

Rehabiliteringspolicy



Innehåll:

Innehåll.....	2
Mål och syfte med rehabiliteringspolicyn.....	3
Roller och ansvar.....	3
Bild på rehabiliteringsprocessen.....	4
Kontakt under sjukskrivningen.....	5
Klarlägg rehabiliteringsbehov.....	6
Rehabiliteringsmöte och rehabiliteringsplan.....	7
Arbetsförmågebedömning och anpassning.....	8
Avsluta rehabiliteringsarbetet.....	9
Omplaceringsutredning.....	9
Uppsägning.....	10
Ekonomiskt stöd under rehabiliteringen.....	11

Mål och syfte med rehabiliteringspolicyn

Norsjö kommun ska med sitt arbetsmiljöarbete uppnå en sund, säker och stimulerande arbetsmiljö. I den andan har denna policy avseende rehabilitering tagits fram. Det är viktigt att rehabiliteringsprocessen lever upp till kommunens värdegrund – positivitet, engagemang, professionalitet och respektfullhet. Målen för rehabiliteringen är:

- att medarbetare, genom tidiga rehabiliteringsinsatser, ska återgå till sitt ordinarie arbete
- att medarbetare upplever att Norsjö kommun hanterar rehabiliteringsprocessen enligt vår värdegrund

Rehabiliteringspolicyn syftar till att:

- Skapa tydliga mål och rutiner för att få igång en tidig och genomarbetad rehabiliteringsprocess

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar

Rehabiliteringsansvaret innebär att arbetsgivaren med arbetslivsinriktad rehabilitering ska göra allt som är möjligt för att den sjuke medarbetaren ska återgå i arbete hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska lämna de upplysningar som efterfrågas av Försäkringskassan för att rehabilitering ska kunna klarläggas.

Det är av stor vikt att arbetsgivaren dokumenterar samtliga steg i rehabiliteringsprocessen. Närmaste chef har ansvar för rehabiliteringen, men det kan vara värdefullt med ett nära samarbete och stöd av HR-funktionen.

Medarbetarens ansvar

Medarbetaren har en skyldighet att vara aktiv i rehabiliteringsarbetet.

Efter sju kalenderdagar ska medarbetaren lämna in ett läkarintyg.

OBS! Läkarintyget ska läsas av närmaste chef.

Försäkringskassans roll

Försäkringskassan har ett samordningsansvar för rehabiliteringen och ska ta initiativet när de vill ha upplysningar av arbetsgivaren.

Företagshälsovårdens roll

Företagshälsovården är en oberoende expertresurs att tillgå i rehabiliteringsverksamheten.

Företagshälsovården kan och bör vara ett stöd i arbetsgivarens utredning av medarbetarens rehabiliteringsbehov och arbetsförmåga.

Fackliga företrädares roll

Delta och ge stöd i medarbetarens rehabilitering om medarbetaren önskar det.

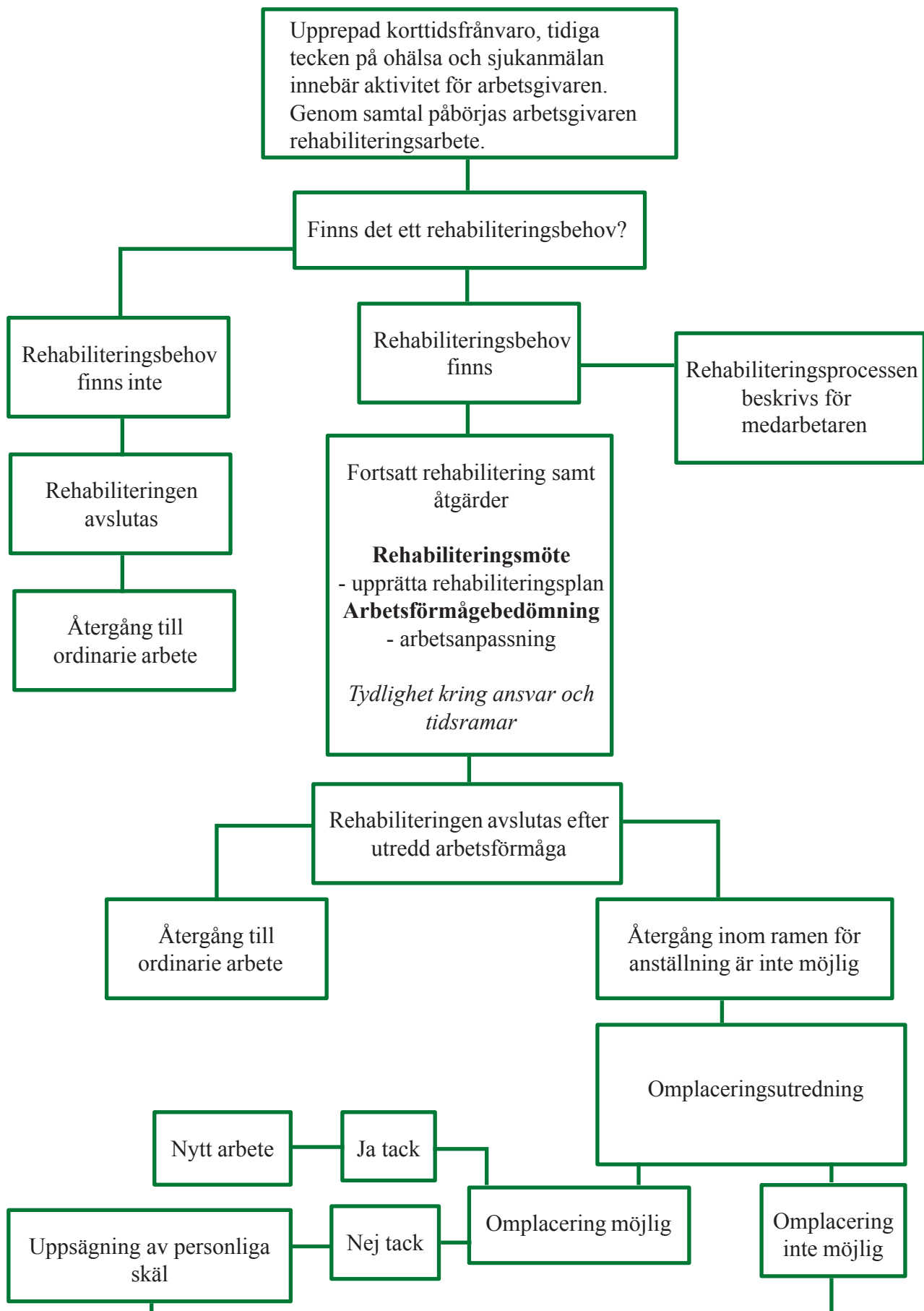
Hälso- och sjukvårdens roll

Hälso- och sjukvården har huvudansvaret för att tillhandahålla medicinsk vård samt rehabilitering som är medicinskt inriktad.

Försäkringskassans rehabiliteringskedja

Det är av stor vikt att känna till hur försäkringskassans rehabiliteringskedja fungerar. Det ökar förutsättningarna för att medarbetaren ska få rätt åtgärder i tid. Rehabiliteringskedjan innebär att försäkringskassan tar ställning till om arbetsförmåga föreligger i förhand bestämda tidpunkter - dag 90, dag 180, och dag 365. Läs mer på Försäkringskassans hemsida.

Norsjö kommuns rehabiliteringsprocess



Kontakt under sjukskrivningen

När? Första sjukskrivningsveckan och sedan kontinuerlig kontakt under hela sjukskrivningen

Ansvarig: Närmaste chef

- Det är viktigt att arbetsgivaren håller kontakt med medarbetaren som är sjukskriven. Det är ett sätt att visa att man verkligen bryr sig om.
- Visa intresse och undersök hur arbetsgivaren kan hjälpa till med praktiska ting.
- Fråga om det är något som kan göras på arbetet för att göra det möjligt för medarbetaren att arbeta trots sjukdomen, åtminstone på deltid.
- Medarbetare som är sjukskrivna ska bjudas in till arbetsplatsträffar, gruppträffar, fika etc.
- Se till att medarbetaren får regelbunden information om vad som händer på arbetsplatsen.
- Vid första samtalet: informera medarbetaren om att denne ska lämna in ett läkarintyg efter sju kalenderdagar. Läkarintyget ska läsas av närmaste chef.
Arbetsgivaren har möjlighet att kräva läkarintyg vid kortare frånvaro (AB § 28 mom.2). Läs mer om det i Riktlinjer för upprepad korttidsfrånvaro.
- Informera medarbetaren om att den kan ha rätt till extra ersättning vid sjukdom (oavsett orsak) via den kollektivavtalade försäkringen. Tillsvidareanställda och visstidsanställda med månadslön från och med dag 91. Timavlönade, som inte har rätt till sjuklön enligt AB, från och med dag 15. Vid arbetsskada ska anmälan alltid göras både till försäkringskassan och AFA Försäkring. Påminn medarbetaren att själv göra anmälan via AFA Försäkrings hemsida.

Klarlägg rehabiliteringsbehov

När? Inom tre veckor efter medarbetarens insjuknande

Ansvarig: Närmaste chef

Stödfunktion: HR

- Chef bör kalla medarbetaren till ett samtal. Arbetsgivarens uppgift vid detta samtal är att konstatera om rehabiliteringsbehov finns.
- Informera medarbetaren om rehabiliteringsprocessen och tydliggör de olika rollerna.

Rehabiliteringsbehov finns inte

Om det inte finns behov av speciella insatser eller anpassningar krävs inget ytterligare av arbetsgivaren. Skriv minnesanteckningar som sedan förvaras i personakten.

- Chef ska boka in ett nytt avstämningsmöte inom fyra veckor vid fortsatt sjukskrivning.

Rehabiliteringsbehov finns

Chef bör kontakta företagshälsovården för konsultation.

- Chef gör en beställning till företagshälsovården. Informera om att facklig företrädare kan delta.
- Medarbetaren kallas till företagshälsovården som gör en medicinsk bedömning.

Rehabiliteringsmöte och rehabiliteringsplan

När? Senast fyra veckor efter sjuklöneperiodens början

Ansvarig: Närmaste chef

Stödfunktion: HR

Rehabiliteringsmötet sker mellan medarbetare och chef. Övriga parter som kan delta är företagshälsovård, HR, facklig företrädare, försäkringskassan.

- Gör en handlingsplan för det fortsatta rehabiliteringsarbetet.
 - Åtgärderna ska vara tydligt angivna och tidsbestämda. I planen tidsbestäms även uppföljningsmöten.
- I första hand ska åtgärderna vara inriktade på återgång i ordinarie arbete.
 - Om det finns stöd för att återgång med anpassning inte är möjlig, ska handlingsplanens inriktning vara åtgärder för återgång i arbete hos hela arbetsgivaren.
- Medarbetarens egna förslag på rehabiliteringsåtgärder är viktiga. Går det inte att komma överens beslutar arbetsgivaren.
- Om medarbetaren får hjälp av annan medicinsk expert än företagshälsovård bör de kontaktas för att bidra till rehabiliteringen.

Arbetsförmågebedömning och anpassning

När? Om medarbetaren inte kan återgå till sitt ordinarie arbete utan anpassning bör en arbetsförmågebedömning göras.

Ansvarig: Närmaste chef

Stödfunktion: HR och/eller företagshälsovården

- Utredningen ska ge svar på om medarbetaren kan utföra en viss arbetsuppgift, helt, delvis eller inte alls.
- En bedömning av arbetsförmågan görs lämpligen genom att analysera samtliga arbetsuppgifter som ingår i ordinarie arbete.
- Arbetsgivaren ska därefter utreda om nödvändiga arbetsanpassningsåtgärder är möjliga att genomföra eller inte.
- Om arbetsförmågebedömningen ger stöd för att medarbetaren inte har arbetsförmåga för att återgå i sitt ordinarie arbete ska arbetsgivaren ta ställning till möjlig förflyttning, dvs. förändring av anställningen inom anställningsavtalets ram (AB § 6 mom.1). En viss omfördelning av arbetsuppgifter kan krävas.

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

Försäkringskassan har fasta tidpunkter för prövning av arbetsförmågan och dessa framgår av Försäkringskassans rehabiliteringskedja.

Avsluta rehabiliteringsarbetet

Ansvarig: Närmaste chef

Stödfunktion: HR

I det fall medarbetarens nedsättning är stadigvarande och denne inte kan utföra sitt ordinarie arbete av någon betydelse ska detta redovisas. Rehabiliteringsarbetet ska avslutas på ett formellt sätt.

- Chef kallar berörda parter till ett möte.
- Sammanfatta rehabiliteringsarbetet i en detaljerad beskrivning. Förvaras i personakten.
- Därefter förklarar chef rehabiliteringsarbetet avslutat.

Omplaceringsutredning

Ansvarig för fortsatt process: Närmaste chef

Ansvarig för omplaceringsutredningen: HR

När en medarbetare på grund av stadigvarande nedsättning av arbetsförmåga inte längre kan utföra sitt arbete kan uppsägning bli aktuellt. Arbetsgivaren ska alltid göra en omplaceringsutredning innan uppsägning sker. Samtliga lediga anställningar i kommunen tas fram och prövas, i samråd med närmaste chef, huruvida medarbetaren har tillräckliga kvalifikationer för att utföra det lediga arbetet. Använd arbetsförmågebedömningen som underlag. Även anpassning av nya arbetsuppgifter och fortsatt stöd kan vara aktuellt.

Arbetsgivaren ska om möjligt erbjuda omplacering till en anställning som är lik den ursprungliga. Omplaceringsskyldigheten i 7 § LAS innebär i princip inte någon rätt för arbetstagaren att behålla samma slags befattning eller samma slags anställningsvillkor som tidigare.

Lagens bestämmelser syftar istället primärt till att skydda en fortsatt anställning som sådan. En medarbetare som utan godtagbar anledning avböjer ett omplaceringserbjudande får i allmänhet finna sig i att bli uppsagd.

Av arbetsdomstolens dom AD 2006 nr 11 framgår att även tidsbegränsade anställningar kan komma i fråga, för att fullgöra omplaceringsskyldigheten. Förutsättningen för detta är att det inte funnits någon lämplig tillsvidareanställning och att uppsägning därför skulle vara enda alternativet.

Uppsägning

Utgångspunkten är att en uppsägning på grund av sjukdom inte är tillåten.

Av praxis framgår dock att uppsägning av personliga skäl kan ske om nedsättningen av arbetsförmågan är stadigvarande och medarbetaren inte kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren. Arbetsgivaren måste också ha uppfyllt sitt rehabiliteringsansvar.

För att undvika eventuella oklarheter ska underrättelse och varsel om eventuell uppsägning ske inom två månader i förhållande till att arbetsgivarens konstaterat att ytterligare rehabiliteringsåtgärder inte är aktuella.

Efterskydd

Informera medarbetaren att efterskydd finns i de kollektivavtalade försäkringarna:

- **Vid sjukdom** gäller efterskyddet i nära två år. Skulle medarbetaren inte få någon ny anställning med motsvarande försäkringsskydd, och inte ha fyllt 65 år, kan den ha rätt till ersättning.
- **Vid arbetsskada** gäller att om medarbetaren drabbas av en arbetssjukdom, som beror på något den varit utsatt för medan den var i arbete. Då kan medarbetaren ha rätt till ersättning.
- **Om medarbetaren avlider** inom två år efter anställningens slut, kan dödsboet ha rätt till ersättning.

Ett avslutningsbrev skickas till medarbetaren av personalenheten med ytterligare information.

Ekonomiskt stöd under rehabilitering

Ansvarig: Närmaste chef

Stöd för utredande insatser från Försäkringskassan - arbetsplatsnära stöd

Arbetsgivaren kan ansöka om bidrag från försäkringskassan för inköp av utredning som ska syfta till att förebygga sjukfall och underlätta för medarbetaren att återgå i arbete efter en sjukskrivning. En förebyggande utredning kan vara aktuell vid exempel upprepad korttidsfrånvaro, om arbetsförmågan är oklar i förhållande till arbetsuppgifterna eller om det finns risk att medarbetaren blir sjukskriven. Det går inte att ansöka om bidrag för medicinsk rehabilitering eller annan behandling.

Bidrag till arbetshjälpmedel från Försäkringskassan

För att en medarbetare med funktionsnedsättning eller sjukdom ska kunna arbeta, kan arbetshjälpmedel eller anpassning av arbetsplatsen behövas. Både arbetsgivare och arbetstagare kan ansöka om bidrag till arbetshjälpmedel från Försäkringskassan.

Stöd till arbetslivsinriktad rehabilitering från AFA Försäkring - AGS-KL Rehab

Arbetsgivaren kan få halva kostnaden, för en arbetslivsinriktad rehabilitering, ersatt från AFA Försäkring. Ansökan ska göras senast inom 6 månader efter påbörjad rehabilitering och görs digitalt via AFA Försäkrings hemsida.

Ta kontakt med personalenheten för att få veta mer om ekonomiskt stöd under rehabilitering.