



# Riktlinje arbetslivsinriktad rehabilitering



Dokumenttyp <b>Riktlinje</b>	Dokument-ID <b>KS 2018/89</b>	Datum för beslut <b>2018-03-06</b>
Beslutsinstans <b>KSAU</b>	Dokumentansvarig <b>HR-chef</b>	Ansvarig för uppföljning <b>HR-chef</b>
Dokumentet gäller <b>Tillsvidare</b>		

## Innehållsförteckning

<b>1</b>	<b>Inledning.....</b>	<b>3</b>
1.1	Olika typer av rehabilitering .....	3
1.2	Lagar och styrande program .....	3
1.3	Giltighet.....	3
<b>2</b>	<b>Ansvar.....</b>	<b>3</b>
2.1	Närmaste chef .....	3
2.2	Medarbetaren .....	4
2.3	Avdelnings/Verksamhetschef .....	4
2.4	HR-avdelningen.....	5
2.5	Facklig organisation.....	5
2.6	Företagshälsovården.....	5
2.7	Försäkringskassans roll.....	5
<b>3</b>	<b>Dokumentation.....</b>	<b>6</b>
3.1	Sekretess.....	6
<b>4</b>	<b>Uppföljning.....</b>	<b>6</b>

## 1 Inledning

Kramfors kommun ska ha ett aktivt arbetsmiljöarbete med fokus på hälsofrämjande och förebyggande insatser vid ohälsa för att främja tidig återgång till arbetet. Rehabilitering ingår som en del i det aktiva arbetsmiljöarbetet.

Målsättningen med rehabiliteringsarbetet är att medarbetare som drabbas av sjukdom som leder till arbetsoförmåga ska kunna återgå till sitt ordinarie arbete så snart som möjligt. Ju tidigare insatser sker i rehabiliteringsarbetet desto större är förutsättningarna för att lyckas med återgång i arbete.

En tydlig rehabiliteringsprocess där fokus ligger på att se möjligheterna till återgång i arbete och kontinuerlig kontakt är väldigt viktig. Relativt snabbt kan sjukskrivningen ge biverkningar, den fysiska kapaciteten försämras, dygnsrytmen kan rubbas och de sociala kontakterna med arbetskamraterna blir allt mer avlägsna. Det har visat sig att en framgångsrik rehabilitering måste bygga på individens förutsättningar och behov. Även delaktighet är en betydelsefull faktor från alla berörda parter.

### 1.1 Olika typer av rehabilitering

Begreppet rehabilitering är ett samlingsbegrepp för åtgärder av medicinsk, arbetslivsinriktad och social art. Den rehabilitering som Kramfors kommun har ansvar för som arbetsgivare är den arbetslivsinriktade rehabiliteringen, detta för att skapa förutsättningar för återgång i arbetet.

Den arbetslivsinriktade rehabiliteringen handlar om insatser till åtgärder på arbetsplatsen och i nära anslutning till den, exempel anpassning av arbetsplats, ändrade arbetsuppgifter eller genom eventuella kompetenshöjande åtgärder.

### 1.2 Lagar och styrande program

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar regleras i Socialförsäkringsbalken (SFB), Arbetsmiljölagen (AML) och Lagen om sjuklön. Denna lagstiftning kompletteras av föreskrifterna Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1).

### 1.3 Giltighet

Denna riktlinje gäller tillsvidare.

## 2 Ansvar

Flera olika personer kan vara inkopplade under rehabiliteringsprocessen, denna riktlinje ger en övergripande bild av hur ansvaret är fördelat.

### 2.1 Närmaste chef

Närmaste chef är alltid ansvarig för arbetet med rehabilitering av sina medarbetare. Chefen ska hela tiden medverka under rehabiliteringsprocessen, vid samtal, möten eller andra liknande aktiviteter.

Vid svårare konflikt mellan medarbetare och närmaste chef kan en annan arbetsgivarrepresentant överta ansvaret för det pågående rehabiliteringsarbetet.

Chefen ansvarar för att:

- Behovet av rehabilitering kartläggs och att lämplig åtgärd i rehabiliteringsarbetet tillämpas.
- Göra en plan för återgång i arbete, s.k. rehabiliteringsplan, senast sjukdag 30 när en medarbetare blir sjukskriven och inte bedöms vara åter senast sjukdag 59. Om möjligt bör den göras tillsammans med medarbetaren.
- Upplysa medarbetaren om att rehabiliteringsarbetet dokumenteras och att det görs i särskilt dataprogram avsett för ändamålet.
- Upplysa medarbetaren om möjligheten till stödperson, exempelvis fackligt stöd vid olika möten.
- Upplysa om medarbetarens eget ansvar.
- Besvara Försäkringskassans frågor i samråd med medarbetaren. (SFB 30 kap. 6§)
- Skicka en kopia på alla beslut som inkommer från Försäkringskassan till HR-avdelningen.

## 2.2 Medarbetaren

Medarbetaren har ett eget ansvar att delta i sin rehabilitering. Detta innebär att medarbetaren ska:

- Aktivt medverka i sin rehabilitering efter bästa förmåga.
- Lämna de uppgifter som behövs för att klargöra behovet av rehabilitering (SFB 30 kap. 7§).
- Styrka sin sjukfrånvaro och från dag 8 lämna sjukintyg från läkare.
- Kontakta sitt fackliga ombud om man önskar att denne deltar vid rehabiliteringsmöten.
- Lämna beslut från Försäkringskassan till arbetsgivaren.

Om medarbetaren medvetet inte medverkar i sin rehabilitering kan inte arbetsgivaren fullfölja sin rehabiliteringsskyldighet och rehabiliteringen anses då vara avslutad. Detta kan exempelvis vara om medarbetaren inte medverkar vid möten eller avslutar sin arbetsträning/arbetsprövning utan särskilda skäl.

## 2.3 Avdelnings/Verksamhetschef

Avdelnings-/verksamhetschef ger det stöd ansvarig chef behöver i arbetet med arbetslivsinriktad rehabilitering på förvaltningsnivå.

## 2.4 HR-avdelningen

HR-avdelningen är en intern resurs för att stödja kommunens chefer i rehabiliteringsprocessen genom att:

- Ge stöd och råd till chefer i rehabiliteringsarbetet utifrån gällande lagar, avtal, riktlinje, tjänsteföreskrifter samt rutiner.
- Utveckla rehabiliteringsarbetet på övergripande kommunnivå.
- Vid behov delta och ge stöd till chefen vid rehabiliteringsmöten .
- Samverka med Företagshälsovård, Försäkringskassan och andra externa aktörer i rehabiliteringsarbetet.
- Ansvara för administrationen av dataprogram för att ansvarig chef ska kunna dokumentera rehabiliteringsarbetet samt ge utbildning.

## 2.5 Facklig organisation

Den fackliga organisationen medverkar i rehabiliteringsarbetet som stöd för medarbetaren om denne så önskar. Detta genom att:

- Medverka när man gör plan för återgång i arbete och andra rehabiliteringsmöten.
- Ge förslag på insatser i rehabiliteringsarbetet.
- Stödja medarbetare angående dennes rättigheter och skyldigheter.
- Om medarbetaren inte vill att facket finns med som ett stöd så dokumenteras detta.

## 2.6 Företagshälsovården

Företagshälsovården är en expertresurs som kan ge råd vid arbetslivsinriktad rehabilitering och göra bedömning av arbetsförmågan om det är möjligt att återgå till ordinarie arbete.

## 2.7 Försäkringskassans roll

Försäkringskassan har som ansvar att uppmärksamma medarbetarens behov av rehabilitering och samordna alla rehabiliteringsinsatser. Det kan behövas avstämningsmöten där berörda parter deltar för att kunna samordna och planera återgång till arbete. Det är Försäkringskassan som kallar till dessa möten, finns behov kan arbetsgivaren kalla till ett sådant möte.

Det är viktigt att veta är att Försäkringskassan inte har något rehabiliteringsansvar. Försäkringskassan ansvarar för att pröva rätten till sjukpenning och sjukersättning. Försäkringskassan behöver involveras när det gäller arbetsträning eller arbetsprövning.

### 3 Dokumentation

Fortlöpande dokumentation av allt som händer under rehabiliteringsprocessen är en mycket viktig del av rehabiliteringsarbetet. All dokumentation ska därför göras i dataprogrammet avsett för detta ändamål. I denna dokumentation ska man tydligt kunna förstå vad personen är sjukskriven för, vad som händer eller har hänt under processen samt hur planerna för framtiden ser ut. Dokumentationen blir mycket viktig den dagen rehabiliteringsarbetet avslutas och arbetsgivaren behöver visa på att rehabiliteringsansvaret är fullgjort. Närmaste chef är ansvarig för att dokumentation sker löpande.

#### 3.1 Sekretess

Alla som arbetar med rehabilitering av medarbetare har lagstadgad sekretess enligt Arbetsmiljölagen 7 Kap § 13. Uppgifter om medarbetares hälsotillstånd eller övriga personliga förhållanden ska behandlas med yttersta diskretion och med respekt för medarbetarens integritet. Detta innebär att det föreligger tystnadsplikt och att det inte är tillåtet att röja uppgifter om en medarbetares hälsotillstånd eller övriga personliga förhållanden till andra än de personer som närmaste chef samarbetar med i rehabiliteringsärendet.

### 4 Uppföljning

HR-avdelningen ansvarar för att vid behov följa upp så att riktlinjen, tjänsteföreskrifter och rutiner inom området är uppdaterade utifrån gällande lagar och regler.

HR-avdelningen ansvarar även för att följa upp rehabiliteringsarbetet i samband med den årliga uppföljningen av det systemastiska arbetsmiljöarbetet.