

RIKTLINJER FÖR ANPASSNING/REHABILITERING I HAPARANDA STAD

Rehabilitering är ett samlingsbegrepp för alla åtgärder av medicinsk, psykologisk, social och arbetsinriktad art som skall hjälpa sjuka och skadade att återvinna bästa möjliga funktionsförmåga och förutsättningar för ett normalt liv.

Med arbetslivsinriktad rehabilitering avses de insatser som behöver göras för att den som har drabbats av ohälsa skall få tillbaka sin arbetsförmåga och förutsättningar att försörja sig själv genom förvärvsarbete.

HAPARANDA KOMMUNS REHABILITERINGSPOLICY

- **Åter till ordinarie arbete**
Arbetstagaren skall i första hand beredas möjlighet att arbeta kvar i sitt ordinarie arbete.
- **Annat arbete i förvaltningen**
Om arbetstagaren inte kan återgå till sitt ordinarie arbete utreder arbetsgivaren om det finns annat arbete inom förvaltningen som kan vara lämpligt.
- **Annat arbete i kommunen**
Om det inte finns lämpligt arbete att erbjuda inom arbetstagarens egen förvaltning kontaktas kommunens rehabiliteringssamordnare som utreder om det finns något arbete, ledig befattning, inom någon annan förvaltning i kommunen.
- **Arbetsgivarens rehabiliteringsåtgärder**
Arbetsgivaren skall genomföra rehabiliteringsutredning, vidta arbetsanpassningsåtgärder och andra stödjande åtgärder som syftar till att arbetstagaren skall kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren är dock inte skyldig att inrätta nya tjänster/befattningar.
- **Arbetstagarens medverkan**
Arbetstagaren skall dels söka ta tillvara sin arbetsförmåga så långt detta är möjligt dels medverka aktivt till att söka återfå sin arbetsförmåga.
- **Arbetsstagarorganisationens medverkan**
Den anställdes arbetsstagarorganisation skall medverka i rehabiliteringsarbetet om den anställde inte motsätter sig det.
- **Avslutning**
Om arbetsgivaren har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar och omplaceringsmöjligheter saknas – samtidigt som arbetstagaren inte klarar sitt arbete – kan arbetsgivaren ha saklig grund för uppsägning.

Olika rehabiliteringsåtgärder

Mot bakgrund av att syftet med rehabilitering är att den som är i behov av rehabilitering skall återvinna sin arbetsförmåga kan rehabiliteringsåtgärderna innehålla många olika typer av praktiska moment.

Det kan t ex handla om ändring i arbetstidens förläggning, ändrad arbetsorganisation, arbetsträning eller omskolning.

När vi använder uttrycket ändrad arbetsorganisation menas i detta sammanhang detsamma som hur arbetets utförande har organiserats. Det syftar inte på stora organisationsstrukturer och organisationsförändringar.

Individen i centrum

Eftersom insatta åtgärder syftar till att individen skall återvinna sin arbetsförmåga är det därför viktigt att individen står i centrum i en rehabiliteringsprocess. Det är därför varje individs *särskilda förutsättningar* och *behov* som skall styra rehabiliteringen. Därmed är det nödvändigt att rehabiliteringsåtgärderna planeras i samråd med individen.

Det är dock viktigt att se att rehabiliteringsåtgärder *inte behöver* vara sjukdoms- eller personorienterade. En rehabiliteringsåtgärd kan mycket väl vara arbetsplats- och arbetslivsorienterad. Med detta menas att rehabiliteringsåtgärden sätts in för att hjälpa en viss individ, men samtidigt kan lösningen vara en aktiv arbetsmiljöinsats, som kan förebyggande vara av godo för i praktiken alla som har en viss typ av arbete.

Arbetsgivarens ansvar

Det är arbetsgivaren som har (förstahands)ansvaret för rehabilitering. Detta betyder dels att arbetsgivarens åtgärder skall sättas in i första hand och dels att andra alternativ prövas först när arbetsgivarens möjligheter i princip är uttömda.

Rehabiliteringsutredning

Enligt lagen om allmän försäkring slås fast att arbetsgivaren är skyldig att svara för att den försäkrades/anställdes *rehabiliteringsbehov* utreds.

Arbetsgivaren skall också svara för att en effektiv rehabilitering kommer till stånd när det visar sig att det finns ett sådant behov.

Det viktigaste instrumentet för klarläggande av en arbetstagarens rehabiliteringsbehov är en genomförd *rehabiliteringsutredning*.

En rehabiliteringsutredning skall utföras i tre olika situationer

- a) när en anställd har varit frånvarande helt eller delvis från sitt arbete under en *sjukperiod på fyra veckor*
- b) när arbetet *ofta* har avbrutits av kortare sjukperioder. Med ofta avses minst *sex tillfällen* under en tolv månaders period.
- c) när den *försäkrade/anställda* begär att en utredning skall göras

Rehabiliteringsutredningens genomförande

Själva lagtexten ger inga svar på hur en rehabiliteringsutredning skall se ut. Allt beror på förhållandena i det enskilda fallet.

Det är dock viktigt att påminna sig *om syftet med rehabilitering, nämligen att den anställde skall få hjälp att återvinna sin arbetsförmåga och beredas möjlighet att genom förvärvsarbete*

försörja sig själv. Utredningen måste alltså inriktas mot detta syfte. Det skall klarläggas vilket behov av rehabilitering som den anställde har så att syftet med rehabilitering kan uppnås. Man skall också ange de åtgärder som arbetsgivaren kan vidta för en effektiv rehabilitering.

Det bör vara den anställdes närmaste chef/arbetsledare som gör rehabiliteringsutredningen. Beträffande genomförandet av rehabiliteringsutredning anger lagen att utredningen skall genomföras i samråd med arbetstagarens fackliga organisation, om arbetstagaren medger detta. Därmed har lagstiftaren velat betona *två* saker samtidigt. För det första att det är av vikt att den fackliga organisationens kompetens och den fackliga organisationens resurser kommer arbetstagaren till godo i rehabiliteringssammanhang. För det andra att facket medverkan kräver den enskildes medgivande. Det är alltså av stor betydelse att den enskildes *integritet* bevaras.

En rehabiliteringsutredning skall sändas till försäkringskassan inom **åtta veckor** från den dag då sjukdomsfallet anmäldes.

När arbetsgivaren upptäcker att sjukskrivningen har varat mer än fyra veckor skall han/hon inom åtta veckor från det att sjukskrivningen inleddes skicka rehabiliteringsutredningen till försäkringskassan.

När det gäller rehabiliteringsutredningar som arbetsgivaren gör till följd av flera kortare sjukskrivningar skall begynnelsepunkten för beräkningen av åttaveckorsfristen vara den dag sjukansökan gjordes i den sjukperiod som närmast föregick rehabiliteringsutredningen. Om en person har varit frånvarande vid minst fem tillfällen under en tolv månadersperiod och sedan inträder i en ny sjukperiod skall alltså arbetsgivaren presentera sin rehabiliteringsutredning inom åtta veckor från den dag då den sista perioden inleddes.

I de fall då den anställde själv begär att rehabiliteringsutredning genomförs skall utredningen lämnas till försäkringskassan inom åtta veckor från den dag då en sådan begäran framställdes till arbetsgivaren.

Om arbetsgivaren inte hinner genomföra rehabiliteringsutredningen inom föreskriven tid eller i de fall arbetsgivaren är osäker på om rehabiliteringsutredning behöver göras (ibland kan utredningen vara obehövlig) skall arbetsgivaren kontakta kommunens kontaktperson vid försäkringskassan.

Arbetstagarens roll i rehabilitering

En förutsättning för rehabilitering i praktiken är att den anställde själv deltar i rehabiliteringsarbetet. Det är därför naturligt att den anställde får ett ansvar för att medverka i utredningen och lämna den information som behövs. Man kan uttrycka saken så att arbetstagaren åläggs att efter bästa förmåga medverka i rehabiliteringen.

Rehabiliteringsåtgärder skall alltså planeras i samråd med den anställde och utgå från dennes individuella förutsättningar och behov.

Hänsyn till den anställdes integritet genomsyrar reglerna. Samtidigt anger lagen att den anställde har en praktisk och principiell skyldighet att medverka i rehabiliteringen.

Om arbetstagaren vägrar att medverka när arbetsgivaren skall genomföra rehabiliteringsutredning kan arbetsgivaren i så fall konstatera i sin utredning att arbetstagaren har vägrat att medverka och sända utredningen till försäkringskassan i vanlig ordning.

Ansvarsfördelning

Förvaltning

Varje förvaltning är ansvarig för att en tidig och effektiv rehabilitering kommer till stånd och ansvarar för att nödvändiga utredningar och åtgärder genomförs.

Varje förvaltning har ansvar för att åtgärder vidtas för att den anställde kan kvarstå inom sin egen enhet eller inom sin förvaltning.

I vissa situationer kan det bli nödvändigt att söka omplaceringsmöjligheter till annan förvaltning. För att få till stånd lyckade omplaceringar krävs ett positivt och ömsesidigt samarbete mellan förvaltningarna.

Varje förvaltning har det primära ansvaret för arbetsmiljö- och rehabiliteringsfrågor inom sitt verksamhetsområde. Resurser för dessa åtgärder skall avsättas i varje förvaltnings budget.

Chefs/arbetsledaransvar

Chefen/arbetsledaren har en nyckelroll i rehabiliteringsarbetet. Ett gott ledarskap innefattar ett engagemang för de anställda i arbetet och - i rimlig utsträckning utanför arbetsplatsen.

Arbetsledaren har ett särskilt ansvar att skapa sådan kontakt med sin personal att brister och risker i arbetsmiljön kan uppmärksammas på ett tidigt stadium. Det krävs lyhördhet för de signaler som kan antyda att någon arbetskamrat har problem och det krävs initiativförmåga för de nödvändiga åtgärderna.

Som arbetsledare/chef får man, t ex via regelbundna arbetsplatsträffar och utvecklingssamtal, mycket information om vad som rör sig i organisationen.

Arbetsledaren skall också hålla kontakt med de anställda som är sjukskrivna samt stimulera och underlätta för den anställde att återgå i arbete. Den sjukskrivne skall uppmanas att besöka arbetsplatsen för att inte förlora sin tillhörighet med arbetsgemenskapen.

Arbetsledaren skall så fort som möjligt i samråd med den sjukskrivne ta tag i problematiken, göra rehabiliteringsutredning och försöka hitta lösningar som möjliggör återkomst i arbete. Arbetsledaren bör då nyttja de resurser och stöd som finns både på och utanför arbetsplatsen. Exempel på resurser är företagshälsovården, försäkringskassan, rehabiliteringssamordnaren (personalsekreteraren) samt de fackliga organisationerna.

Ansvaret ligger hos den sjukskrivnes egen arbetsledare/chef till dess att frågan fått en varaktig lösning.

Rehabiliteringssamordnare

Rehabiliteringssamordnaren fungerar som stödperson och rådgivare åt chefen/arbetsledaren men tar inte över problemet. Hon/han samordnar rehabiliteringsverksamheten inom kommunen.

Då det visar sig att den anställde inte kan rehabiliteras tillbaka till sitt eget arbete eller till någon annan enhet inom samma förvaltning skall rehabiliteringssamordnaren kontaktas för att söka möjligheter till omplacering till annan förvaltning.

Vid rekryteringsbehov skall rehabiliteringssamordnaren kontaktas för bevakning av att rekryteringsbehovet så långt som möjligt täcks med redan anställd personal som är i behov av omplacering.

Företagshälsovården

Företagshälsovården utgör en expertresurs i rehabiliteringssammanhang. Den besitter både medicinsk, teknisk och psykosocial kompetens.

Företagshälsovården är en opartisk rådgivare och konsult och utgör en resurs både för arbetstagaren och för arbetsgivaren.

Ett samarbete på tidigt stadium mellan företagshälsovården och arbetsledaren är en förutsättning för framgångsrik rehabilitering.

Försäkringskassan

Försäkringskassan har tillsyns- och samordningsansvaret i rehabiliteringsfrågor.

Om det på grundval en rehabiliteringsutredning konstateras att den anställde är i behov av rehabiliteringsåtgärder som kan medföra rätt till rehabiliteringsersättning, skall försäkringskassan upprätta en rehabiliteringsplan.

Vid upprättandet av rehabiliteringsplanen kan försäkringskassan behöva samverka med flera olika intressenter. Det handlar naturligtvis om den anställde och arbetsgivaren men också företagshälsovården eller hälso- och sjukvården i övrigt, socialtjänsten, arbetsmarknadsmyndigheterna och den fackliga organisationen.

Rehabiliteringsplanen skall ange vilka rehabiliteringsåtgärder som kan komma i fråga, vem som har ansvaret för dessa, en tidplan för olika åtgärder samt uppgifter i övrigt som kan behövas för att genomföra rehabiliteringen. I och med att försäkringskassan har upprättat en rehabiliteringsplan har försäkringskassan i praktiken övertagit den direkta styrningen av rehabiliteringen med rehabiliteringsplanen som styrmedel.

Arbetstagarorganisationerna

Arbetstagarorganisationerna skall medverka till att finna konstruktiva lösningar på uppkomna problem på arbetsplatsen. Vidare har arbetstagarorganisationerna en viktig funktion att fylla för att underlätta för sina medlemmar att återgå i arbete. Av stor betydelse för att

rehabilitering skall bli framgångsrik är att också arbetskamraterna visar positiv attityd och bidrar med sina kunskaper och erfarenheter för att underlätta rehabiliteringen. En annan viktig facklig uppgift är att bevaka den anställdes intressen och rättigheter.

Det är viktigt att komma ihåg att den anställda skall ha lämnat sitt godkännande till att facklig organisation informeras och får ta del av det enskilda rehabiliteringsärendet.

Rutiner vid sjukfrånvaro

Ju fortare man vidtar rehabiliteringsåtgärder desto större chans att man uppnår lyckat resultat. Undersökningar visar att en lång, passiv sjukfrånvaro från arbetet utan kontakt med arbetsplatsen eller arbetskamraterna försvårar möjligheterna för den anställda att rehabiliteras tillbaka till arbetet.

Därför är det av stor vikt att arbetsgivaren på ett tidigt stadium observerar och tar tag i eventuella blivande rehabiliteringsärenden.

Följande rutiner skall gälla vid sjukfrånvaro hos Haparanda kommun:

- Arbetstagaren anmäler sjukfrånvaron till sin närmaste chef/arbetsledare och vid dennes frånvaro till någon annan av chefen/arbetsledaren utsedd, namngiven person.
- Om chefen/arbetsledaren inte är anträffbar kontaktar chefen/arbetsledaren den sjukskrivne så fort han/hon får vetskap om sjukanmälan. Detta görs för att kunna planera/fördela arbetet på arbetsplatsen, ev. skaffa vikarier, men inte minst för att undersöka om några åtgärder skall vidtas på arbetsplatsen för att underlätta en snabb återkomst till arbetet.
- Om sjukskrivningen förlängs skall chefen/arbetsledaren hålla kontakten med den sjukskrivne, informera om vad som händer på arbetsplatsen samt uppmana den sjukskrivne att besöka arbetsplatsen.
- Vid 4-veckors sjukfrånvaro, vid upprepad korttidssjukfrånvaro (sex tillfällen under en 12-månaders period) eller när den anställda själv begär det skall chefen/arbetsledaren göra en rehabiliteringsutredning tillsammans med den anställda och ev. andra personer till vilkas närvaro den anställda gett sitt samtycke.
- Vid behov, efter en långvarig sjukfrånvaro/rehabilitering, skall den anställda ges möjlighet till en anpassad introduktion vid återgång i arbete (se Introduktionsprogram för Haparanda stad).

Rehabiliteringsutredningen skall sändas till kommunens kontaktperson vid försäkringskassan. På basis av rehabiliteringsutredningen upprättar försäkringskassan en rehabiliteringsplan.

