

Arbetsgivare kan få bidrag för utredande insatser som syftar till att förebygga sjukfall och underlätta för medarbetaren att återkomma i arbete. Det kan till exempel vara hjälp med att kartlägga behov av anpassning av medarbetarens arbetsuppgifter och arbetstider eller för konsultation kring arbetshjälpmedel.