

POLICY

REHABILITERINGSPOLICY



Emmaboda
kommun

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Dokumentinformation	1
Omfattning	1
Inledning	1
Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar enligt lagar och föreskrifter	1
Vad innebär rehabilitering	1
Rehabilitering i Emmaboda kommunkoncern	2
Vem ansvarar för vad?	2
Rehabiliteringsskyldigheten enligt lagstiftningen	3
Rehabiliteringsbehov föreligger inte	3
Rehabiliteringsbehov föreligger	3
Rutin för arbetsgivarens rehabilitering	3
DAG 1-90	3
DAG 91-180	3
DAG 181-365	3
Rehabiliteringsmöte	4
Rehabiliteringsutredning och handlingsplan	4
Medarbetaren medverkar inte i sin rehabilitering	4
Rehabiliteringsutredningen avslutas	4
Återgång i arbete	4
Återgång ej möjlig	5
Uppsägning och omplacering	5

DOKUMENTINFORMATION

Dokumenttyp Policy	Dokumentnamn Rehabiliteringspolicy	Fastställd/Upprättad KF 2021-09-27 Dnr 2021:148	Senast ändrad samt Dnr [Tabelltext]
Dokumentansvarig Kommunstyrelsen	Funktion Personalchef	Tidigare ändringar [Tabelltext]	Giltighetstid Tills vidare
Dokumentinformation Ersätter tidigare beslutad rehabiliteringspolicy KS/2009:91			

OMFATTNING

Denna policy gäller för Emmaboda kommun, kommunala bolag samt räddningstjänsten, nedan kallat Emmaboda kommunkoncern.

INLEDNING

Alla kan vi drabbas av sjukdom eller skada i livet då vi behöver vara sjukskrivna från vårt arbete under en kortare eller längre period. I vissa fall kan vi även vara i behov av någon form av rehabilitering eller anpassning av/i arbetet för att kunna återgå i tjänst. Vad gäller rehabilitering och anpassning har arbetsgivare ett särskilt ansvar för sina anställda.

ARBETSGIVARENS REHABILITERINGSANSVAR ENLIGT LAGAR OCH FÖRESKRIFTER

Arbetsgivaren/chefen (benämns fortsättningsvis som arbetsgivaren) har enligt arbetsmiljölagen (AML) och Socialförsäkringsbalken 29-31 kap. ett ansvar för att en medarbetare som drabbats av sjukdom eller skada får del av de rehabiliterings- och anpassningsåtgärder som behövs för att medarbetaren ska kunna fortsätta arbeta.

Ytterligare bestämmelser om arbetsgivarens skyldighet att anpassa arbetsplatsen finns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter Systematiskt arbetsmiljöarbete 2001:1 och Arbetsanpassning och rehabilitering 2020:5 samt Diskrimineringslagen.

Lagen om anställningsskydd (LAS) anger arbetsgivares arbetsrättsliga ansvar för en medarbetare vars arbetsförmåga är nedsatt. Principen är att den som är sjuk ska skyddas maximalt i sin anställning och att sjukdom i sig är inte saklig grund för uppsägning av personliga skäl.

Målet med arbetsgivarens rehabilitering är att medarbetaren ska återgå i ordinarie tjänst enligt anställningsavtalet. Arbetsgivaren har ingen skyldighet att utvidga verksamheten för att på så sätt skapa nya arbetsuppgifter eller tjänster.

VAD INNEBÄR REHABILITERING

Med rehabilitering avses åtgärder av medicinsk, social och arbetslivsinriktad art som vidtas för att hjälpa sjuka och skadade att återvinna bästa möjliga funktionsförmåga och förutsättningar för ett normalt liv. Arbetslivsinriktad rehabilitering är de insatser som behövs för att den som har drabbats av sjukdom ska få tillbaka sin arbetsförmåga och skapa förutsättningar för att försörja sig genom förvärvsarbete (Socialförsäkringsbalken 29-31 kap.). Arbetsmiljöanpassning innebär att arbetsförhållanden ska anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. Det kan exempelvis vara ändringar av arbetsorganisation, arbetsfördelning och arbetstider. Dessa förändringar får inte innebära högre arbetsbelastning för övriga medarbetare.

Hänsyn ska tas till medarbetarens särskilda förutsättningar för arbetet (AML 3 kap.).

REHABILITERING I EMMABODA KOMMUNKONCERN

Emmaboda kommunkoncern har som arbetsgivare ett stort ansvar för att förebygga sjukdom och skador hos personalen och att hjälpa sjukskrivna tillbaka i arbetet.

Emmaboda kommunkoncern rehabiliteringsinsatser ska fokuseras kring åtgärder för att snabbt få tillbaka anställda i arbete efter skada eller sjukdom. Det handlar också om hur vi snabbt ska försöka upptäcka signaler som på sikt kan ge sjukfrånvaro.

Rehabilitering innebär att den anställda ska kunna återgå till sitt tidigare arbete eller annat ledigt arbete hos Emmaboda kommunkoncern. För anställd med tillfälligt eller varaktigt nedsatt arbetsförmåga sker återgång med stöd och, där så är möjligt, genom tillfällig/enklare anpassning av arbetsplatsen/arbetsuppgifterna.

Höga krav ställs på kommunkoncernen som arbetsgivare att vidta åtgärder för att förebygga arbetsskador eller arbetsrelaterad sjukdom och att arbeta för en låg sjukfrånvaro.

De behov av rehabilitering och anpassning som uppstår ska i första hand lösas på arbetsplatserna och inom enhet eller förvaltning, i andra hand inom respektive juridisk organisation. Här styr anställningsavtalet tillhörigheten.

Detta innebär att den närmaste chefen har ansvaret för rehabiliteringen i varje enskilt ärende.

Chefen ska se till att den som är sjukskriven inte tappar kontakten med arbetsplatsen. Att förlora kontakten innebär att man minskar möjligheterna för den anställda att komma tillbaka till arbetslivet efter en längre tids sjukskrivning.

Chefen ska bjuda in långtidssjukskrivna arbetstagare till arbetsplatsträffar.

VEM ANSVARA FÖR VAD?

Arbetsgivaren har ett lagstadgat ansvar för rehabiliteringen av sina medarbetare. För arbetsgivare ligger ansvaret att rehabilitera medarbetaren tillbaka till ordinarie tjänst. Arbetsgivare ansvarar för att ta initiativ till rehabiliteringsprocessen genom att undersöka behov av rehabilitering och anpassningsåtgärder och ansvarar för genomförandet tillsammans med berörd medarbetare. Chefer inom Emmaboda kommunkoncern ansvarar för att kontakt med en frånvarande medarbetare tas snarast, dock senast under andra frånvaroveckan samt för att en regelbunden och kontinuerlig kontakt upprätthålls under medarbetarens frånvaro.

Medarbetare ska alltid överväga om han/hon kan arbeta efter sin förmåga, exempelvis deltid under sjukskrivningen. Som medarbetare har man alltid ett ansvar att aktivt jobba med att återfå sin arbetsförmåga. Medarbetare ska lämna medicinskt underlag/läkarintyg och hjälpa till att få fram den information som behövs för att behovet av rehabilitering ska kunna fastställas. Det är medarbetaren som ska intyga arbetsförmågans nedsättning. Medarbetaren ska vara delaktig i planeringen och delta aktivt i rehabiliteringsåtgärderna.

Försäkringskassan är en samrådspartner så att arbetsgivarens förebyggande hälsoarbete utvecklas. Stödjer arbetsgivaren i informations- och utbildningssammanhang avseende övergripande sjukförsäkringsfrågor med särskilt fokus på rehabilitering och att förebygga sjukskrivningar. Försäkringskassan kallar till avstämningsmöten i enskilda sjukförsäkringsärenden där ett behov föreligger.

Företagshälsovården är en expertresurs som arbetsgivaren kopplar in vid behov. Där finns tillgång till fysioterapeut/ergonom, beteendevetare, psykolog, läkare och sjuksköterska för rådgivning eller mer aktiv involvering i ett sjukskrivningsärende. Det är chefen som tillsammans med medarbetare och i samråd med personalkonsult gör beställningen hos företagshälsan.

Personalavdelningen har en rådgivande roll, vilket innebär ett stöd i rehabiliteringsarbetet. Det kan gälla rådgivning vid bidragsansökningar, ansvar för utbildning av chefer och skyddsombud i rehabiliteringsarbetet eller hjälpa till att förmedla externa kontakter.

REHABILITERINGSSKYLDIGHETEN ENLIGT LAGSTIFTNINGEN

Om en eller flera av punkterna nedan är uppfyllda inträder Emmaboda kommunkoncerns rehabiliteringsskyldighet enligt Socialförsäkringsbalken.

- Sjuk, helt eller delvis. Påbörjas senast tre veckor efter insjuknande
- Upprepad korttidsfrånvaro, fem gånger under en tolv månaders period
- Den anställde begär det själv

När någon av orsakerna ovan föreligger kallar chefen medarbetaren till ett samtal för att undersöka om behov av speciella insatser behövs. Arbetsgivaren ska upplysa om att rehabiliteringsutredningen i och med detta samtal påbörjas. Det är i detta samtal lämpligt att belysa processen för rehabilitering och arbetsgivarens riktlinjer för den anställde så att bägge parter vet vad man kan förvänta sig.

REHABILITERINGSBEHOV FÖRELIGGER INTE

Om chef och medarbetare vid rehabiliteringssamtalet kommer fram till att det inte föreligger något behov av speciella insatser kan medarbetaren återgå i arbete varmed arbetsgivarens rehabiliteringsutredning avslutas. Observera vikten av dokumentationen, vilken förvaras hos chefen.

REHABILITERINGSBEHOV FÖRELIGGER

Om chefen och medarbetaren vid samtalet kommer fram till att det finns behov av att rehabiliteringsinsatser föreligger ska berörd facklig organisation informeras. Medarbetaren ska i detta samtal uppmärksammas om att det kan vara lämpligt att en facklig representant deltar aktivt i den fortsatta processen. Medarbetaren kan dock avsäga sig facklig medverkan, vilket då ska dokumenteras. Chefen ska alltid utgå från medarbetarens arbetsförmåga och bedöma möjligheterna för arbete.

RUTIN FÖR ARBETSGIVARENS REHABILITERING

DAG 1-90

Rehabilitering tillbaka till ordinarie arbete. Under de 90 första dagarna ska Försäkringskassan bedöma om den försäkrade har förmågan att klara sitt vanliga arbete eller annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjuder.

DAG 91-180

Rehabilitering tillbaka till Emmaboda kommunkoncern. Från och med 91:a dagen i en sjukperiod innebär prövningen av rätten till sjukpenning att det ska beaktas om den sjukskrivne kan utföra något annat arbete hos arbetsgivaren inom respektive juridiska enhet. Redan efter 90 dagars sjukskrivning måste arbetsgivaren pröva möjligheten till annat arbete. Den som har varit sjuk i 90 dagar har rätt att vara ledig för att pröva annat arbete hos annan arbetsgivare enligt Lag om rätt till ledighet för att på grund av sjukdom prova annat arbete (2008:565).

DAG 181-365

Rehabilitering tillbaka till hela arbetsmarknaden. När någon varit sjuk i 180 dagar ska personens arbetsförmåga prövas i förhållande till allt reguljärt arbete på arbetsmarknaden och med Arbets-

förmedlingens hjälp få stöd att söka nytt arbete. Efter ett års sjukskrivning tar som huvudregel sjukpenningen slut.

REHABILITERINGSMÖTE

När medicinska och/eller andra lämpliga bedömningar gjorts kallar den ansvariga chefen till ett rehabiliteringsmöte. Vilka som närvarar vid detta möte är olika från fall till fall, men kan förutom chef och medarbetare vara representant från personalavdelningen, läkare, företagshälsovård, facklig organisation och Försäkringskassa. Utifrån det underlag man nu har bestämmer man vilka rehabiliteringsåtgärder som ska vidtas för återgång tillbaka till arbete.

REHABILITERINGSUTREDNING OCH HANDLINGSPLAN

Rehabiliteringsutredningen ska vara ett aktivt dokument och tillföras uppgifter successivt under rehabiliteringsprocessen genom separata anteckningar. Rehabiliteringsutredningen med eventuella tillhörande anteckningar förvaras av den berörda medarbetarens chef skyddat av sekretess. Medarbetaren bör erhålla en kopia. Om en medarbetare byter arbetsställe under tiden rehabiliteringsutredningen är aktiv bör utredningen följa med medarbetaren till den nya arbetsplatsen.

Vilka åtgärder som ska vidtas dokumenteras i en handlingsplan. Åtgärderna ska vara tydligt angivna och tidsbestämda. I planen anges även uppföljningsmöten. Arbetsgivaren och medarbetaren undertecknar handlingsplanen som därigenom överenskommes. 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 arbetsgivaren. Har arbetstagaren egna förslag på rehabiliteringsåtgärder som framstår som realistiska utifrån verksamhetens behov och arbetstagarens förmåga/kompetens ska dessa antecknas och analyseras. Går det inte att komma överens så beslutar arbetsgivaren.

MEDARBETAREN MEDVERKAR INTE I SIN REHABILITERING

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 möte, vägrar gå till företagshälsovården eller avbryter arbetsträning. Arbetsgivaren kan ställa krav på medarbetarens medverkan från och med första samtalet eftersom arbetsgivarens rehabiliteringsutredning påbörjas redan vid detta tillfälle.

REHABILITERINGSUTREDNINGEN AVSLUTAS

Arbetsgivarens rehabiliteringsutredning ska avslutas på ett formellt sätt. Detta görs lämpligen genom att chefen kallar berörda parter till ett möte där samtliga åtgärder och utfallet av dessa redogörs. Redogörelsen utmynnar i ett ställningstagande om medarbetaren har arbetsförmåga av betydelse eller inte. Därefter förklarar chefen rehabiliteringsutredningen avslutad. Detta dokumenteras i form av minnesanteckningar/protokoll tillsammans med beskrivning av de åtgärder som vidtagits. Handlingsplanen kan med fördel användas som underlag. Att avsluta rehabiliteringen är viktigt för att kunna ta ställning till eventuellt nästa steg.

ÅTERGÅNG I ARBETE

Har medarbetaren arbetsförmåga ska medarbetaren återgå i arbete. Efter en längre sjukfrånvaro kan arbetsprövning och arbetsträning vara ett lämpligt sätt att starta återgången i arbete. Planeringen sker i samverkan mellan berörda parter och Försäkringskassan tar beslut.

ÅTERGÅNG EJ MÖJLIG

Saknar medarbetaren *arbetsförmåga av betydenhet*, och återgång i arbete därmed inte är möjligt, kan arbetsgivaren överväga uppsägning av personliga skäl enligt LAS § 7.

I detta fall ska medarbetaren och facklig organisation skriftligen varslas om uppsägning.

UPPSÄGNING OCH OMPLACERING

Innan möjlighet till uppsägning av personliga skäl måste arbetsgivaren först undersöka om det finns någon omplaceringsmöjlighet inom organisationen enligt 7 § andra stycket i LAS. Här ska du som chef att ta kontakt med kommunens personalchef för vidare hantering.

Omplaceringsutredningen genomförs inom respektive juridiska enhet. Sådan omplaceringsutredning och resultatet ska dokumenteras. Arbetsgivaren är skyldig att erbjuda de tjänster som vid det aktuella tillfället finns lediga och som stämmer överens med den varslade medarbetarens erfarenhet och kompetens. Omplaceringsskyldigheten i 7 § LAS innebär i princip inte någon rätt för arbetstagaren att behålla samma slags befattning eller samma slags anställningsvillkor som tidigare. Erbjudandet om tjänster ska vara skriftligt och ställas till medarbetaren och berörd facklig organisation. Även medarbetarens ställningstagande till erbjuden tjänst/tjänster ska vara skriftligt.

Om omplaceringsutredning inte har genomförts föreligger heller ingen saklig grund för uppsägning.

Det är viktigt att inte blanda ihop rehabilitering och omplacering. Dessa processer ska vara skilda från varandra. En person kan vara i rehabilitering under kortare eller längre period. Först när rehabiliteringen avslutats kan en omplacering bli aktuell. Omplacering är därför inte en del i rehabiliteringsprocessen utan något som inträffar efter denna.