

Riktlinjer för rehabilitering

Inledning

Ängelholms kommun har som arbetsgivare ansvar för att ett aktivt rehabiliterings- och anpassningsarbete bedrivs. Detta är en av grundpelarna för att upprätta en god och hälsosam arbetsmiljö. Det är mycket viktigt att ansvarig chef på ett *tidigt stadium* följer upp sjukfrånvaro och andra signaler om ohälsa.

För att rehabiliteringsprocessen skall ges bästa förutsättningar krävs att samtliga inblandade samverkar, att den enskilde individen aktivt deltar i planeringen och att rehabiliteringsarbetet präglas av en helhetssyn på individen.

Rehabiliteringsarbetet ska vara en naturlig del i det systematiska arbetsmiljöarbetet på våra arbetsplatser och Ängelholms kommun ska verka för att:

- Förhindra skador och sjukdom på grund av arbete
- Minska sjukfrånvaron och begränsa förtida avgång från arbetet
- Arbeta med förebyggande hälsoarbete
- Öka medarbetarnas delaktighet, utveckling och inflytande i arbetet

Ängelholms kommun är *en* arbetsgivare, vilket förutsätter ett väl utvecklat samarbete mellan olika verksamheter och arbetsplatser.

Varje rehabiliteringsprocess är unik och måste hanteras med ett flexibelt förhållningssätt. Det är dock viktigt att alla medarbetare som berörs av en rehabiliteringsprocess ges en bra plattform. Denna plattform består av ett aktivt ledarskap, en tydlig rollfördelning och en grundläggande struktur för rehabiliteringsprocessen.

När inleds en rehabiliteringsprocess?

- Upprepad korttidsfrånvaro (sex tillfällen inom 12 månader)
- Vid längre sjukfrånvaro
- Vid behov eller när medarbetaren själv begär det.

Styrdokument

De regler som styr rehabiliterings- och anpassningsarbetet finns i Arbetsmiljölagen, Lag om allmän försäkring, Rätt till ledighet för att prova annat arbete vid sjukdom, Arbetsmiljöverkets föreskrifter 1994:1 och 2001:1 Arbetsanpassning och rehabilitering samt kommunens ”Riktlinjer för rehabilitering”.

Finansiering

Åtgärder för rehabilitering och arbetsanpassning finansieras inom varje verksamhetsområde.

Varför tidig och aktiv rehabilitering?

Det finns ett klart samband mellan tidiga rehabiliteringsinsatser och ett framgångsrikt rehabiliteringsarbete. Möjligheterna att få tillbaka medarbetare efter en längre tids sjukfrånvaro är större ju tidigare insatserna sätts in.

Vem gör vad i rehabiliteringsprocessen?

Medarbetaren

- Har ett personligt ansvar för sin hälsa och för att aktivt arbeta för att minimera riskerna för sjukdom
- Sjukanmäler första sjukdagen

- Lämnar läkarintyg från 8:e sjukdagen
- Håller kontakt med arbetsplatsen
- Lämnar relevant information
- Deltar aktivt i rehabiliteringen.
- Kontaktar fackligt ombud om så önskas

Chefen

- Ansvarar för och handlägger rehabiliteringsärenden.
- Uppmärksammar upprepad korttidsfrånvaro (sex sjukfall inom 12 månader) och andra tidiga signaler som kan leda till problem med ohälsa
- Tar initiativ till och har kontinuerlig kontakt med den sjuke medarbetaren
- Kallar till rehabiliteringsmöte och kartlägger rehabiliteringsbehovet samt dokumenterar i *Handlingsplan för återgång i arbete – första mötet* och *Dokumentation från rehabiliteringsmöte*
- Tar kontakt med tex. företagshälsovården, Försäkringskassan, sjukskrivande läkare, HR osv.
- Om möjligt, anpassar arbetet för att underlätta för medarbetarens återgång i arbete. Exempel på anpassningsåtgärder är tekniska hjälpmedel, förändring av den fysiska arbetsmiljön, omfördelning av arbetsuppgifter, anpassning av arbetstiden, psykologiska och sociala förhållanden, personella stödinsatser, byte av arbetsplats osv.
- Avslutar rehabiliteringen (formellt avslut, dokumenteras i *Handlingsplan för återgång i arbete*).

Även om chefen har en långtgående skyldighet att genom olika anpassningsåtgärder skapa förutsättningar för medarbetaren att stanna kvar i sitt arbete finns det dock vissa begränsningar. Chefen är t.ex. inte skyldig att inrätta nya befattningar eller skapa nya arbetsuppgifter. Om chefen omorganiserar eller omfördelar arbetsuppgifter får detta inte medföra att andra medarbetare får en försämrad arbetsmiljö. Det finns också ekonomiska begränsningar i arbetsgivarens skyldighet att vidta anpassningsåtgärder.

Försäkringskassan

- Försäkringskassan samordnar och utövar tillsyn över de insatser som behövs för återgång i arbete på arbetsmarknaden. Det kan vara medicinska, sociala eller arbetslivsinriktade åtgärder. Försäkringskassan prövar rätten till och hanterar utbetalning av sjukpenning, rehabiliterings- och sjukersättning

Företagshälsovården

- Sakkunnig och opartisk rådgivare i samband med rehabilitering
- Kan göra medicinska bedömningar och funktionsbedömning av arbetsförmågan
- Kan ge förslag till rehabiliteringsåtgärder såväl på individ- som organisationsnivå
- Kan ge tekniska, fysiska eller ergonomiska förslag till anpassning av arbetsplatsen

Facklig företrädare/skyddsombud

- Ger råd och fungerar som stöd till medarbetaren och kan närvara vid rehabiliteringsmöten om medarbetaren så önskar.
- Hjälper medarbetaren med försäkringsfrågor och att bevaka arbetsrätten
- Samverkar med arbetsgivaren i arbetsmiljöfrågor

HR

- Ger råd och stöd till ansvarig chef.
- Kartlägger omplaceringsmöjligheter och förmedlar kontakt mellan arbetsplatser när omplacering är aktuellt.

Rehabiliteringsprocessens olika steg

1. När en medarbetare blir sjuk

Chefen bör ta kontakt med medarbetaren kort efter dennesjukanmälan. Vid denna kontakt är det viktigt...

- att få medarbetaren att känna sig efterfrågad
- att låta medarbetaren ge sin egen bild av situationen.
- att skapa sig en uppfattning om sjukdomsorsaken
- om det gått mer än sju dagar, efterfråga läkarintyg

- om det ser ut att bli en långvarig sjukskrivning, ska chefen påbörja en rehabiliteringsutredning. Beroende på omständigheterna kring sjukskrivningen, bör ett möte bokas med medarbetaren så tidigt som möjligt.

2. Första mötet

Inför första mötet skickar chefen dokumenten ”Information - till dig som är sjukskriven från ditt arbete” och ”Handlingsplan - för återgång i arbete – första mötet” till medarbetaren. Medarbetaren fyller i sid 1 i handlingsplanen och tar med sig den till samtalet med chefen.

Chefen och medarbetaren går tillsammans igenom handlingsplanen och fyller i uppgifterna. Syftet med samtalet är att kartlägga nuläget, identifiera behov av rehabiliteringsinsatser och göra en handlingsplan utifrån medarbetarens situation. Exempel på frågeställningar:

- Arbetshinder/sjukdomsbesvär?
- Hur påverkar besvären arbetsförmågan?
- Vilka medicinska behandlingar/utredningar pågår?
- Samband mellan besvären och arbetsplatsen/arbetsuppgifterna?
- Rekommendationer från behandlande läkare?
- Tidsperspektiv för rehabilitering?
- Behov av anpassning?
- Andra orsaker till sjukskrivning?
- Information om kommunens rehabiliteringsriktlinjer.

Chefen ska kontinuerligt ha uppföljningsmöten för att följa upp rehabiliteringsåtgärderna.

3. Uppföljningsmöten

Vid uppföljande rehabiliteringsmöte görs en fortsatt planering och uppföljning av vidtagna åtgärder. Vad som bestäms dokumenteras i ”dokumentation från rehabiliteringsmöte”.

Vid uppföljningsmöte deltar medarbetaren och chefen, vid behov kan även representant från företagshälsovården, behandlande läkare eller annan vårdpersonal, Försäkringskassan och HR-

utvecklare medverka. Det är chefens ansvar att alla berörda får kallelse till mötet.

Chefen ska också informera medarbetaren att möjlighet finns att ta med facklig representant. Medarbetaren ansvarar själv för att kontakta facket.

Observera att chefen ska kalla till rehabiliteringsmöte även om det inte finns behov av bedömning från företagshälsovården.

4. Uppdrag till företagshälsovården

Om chefen är i behov av stöd i rehabiliteringsprocessen tex behöver hjälp med arbetsförmågebedömning, eller förslag på anpassningsåtgärder, fyller chefen i ”beställning av rehabiliteringsinsats företagshälsovård” och skickar denna tillsammans med kopia av ”handlingsplan för återgång i arbete” och samtliga läkarintyg till företagshälsovården.

Därefter tar företagshälsovården kontakt med chefen för planering av uppdraget och i samband med detta bokas tid för medarbetaren och tid för återkoppling och ev. uppföljningsmöte.

Företagshälsovårdens uppdrag kan bestå i någon eller några av nedanstående tjänster:

- Bedömning av om det finns möjlighet att återgå till ordinarie arbete.
- Bedömning av om det finns möjlighet att återgå med viss anpassning till ordinarie arbete.
- Vilka andra arbetstuppgifter skulle kunna vara aktuella inom Ängelholms kommun?
- Vilka begränsningar finns att ta hänsyn till?
- Ge råd om vilka individuella fysiska, psykosociala och sociala aktiviteter som skulle kunna öka arbetsförmågan.
- Bedömning av tidsperspektivet på rehabiliteringen.

5. Rehabiliteringen avslutas

Om medarbetaren efter avslutad rehabiliteringsprocess har arbetsförmåga, ska personen i första hand återgå till sitt ordinarie arbete.

Om medarbetaren efter avslutad rehabiliteringsprocess saknar arbetsförmåga i sitt ordinarie arbete, görs en omplaceringsutredning. Här inventeras om det finns annat ledigt arbete i Ängelholms kommun som medarbetaren har tillräckliga kvalifikationer för. Omplaceringsutredning genomförs av HR.

Om omplaceringsmöjligheter saknas avslutas anställningen. Avslut av anställningen kan ske genom:

- Överenskommelse. Sådan träffas mellan medarbetare, personalansvarig chef och berörd huvuduppslagschef/chef för servicestöd.
- Uppsägning av personliga skäl, Lagen om anställningsskydd (LAS)

Sekretess

För den som deltar i rehabiliteringsverksamhet gäller tystnadsplikt enligt sekretesslagen. Personer som arbetar med rehabilitering bör få all den information som behövs för uppgiften. Mottagandet av adekvat information sker med ansvar som följer av tystnadsplikten. Det är viktigt att informationsutbytet beträffande enskilda personliga förhållanden bara får avse uppgifter som har betydelse för det problem som skall lösas.

Dokumentation

För att underlätta rehabiliteringsarbetet finns följande blanketter tillgängliga på Insikten: <http://intranet.engelholm.se/medarbetare/arbetsmiljo/arbetsanpassning-och-rehabilitering/>

Rehabtråd

Riktlinjer för rehabilitering

Handlingsplan för återgång i arbete – första mötet

Dokumentation från rehabiliteringsmöte

Beställning av rehabiliteringsinsats - företagshälsövård

Information till dig som är sjukskriven från ditt arbete