



## **VÄGLEDANDE RÅD OCH BESTÄMMELSER OM REHABILITERING**

Fastställd av kommunstyrelsen 2009-04-07, § 113

### **Inledning**

Vi arbetar med att minimera sjukfrånvaron genom att förebygga och åtgärda arbetsskador och ohälsa i arbetet bland annat med hjälp av våra vägledande råd och bestämmelser om arbetsmiljö, vårt systematiska arbetsmiljöarbete och vår företagshälsovård.

Målet med rehabiliteringsarbetet är att individen ska återfå arbetsförmåga och så snart som möjligt kunna återgå till sitt arbete.

Syftet med rehabilitering inom arbetslivet är att identifiera och vidta de åtgärder som behövs för att ge en anställd möjlighet att återgå till sitt ordinarie arbete. Arbetsgivaren har enligt Arbetsmiljölagen (1977:1160) skyldighet att anpassa arbetsförhållandena efter arbetstagarens förutsättningar, men har ingen skyldighet att utvidga sin verksamhet för att skapa nya arbetsuppgifter åt arbetstagaren.

### **Arbetsgivarens ansvar**

I det förebyggande arbetet har cheferna ett stort ansvar:

- Informera om regler och rutiner som gäller vid sjukfrånvaro och rehabilitering.
- Hålla sig informerad om hur sjukfrånvaron utvecklas.
- Hålla kontakt med den som är sjuk.
- Genomföra samtal med de som ofta är sjuka eller visar tidiga signaler.

Det är i första hand arbetsgivaren som ansvarar för att utreda den anställdes behov av arbetslivsinriktade rehabiliteringsinsatser. Det är också arbetsgivaren som ska se till att rehabiliteringen kommer igång och ansvarar för de rehabiliteringsåtgärder som kan genomföras på eller i anslutning till arbetsplatsen. Exempel på sådana åtgärder är:

- Anpassning av arbetsplatsen
- Arbetshjälpmedel
- Ändrade arbetsuppgifter
- Omplacering
- Ändrade arbetstider
- Arbetsträning
- Utbildning

Arbetsgivaren ansvarar också för att bjuda in den som är sjuk att hålla kontakten med arbetsplatsen till exempel genom möten, arbetsplatsträffar, fester eller fika. Det är också bra om den anställda får information om vad som händer på arbetsplatsen. Det gör att steget att återgå till arbete känns mindre.



Försäkringskassan kan begära att den försäkrade lämnar ett utlåtande av arbetsgivaren med uppgift om möjligheter till omplacering och anpassning. De arbetsgivare som inte lämna detta kan dömas till böter.

Rehabiliteringsutredningen som finns på Timnet är bra att använda även om den inte längre ska skickas till försäkringskassan. Arbetsgivarens rehabiliteringsarbete bör vara påbörjat senast tre veckor efter arbetstagarens insjuknande.

Det ingår inte i arbetsgivarens ansvar att skapa nya arbeten för den som inte längre klarar sitt arbete. Arbetsgivaren har också ansvar för att andra anställdas arbetsförhållanden inte försämras när man anpassar arbetet för en person.

### **Arbetstagarens ansvar**

Arbetstagaren ska anmäla sjukfrånvaro på det sätt som är bestämt på arbetsplatsen. Om man är sjuk mer än 7 dagar ska läkarintyg lämnas. Arbetsgivaren kan begära läkarintyg ända från första sjukdagen. (Se Allmänna bestämmelser AB)

Arbetstagaren ska själv ta ett aktivt ansvar för sin egen rehabilitering. I första hand för att återgå till ordinarie arbete, i andra hand för att försöka hitta andra möjligheter att prova ett annat arbete utanför den egna arbetsplatsen.

Om försäkringskassan begär ska arbetstagaren lämna in ett utlåtande från sin arbetsgivare om vilka möjligheter som finns för arbete inom arbetsgivarens verksamhet. Om arbetstagaren vägrar lämna ett sådant utlåtande kan sjukpenning dras in eller sänkas. Om arbetstagaren inte medverkar i sin egen rehabilitering kan även det leda till att sjukpenningen dras in. Det kan i slutändan även leda till uppsägning.

### **Försäkringskassans ansvar**

Försäkringskassan ska vara en försäkringsrådgivare som ska bedöma rätten till sjukpenning. De har också ett samordningsansvar och ska initiera avstämningsmöten.

De ansvarar för att tidsgränserna inom sjukförsäkringen hålls och att arbetsgivaren sköter sitt uppdrag.

### **Avstämningsmöte**

För att diskutera behovet av rehabilitering och planera rehabiliteringsinsatser kallar försäkringskassan till ett avstämningsmöte. På avstämningsmötet träffas arbetstagare, arbetsgivare, försäkringskassa och om man så anser läkare, facklig representant, personalstrateg eller annan som man ser ett värde med att de deltar.

### **Rehabiliteringsplan**

Om rehabilitering behövs ska försäkringskassan göra en plan för återgång i arbete (rehabiliteringsplan) tillsammans med de övriga i gruppen. Planen ska beskriva:

- De insatser som behövs för att den anställde ska kunna komma tillbaka i arbete.
- När de ska starta och vara avslutade.
- Vem som ansvarar för respektive insats.
- Delmål och mål med rehabiliteringen.

Som grund i planen ligger uppgifter från arbetsgivare, läkarens bedömning och arbetstagarens uppfattning om sin situation och framtida möjligheter till arbete.



### **Arbetsträning**

En vanlig form av arbetslivsinriktad rehabilitering är arbetsträning. Arbetsträning innebär att man är på en arbetsplats och gör det man klarar av utan krav på prestation.

Arbetsträningen kan ske hos den vanliga arbetsgivaren med de vanliga arbetsuppgifterna eller nya. Arbetsträningen kan också ske hos en ny arbetsgivare. Målet är att de sedan ska kunna arbeta med de arbetsuppgifter de tränat på.

Arbetsträningen är oftast en av flera rehabiliteringsåtgärder. Den sammanlagda tiden för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen inklusive arbetsträning ska inte överstiga 1 år. Då man arbetstränar med sina vanliga arbetsuppgifter är tiden begränsad till max 3 månader.

### **Rehabiliteringsersättning**

Under arbetslivsinriktad rehabilitering kan man ha rätt till rehabiliteringsersättning. En förutsättning är att rehabiliteringen ingår i den rehabiliteringsplan som försäkringskassan gjort.

Rehabiliteringsersättningen består av två delar:

- Rehabpenning. Är lika stor som sjukpenningen. Den kan utbetalas på 25,50,75 eller 100%. Om man får ekonomiskt stöd vid utbildning minskar rehabpenningen med samma belopp. Dagarna med rehabpenning räknas in i de 364 dagarna som man maximalt kan få sjukpenning.
- Särskilt bidrag som ger ersättning för merkostnader som uppstår i samband med den arbetslivsinriktade rehabiliteringen.

### **Sekretess**

För den som deltar i rehabiliteringsverksamhet gäller tystnadsplikt enligt sekretesslagen. Informationsutbytet vad gäller enskilda personliga förhållanden får bara avse uppgifter som har betydelse för det problem som ska lösas.

### **Dokumentation**

Det är **mycket** viktigt att dokumentera allt som händer i rehabiliteringsprocessen. Om vi hamnar i en uppsägningssituation är det viktigt att all information finns. Ansvaret för detta åvilar närmaste chef.

### **Mer om arbetsanpassning och rehabilitering**

Här kan du hitta mer att läsa:

Arbetsmiljölagen, AML, 3 kap §2, 2kap §1

Lagen om allmän försäkring AFL 22 kap

Arbetsmiljöverkets AFS 1994:1: "Arbetsanpassning och rehabilitering"

Främjandelagen §8

Timnet:

Timrå kommuns rehabiliteringsprocess

Utredning vid rehabilitering