

# REHABILITERINGSPOLICY

FÖR EMMABODA KOMMUN



Emmaboda  
kommun

Antagen av kommunfullmäktige 2009-06-01  
Reviderad 2011-05-09

## INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Rehabilitering.....	3
Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar enligt lagar och föreskrifter .....	3
Vad innebär rehabilitering .....	3
Rehabilitering i Emmaboda kommun.....	3
Vem ansvarar för vad .....	4
Rehabiliteringsskyldigheten enligt lagstiftningen.....	4
Rehabiliteringsbehov föreligger inte.....	5
Rehabiliteringsbehov föreligger .....	5
Rutin för arbetsgivarens rehabilitering.....	5
Dag 1-90 .....	5
Dag 91-180 .....	5
Dag 181-365.....	5
Rehabiliteringsmöte .....	5
Rehabiliteringsutredning och handlingsplan .....	6
Medarbetaren medverkar inte i sin rehabilitering.....	6
Rehabiliteringsutredningen avslutas .....	6
Återgång i arbete via arbetsträning eller arbetsprövning.....	6
Återgång ej möjlig .....	6
Uppsägning och omplacering.....	7
Bilaga 1 .....	8
Bilaga 2 .....	10

## 1. REHABILITERING

Alla kan vi drabbas av sjukdom, skada eller andra situationer 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 behandling, rehabilitering eller anpassning av/i arbetet för att kunna återgå i arbete. Vad gäller rehabilitering och anpassning har arbetsgivare ett särskilt ansvar för sina anställda.

## 2. ARBETSGIVARENS REHABILITERINGSANSVAR ENLIGT LAGAR OCH FÖRESKRIFTER

Arbetsgivaren (chefen) 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 (chefens) skyldighet att anpassa arbetsplatsen finns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter 2001:1 och 1994:1 samt lagen om förbud mot diskriminering av personer med funktionshinder.

Lagen om anställningsskydd (LAS) anger arbetsgivares (chefens) 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 (chefens) rehabilitering är att medarbetaren ska återgå i ordinarie tjänst enligt anställningsavtalet. Arbetsgivaren (chefen) har ingen skyldighet att utvidga verksamheten för att på så sätt skapa nya arbetsuppgifter eller tjänster.

## 3. 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.).

## 4. REHABILITERING I EMMABODA KOMMUN

Emmaboda kommun och de kommunala bolagen (Emmaboda kommun och de kommunala bolagen nämns här bara som Emmaboda kommun) har som arbetsgivare ett stort ansvar för att förebygga sjukdom och skador hos personalen och att hjälpa sjukskrivna tillbaka i arbetet.

Kommunens 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 i kommunen. För anställd med tillfälligt eller varaktigt nedsatt arbetsförmåga sker återgång med stöd och där så är möjligt, genom anpassning av arbetsplatsen/arbetsuppgifterna.

Höga krav ställs på kommunen som arbetsgivare att vidta åtgärder för att förebygga arbetsskador, hindra utslagning från arbetslivet och att arbeta för en låg sjukfrånvaro.

De behov av rehabilitering och anpassning som uppstår ska i första hand lösas på arbetsplatserna och inom förvaltningen, i andra hand inom Emmaboda kommun eller de kommunala bolagen. Här styr anställningsbeslutet 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 anställde att komma tillbaka till arbetslivet efter en längre tids sjukskrivning.

Chefen ska bjuda in långtidssjukskrivna arbetstagare till arbetsplatsträffar.

## 5. VEM ANSVARAR FÖR VAD

**Arbetsgivare** (chefen) har ett lagstadgat ansvar för rehabiliteringen av sina medarbetare. För arbetsgivare (chefen) ligger ansvaret att rehabilitera medarbetaren tillbaka till ordinarie tjänst. Arbetsgivare (chefen) 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 kommun 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. Exempel 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 ohälsöarbete utvecklas. Stödjer arbetsgivaren i informations- och utbildningssammanhang avseende övergripande sjukförsäkringsfrågor med särskilt fokus på att förebygga sjukskrivningar och rehabilitering. Tar initiativ och kallar till avstämningsmöten så snart det finns behov av samarbete i enskilda sjukförsäkringsärenden.

**Företagshälsovården** är en expertresurs som arbetsgivaren (chefen) kopplar in vid behov. Där finns tillgång till sjukgymnast, beteendevetare, psykolog, läkare och sjuksköterska med flera för rådgivning eller mer aktiv involvering i ett sjukskrivningsärende. Det är chefen som gör beställningen hos företagshälsovården i samråd med medarbetaren.

**Personalenheten** har en rådgivande roll, vilket innebär ett stöd i rehabiliteringsarbetet. Vilket kan vara rådgivning vid bidragsansökningar, ansvarar för utbildning av chefer och skyddsombud i rehabiliteringsarbetet. Hjälper till att förmedla externa kontakter.

## 6. REHABILITERINGSSKYLDIGHETEN ENLIGT LAGSTIFTNINGEN

Om en eller flera av punkterna nedan är uppfyllda inträder Emmaboda kommuns 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 arbetstagaren till ett samtal för att undersöka om behov av speciella insatser föreligger. Arbetsgivaren (chefen) 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.

## 7. 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 dokumentation vilken förvaras hos chefen.

## 8. 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.

## 9. RUTIN FÖR ARBETSGIVARENS REHABILITERING

### 9.1. 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.

### 9.2. DAG 91-180

Rehabilitering tillbaka till hela Emmaboda kommun. 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. Redan efter 90 dagars sjukskrivning måste arbetsgivaren pröva omplaceringsmöjlighet. Den som har varit sjuk i 90 dagar har rätt att vara ledig för att pröva annat arbete hos annan arbetsgivare (*se bilaga 1*). Om Försäkringskassan begär, ska den sjukskrivne lämna ett utlåtande från sin arbetsgivare.

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

## 10. 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 personalenheten, läkare, företagshälsovård, facklig organisation och Försäkringskassa. Utifrån det underlag man nu har bestämmer man vilka rehabiliteringsåtgärder som ska vidtas för återgång tillbaka till arbete.

## 11. REHABILITERINGSUTREDNING OCH HANDLINGSPLAN

Rehabiliteringsutredningen ska vara ett aktivt dokument och tillföras uppgifter successivt under rehabiliteringsprocessen genom separata anteckningar mm. 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 (chefen) och medarbetaren undertecknar handlingsplanen som därigenom överenskommes. I första hand ska åtgärderna vara inriktade på återgång i ordinarie arbete men om det finns stöd för att återgång med anpassning inte är möjlig ska handlingsplanens inriktning vara åtgärder för återgång i arbete hos hela arbetsgivaren. Om arbetstagaren har 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 (chefen).

## 12. 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/n, 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.

## 13. REHABILITERINGSUTREDNINGEN AVSLUTAS

Arbetsgivarens rehabiliteringsutredning ska avslutas på ett formellt sätt. Detta görs lämpligen genom att chefen kallar samtliga/berörda parter till ett möte där samtliga åtgärder och utfallet av dessa redogörs. Redogörelsen utmynnar i ett ställningstagande huruvida medarbetaren har ”arbetsförmåga av betydenhet” 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.

## 14. ÅTERGÅNG I ARBETE VIA ARBETSTRÄNING ELLER ARBETSPRÖVNING

Har medarbetaren arbetsförmåga ska medarbetaren återgå i arbete. Vid återgång i arbete kan ”arbetsträning” eller ”arbetsprövning” bli aktuellt (*se bilaga 2*). Arbetsträning och arbetsprövning handlar om att under en begränsad period ge medarbetaren möjlighet att pröva/känna sig för i arbetet för att komma fram till vilken arbetsförmåga han/hon har eller för att successivt återgå i arbete. Under arbetsprövning får medarbetaren ersättning av Försäkringskassan. Planeringen för arbetsträning och arbetsprövning sker i samverkan mellan berörda parter. Arbetsprövning är en utredning som visar vad den anställde kan göra och inte göra som kan pågå högst två veckor. Arbetsträning innebär att medarbetaren tränar på sitt vanliga arbete i högst tre månader. Tränar medarbetaren på ett nytt arbete kan arbetsträningen pågå under tre månader men inte längre än ett år.

## 15. ÅTERGÅNG EJ MÖJLIG

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

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

## 16. UPPSÄGNING OCH OMLACERING

Innan arbetsgivaren (förvaltningschefen eller likställd) säger upp medarbetaren av personliga skäl måste arbetsgivaren först undersöka om det finns någon omplaceringsmöjlighet inom hela organisationen enligt 7 § andra stycket i LAS. Förvaltningarna gör omplaceringsutredning inom kommunens verksamheter. Bolagen gör omplaceringsutredning var för sig inom respektive organisation. Organisationsnumret avgör vart omplaceringsutredningen ska göras. Sådan omplaceringsutredning och resultat av den samma ska dokumenteras. Arbetsgivaren (chefen) 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 både till medarbetaren samt berörd facklig organisation. Även medarbetarens ställningstagande till erbjuden tjänst/tjänster ska vara skriftligt. Förvaltningschefen ansvarar för omplaceringsutredningen. Förhandlingsdelegationen ska ta del av hela uppsägnings- och omplaceringsprocessen innan fattade beslut gäller.

Om ingen omplaceringsutredning gjorts 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 under 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.

## RÄTT TILL LEDIGHET FÖR ATT PÅ GRUND AV SJUKDOM PROVA ANNAT ARBETE (PROP. 2007/08:151)

1 oktober 2008 trädde en ny lagstiftning i kraft. Lagen ger en arbetstagare rätt att vara ledig från sitt arbete för att pröva ett annat arbete i samband med längre sjukskrivning. Ledighetslagens syfte är att underlätta för arbetstagaren att pröva ett nytt arbete utan att först säga upp sig från sitt vanliga arbete.

### VILLKOR

För rätt till ledighet enligt den nya lagen fordras att arbetstagaren haft nedsatt arbetsförmåga hos sin ordinarie arbetsgivare under en period om minst 90 dagar. Den nedsatta arbetsförmågan kan avse både det ordinarie arbetet och andra arbeten som arbetsgivaren tillfälligt erbjudit. När sjukperioden beräknas ska man lägga ihop olika sjukperioder om arbetstagaren inte arbetat i minst 90 dagar mellan dessa perioder. Vid beräkning av sjukperioden får dagar fr.o.m. den 1 juli 2008 räknas med.

### OMFATTNING

Arbetstagaren ansöker om ledigheten inom perioden 90-180 dagar av sjukperioden. Ledigheten kan tillsammans med den sjukskrivningsperiod som ger rätt till ledigheten uppgå till högst 12 månader. Vilket innebär om arbetstagaren påbörjar sin ledighet dag 91 i sjukskrivningsperioden kan ledigheten uppgå till högst 9 månader och om ledigheten påbörjas vid 6 månaders sjukskrivning kan ledigheten pågå under högst 6 månader. Det räcker om ansökan om ledighet görs före dag 180 även om ledigheten påbörjas först därefter. Ledigheten ska vara mot det arbetstidsmätt som det nya arbetet har. Rätten om ledighet är absolut och ett avtal mellan arbetsgivare och arbetstagare som inskränker arbetstagarens rättigheter enligt lagen är ogiltig.

### ANMÄLAN OM LEDIGHET

Arbetstagaren behöver inte fråga arbetsgivaren om lov innan han eller hon tar det nya jobbet. Det nya jobbet kan vara en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning. Anmälan om att arbetstagaren vill utnyttja sin rätt till ledighet ska göras senast två veckor före ledighetens början. Arbetstagaren ska också ange hur lång tid ledigheten beräknas pågå. Hur ledigheten ska förläggas ska arbetstagaren samråda med arbetsgivare om. Om överenskommelse inte kan ske är det arbetstagaren som bestämmer förläggningen. Det är arbetstagaren som tar initiativ till samråd.

I lagen finns inget förbud mot att den nya anställningen är hos en konkurrent till arbetsgivaren. Om den nya anställningen innebär ett brott mot arbetstagarens lojalitetsplikt mot sin ordinarie arbetsgivare så kan arbetstagaren ådra sig skadeståndsskyldighet. I praktiken innebär det att ett sådant arbete inte går att ta utan ett samtycke hos ordinarie arbetsgivare.

### AVBRUTEN LEDIGHET

En arbetstagare har rätt att avbryta sin ledighet och återgå i arbete hos ordinarie arbetsgivare. Detta anmäls snarast till arbetsgivaren. Om ledigheten varit avsedd att vara mer än en månad får arbetsgivaren skjuta upp återgången i arbete högst en månad från den dag då arbetsgivaren mottagit underrättelsen om att arbetstagaren vill komma tillbaka. Varar ledigheten kortare än en månad har arbetstagaren rätt att omedelbart avbryta ledigheten. Om arbetstagaren vill återgå till ordinarie arbete efter ledigheten ska detta anmälas till arbetsgivaren en månad före återgången i arbete. I praktiken kan det innebära att arbetstagaren återgår i sjukskrivning i förhållande till sitt vanliga arbete och att rehabiliteringsarbetet fortsätter.



## ANSTÄLLNINGSSKYDD

Lagen innehåller regler som ska skydda den som utnyttjar sin möjlighet att vara ledig mot att diskrimineras. Arbetstagaren får inte avskedas, sägas upp eller ges försämrade anställningsförhållanden eller anställningsvillkor på grund av ledigheten. Däremot kan arbetstagaren bli uppsagd av andra skäl under ledigheten. Arbetsgivare som bryter mot lagen ska betala ekonomiskt och allmänt skadestånd till arbetstagaren. En arbetstagare kan inte bli skadeståndsskyldig för brott mot överläggningskyldigheten eller underrättelseskyldigheten.

## ARBETSPRÖVNING

Arbetsprövning är en utredning som visar vad den anställda kan göra och inte göra.

Den anställda får arbeta med olika arbetsuppgifter för att pröva hur hon eller han till exempel kan lyfta, arbeta med armarna höjda, sitta, koncentrera sig eller lära sig nytt.

Försäkringskassan bestämmer om den anställda ska arbetspröva eller inte. Vilka arbetsuppgifter som den anställda får pröva beror på vilken sjukdom hon eller han har.

Den anställda får sjukpenning från Försäkringskassan under tiden arbetsprövningen pågår. Den anställda kan arbetspröva högst två veckor.

## ARBETSTRÄNING

En anställd som har varit sjuk länge kanske behöver börja arbeta lite långsammare och träna på att göra sitt gamla jobb för att kunna arbeta som vanligt igen. Det kallas arbetsträning.

En anställd som tränar på sitt vanliga arbete kan arbetsträna i tre månader. Den anställda får rehabiliteringsersättning från Försäkringskassan. En anställd som tränar på ett nytt arbete på samma företag eller på ett annat företag kan arbetsträna längre tid än tre månader men inte längre tid än ett år.

Försäkringskassan, du som är arbetsgivare, den anställda och läkaren bestämmer tillsammans hur lång tid arbetsträningen ska vara, hur många timmar varje dag den anställda ska börja träna och när den anställda ska arbeta mer tid.

Du som är arbetsgivare ska betala om rehabiliteringen kostar något. Men i vissa fall kan Försäkringskassan betala.