

VÄGLEDANDE RÅD OCH BESTÄMMELSER OM REHABILITERING

Fastställd av kommunstyrelsen 2009-04-07, § 113

Reviderad av kommunstyrelsen 2019-0X-XX § XX

Inledning

Syftet med rehabiliteringen är att identifiera och vidta åtgärder som behövs för att våra medarbetare inte ska utsättas för ohälsa och sjukskrivning. Om medarbetaren blir sjukskriven ska vi snarast göra upp en plan för återgång till ordinarie arbete.

Arbetsgivaren har enligt Arbetsmiljölagen (1977:1160) skyldighet och ansvar för att anpassa arbetsförhållanden efter arbetstagarens förutsättningar. Arbetsgivaren har ingen skyldighet att utvidga verksamheten för att skapa nya arbetsuppgifter åt arbetstagaren. Ansvarig chef måste överväga till hur stor del arbetsuppgifterna kan anpassas för en arbetstagare för att andra anställdas arbetsförhållanden inte försämras när man anpassar arbetet för en eller flera personer.

För att ett Hållbart Arbetsliv ska bli en verklighet så arbetar vi konsekvent med:

- Systematiskt arbetsmiljöarbete SAM.
- Främja hälsa och förebygga ohälsa.
- Företagshälsovårdens förebyggande/rehabiliterande tjänster.
- Fortlöpande rehabiliteringsutbildning för chefer.
- Utbildning i Adato/Lisa vårt uppföljningssystem.
- Vår egen rehabiliteringsprocess – se länk i Adato.
- Att följa de krav som Försäkringskassan ställer på oss som arbetsgivare.

Chefens ansvar

I det förebyggande och rehabiliterande arbetet har chefen ansvar för att:

- Det systematiska arbetsmiljöarbetet pågår med kontinuitet.
- Informera arbetstagare om regler och rutiner som gäller vid sjukfrånvaro och medarbetarens ansvar under rehabilitering och sjukfrånvaro.
- Uppmuntra arbetstagare att använda friskvårdsbidraget för att förbättra den fysiska och psykiska hälsan i förebyggande syfte.
- Genomför orossamtal med medarbetare som har stor korttidsfrånvaro (6 tillfällen/år) eller uppvisar tidiga ohälsosignaler, dokumentera detta i guiden Korttidsfrånvaro i Adato.
- Vid stor och oroande korttidsfrånvaro ge förslag på arbetsuppgifter som arbetstagaren kan klara av oavsett hens sjukskrivningsorsak.
- Informera medarbetaren om att hen kan ansöka om sjuk/arbetsresor hos Försäkringskassan (max antal dagar 90), ex: medarbetaren kan vara sjukskriven på 50% och erhålla sjukresor eller jobba 100% och erhålla sjuk/arbetsresor. Dock får



det inte bli en oskälig kostnad och FK tar beslut om billigaste färdstätt och beslutar i alla individuella fall.

- Begära ett förstadagsintyg vid stor korttidsfrånvaro.
- Sjukdag två är det mycket viktigt att chefen ringer upp medarbetaren och förhör sig om hur hen mår samt löpande under sjukskrivningen. Chefen kan även se om det går att underlätta för medarbetaren att ta sig till arbetet eller anpassa detsamma för att medarbetaren snabbare kan återgå i jobb.
- Hålla sig informerad om hur sjukfrånvaron utvecklas och driva rehabiliteringen genom att boka rehabiliteringsmöten via vårdgivarens rehabkoordinator vid andra läkarintyget/sjukdag 30 (med risk för 60 sjukdagar eller mer).
- Vid otydligt läkarintyg, ring vårdgivarens rehabkoordinator för att få hjälp med ett förtydligande. Det finns även möjlighet att begära en andra bedömning via företagshälsovården om det inte går att bedöma av sjukintyget hur arbetsgivaren ska ställa sig till arbetsförmåga och lämpliga insatser.
- Vara väl förtrogen med Timrå kommuns Rehabiliteringsprocess – se länk i Adato och på Timrå kommuns Intranät.
- Utredda den anställdes behov av arbetsplatsinriktade rehabiliteringsinsatser med hjälp av FHV eller annan vårdgivare.
- Följa upp rehabiliteringsåtgärder.
- Vara väl förtrogen med ADATO vårt rehabiliteringsverktyg, här ska alla rehabiliterande insatser dokumenteras och intyg och utredningar scannas in.
- Bjuda in den som är sjukskriven på möten, APT, fester och fika.
- Skicka information om vad som är på gång på arbetsplatsen.
- Medarbetaren ska ges möjlighet att ta ansvar och vara sin egen projektledare i rehabiliteringen, sjukskrivningen kan på många vis ses som en omställningsprocess och måste därför påbörjas i god tid.
- När arbetsgivaren har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar och avslutat rehabiliteringen utifrån är det medicinskt utrett att arbetstagaren har en stadigvarande nedsättning i sin arbetsförmåga och kan av dessa skäl inte klara av någon ledig tjänst i hela kommunen. I denna situation kan arbetsgivaren gå till uppsägning pga. personliga skäl.

Arbetstagarens ansvar

Arbetstagaren har ett eget ansvar att leva sunt och stärka sin fysik för att uppnå ett hållbart arbetsliv/liv, se vägledande råd och bestämmelser för friskvård och hälsa.

Arbetstagaren är skyldig att delta i de rehabiliterande åtgärder som arbetsgivaren erbjuder och ta ansvar för detta, om inte ses det som en form av misskötsamhet. Försäkringskassan kan även dra in sjukpenningen om den försäkrade inte deltar i sin egen rehabilitering.

Arbetstagaren ska anmäla sjukfrånvaro till närmsta chef enligt satta regler på arbetsplatsen. From 8:e sjukdagen ska ett läkarintyg lämnas in till arbetsgivaren.



HR:s ansvar

HR stödjer chefer i rehabiliteringsarbetet med:

- Fakta om rehabiliteringskedjan/processen.
- Att medverka vid trepartssamtal med arbetstagare och chef både internt i organisationen och vid besök hos vårdgivare, företagshälsovård, försäkringskassan om chefen känner att hen behöver stöd.
- Att ta fram och följa statistiken runt kort- och långtidssjukrivningar och andra intressanta parametrar i ADATO och LISA.
- Sammanställningar av hälsobokslut.
- Strategiskt arbete med det systematiska arbetsmiljöarbetet via pulsmätningar och medarbetarenkäter och SAM-hjulet.
- Att ta fram informations och stödmaterial för nya beslutade vägledande råd och bestämmelser/riktlinjer inom området.
- Att arrangera utbildningar inom rehabilitering och ADATO och LISA.
- Arbetsrättslig support.

Mer att läsa om arbetsanpassning och rehabilitering.

- Arbetsmiljölagen, AML 3 kap §2, 2 kap §1
- Lagen om allmän försäkring AFL 22 kap
- www.afa.se
- Försäkringskassans hemsida www.fk.se
- Arbetsmiljöverkets AFS 1994:1, ”Arbetsanpassning och Rehabilitering”
- Främjandelagen §8
- DratIT – chefshandboken
- Timnet
- Adato – på första sidan finns länkar till vår rehabiliteringsprocess.