

Rehabilitering – Hanteringsanvisning

Förvaltningen Bengt Wirbäck
2001.12.01, reviderad 2011-03-11
Dnr 10-1769/01



December 2008

REHABILITERING

HANTERINGSANVISNING

BAKGRUND OCH SYFTE

Rehabilitering ska syfta till att återge den som drabbats av sjukdom sin arbetsförmåga och förutsättningar att försörja sig själv genom förvärvsarbete.

Lagen om allmän försäkring slår fast att det är arbetsgivaren som har huvudansvaret för att den anställde ska kunna återgå i arbete efter sjukdom. Den enskilde ska aktivt medverka genom att delta i planering av lämpliga åtgärder samt lämna de upplysningar som behövs inför återgång i arbete. Enligt Arbetsmiljöverkets kungörelse (AFS 1994:1) ska arbetsgivaren utveckla de rutiner som behövs för att bedriva verksamhet med arbetsanpassning och rehabilitering.

Lagen om anställningsskydd säger vidare att arbetstagare ej får sägas upp på grund av sjukdom. Under en sjukskrivning har den anställde ett s.k. förstärkt anställningsskydd.

Arbetsgivarens syn på rehabilitering är att

- ansvaret åvilar prefekt/avdelningschef/enhetschef som är nyckelperson tillsammans med den anställde. Ansvaret för dessa arbetsuppgifter kan delegeras.
- alla sjukskrivna anställda ska, om det behövs, via rehabiliteringsåtgärder och arbetsanpassning, hjälpas och själva medverka till återgång i arbete, i första hand till de tidigare arbetsuppgifterna
- både de fysiska och psykiska faktorernas inverkan på människan ska beaktas
- det friska hos individen ska framhävas
- den anställde ska behandlas med respekt
- den anställdes integritet ska skyddas (sekretesslagen 7 kap 11 §)
- företagshälsovården ses som en värdefull expertresurs

AKTIVITETER

Förebyggande åtgärder

- Systematiskt arbetsmiljöarbete genomförs (AFS 2001:1).
- Chefer ges utbildning i arbetsmiljö- och rehabiliteringsfrågor.
- Utvecklingssamtal genomförs årligen.
- Insatser genomförs för att förebygga ohälsa, exempelvis översyn av arbetsplatser och friskvård.
- Orsaker till stressrelaterad ohälsa kartläggs med hjälp av företagshälsovården som även kan ge stöd vad gäller åtgärder.
- Förebyggande sjukpenning kan beviljas av Försäkringskassan om den anställde genomgår en medicinsk behandling eller medicinsk rehabilitering för att förebygga sjukdom eller för att förkorta sjukdomstiden.

De anställdas kapacitet och kunskap ska tas tillvara i det förebyggande arbetsmiljöarbetet. Information om de rutiner som gäller rehabilitering och arbetsanpassning ska ges vid arbetsplatsträffar och vara lättillgängliga via intranätet. Varje institution/avdelning bör utveckla en checklista på hur man agerar när en anställd blir sjukskriven (hur man förhåller sig med kontakter, rapport om arbetsplatsträffar, utbildning, gemensamma aktiviteter m.m.).

De olika stegen i rehabilitering

Berörd chef ansvarar för att den sjukskrivne kontaktas under de första två veckorna av sjukperioden. Det är av stor betydelse att arbetsgivaren tidigt visar sin vilja att underlätta återgång till arbete. Ibland kan återgång till arbete på deltid vara ett lämplig första steg. Företagshälsovården fungerar som stödresurs.

Berörd chef bör även ha samtal med anställd som har återkommande sjukfrånvarotillfällen (mer än 6 sjukfrånvarotillfällen/12 månadersperiod). Samtalet bör lyfta fram orsaken till sjukfrånvaron och vad som kan göras för att minska den. Om den anställde har upprepad korttidsfrånvaro (mer än tio tillfällen under ett år) med anledning av en kronisk sjukdom kan den anställde ansöka hos Försäkringskassan om att sjuklön/sjukpenning betalas ut redan från första dagen.

Om den anställde inte kan återgå till det egna arbetet utan rehabiliteringsåtgärder

Försäkringskassan kan kalla till ett avstämningsmöte med den anställde, arbetsgivaren och behandlande läkare. På avstämningsmötet ska man ta reda på vad den anställda inte kan göra på grund av sin sjukdom och ta ställning till behovet av rehabilitering. Finns ett behov av rehabilitering diskuteras vilka åtgärder som är möjliga och lämpliga. Under en sjukskrivningsperiod kan det finnas behov av flera avstämningsmöten. Arbetsgivaren kan ta initiativ till ett avstämningsmöte genom att kontakta Försäkringskassan.

Exempel på åtgärder som kan bli aktuella:

- anpassning av arbetsuppgifter och arbetsplatsen
- arbetshjälpmedel
- arbetsträning
- ersättning för arbetsresor som alternativ till sjukskrivning

Dokumentation av vidtagna/planerade åtgärder ska alltid ske. Försäkringskassan ansvarar för att en rehabiliteringsplan upprättas om rehabiliteringsåtgärder behövs där ersättning kan utges enligt lagen om allmän försäkring. Chefen ansvarar för att beslutade rehabiliteringsåtgärder inom arbetsplatsen genomförs.

Om den anställde inte kan återgå till det egna arbetet

Om beslutade rehabiliteringsåtgärder inte leder till återgång till det egna arbetet kan det finnas behov av ytterligare rehabiliteringsträff/-ar. Alternativa lösningar ska i första hand sökas inom den egna institutionen/avdelningen. Om inte detta är möjligt ska lösningar sökas inom högskolan som helhet. Företagshälsovården kan med sin specialkompetens göra en bedömning om möjlighet till omplacering. Personalavdelningen har en samordnande funktion.

I de fall den anställde ej kan återgå i arbete trots genomförda rehabiliteringåtgärder eller om den anställde inte medverkar i rehabiliteringsarbetet, kan arbetsgivaren ta upp diskussion med Försäkringskassan och samråda med berörd facklig organisation om fortsatt handläggning.

TYSTNADSPLIKT

Tystnadsplikt gäller för uppgifter om de anställdas hälsotillstånd eller personliga förhållanden i övrigt som framkommer i samband med hantering av sjuklön och rehabilitering. Tystnadsplikten gäller alla som handlägger frågor som rör rätten till sjuklön för anställda eller deltar i anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet. Försäkringskassan har också tystnadsplikt reglerat i sekretesslagen.

REHABILITERINGSBEGREPP

Rehabiliteringsträff

Ansvarig chef tar initiativ till träff där möjliga åtgärder för återgång i arbete diskuteras. Chef och anställd avgör vilka som ska delta, exempelvis representant för företagshälsovård, personalavdelningen, Försäkringskassan, behandlande läkare och facklig representant. Företagshälsovården kan vara en samordnande resurs inför denna träff.

Avstämningsmöte

Försäkringskassan kan kalla till ett avstämningsmöte med den anställde, arbetsgivaren och behandlande läkare. Även andra berörda kan kallas till mötet, ex. företagshälsovården. Arbetsgivaren kan ta initiativ till ett avstämningsmöte genom att kontakta Försäkringskassan

Rehabiliteringsplan

Anger på vilket sätt den anställde ska ges möjlighet att återgå till ett arbete. Försäkringskassan är ansvarig och planen görs i samråd med den sjukskrivne. Planen ska ange de rehabiliteringsåtgärder som kan komma i fråga och vem som har ansvaret för dem samt en tidsplan. Försäkringskassan är ansvarig för att upprätta rehabiliteringsplanen, om möjligt i samråd med den sjukskrivne.

Arbetsanpassning

- förändring av arbetsuppgifter
- förändring av arbetstider
- förändring av arbetsorganisation
- handledning
- kamratstöd
- utbildning
- förändring av arbetsplatsens fysiska utformning

Arbetsträning

För en anställd som varit sjukskriven en längre tid kan en tids arbetsträning på arbetsplatsen utan krav på prestation göra det lättare att komma tillbaka till arbetet. Tiden för arbetsträning på det vanliga arbetet är begränsad till maximalt 3 månader och ersättning från Försäkringskassan i form av rehabiliteringsersättning betalas ut. Om den anställde arbetstränar på ett nytt arbete hos arbetsgivaren kan rehabiliteringspenning betalas ut och träning pågå under längre tid.

Rehabiliteringsersättning

När den anställde deltar i rehabilitering kan rehabiliteringsersättning utgå. Rehabiliteringsersättning består av rehabiliteringspenning och ett särskilt bidrag för merkostnader i samband med rehabilitering. Ersättningen beviljas av Försäkringskassan efter ansökan från den anställde.

HÄNVISNING

- Lagen om allmän försäkring, AFL, kap. 22 (1962:381)
<http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=3910>
- Arbetsmiljölagen, AML, kap.3 (1977:1160) <http://www.av.se/lagochratt/>
- Lagen om anställningsskydd, LAS (1982:80)
<http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=3910>
- Sekretesslagen, SekrL (1980:100)
<http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=3910>
- Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1) <http://www.av.se/lagochratt/>
- Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) <http://www.av.se/lagochratt/>
- Organisation för Högskolan i Gävle med ansvarsfördelning och beslutsordning
(Dnr 10-1629/00, 10-1804/08, *reviderad 2000-11-08, 2008-10-24*)
- Försäkringskassans hemsida på internet, www.fk.se
- Regler i sjukförsäkringen om s.k. rehabiliteringskedja, bilaga