

Datum
2017-12-12
Upprättad av
HR
Version
1.0

Diarienummer
Å 2017-1824
Godkänd av
Moa Hjertson



Rehabilitering och arbetsanpassning samt regler för ansvarsfördelning och processer.

Denna promemoria innehåller information om Tillväxtverkets arbete med rehabilitering, ansvar och processer vid rehabilitering.

Reglerna och vägledningarna gäller främst för chefer och HR-enheten.

Inledning

Rehabilitering är ett samlingsbegrepp för alla åtgärder av medicinsk, psykologisk, social- och arbetslivsinriktad karaktär. Arbetsgivaren ansvarar för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen vilket innebär ett ansvar för att genomföra den anpassning och rehabilitering som kan ske inom eller i anslutning till den egna verksamheten. Syftet med en rehabilitering är att återfå arbetsförmågan. För att så långt som möjligt undvika att en rehabilitering blir nödvändig, är det viktigt att arbeta förebyggande med olika faktorer som har betydelse för en god arbetsmiljö.

Tillväxtverkets målsättning är att ge den som drabbas av sjukdom bästa möjliga förutsättning att så snart som möjligt kunna återgå till och utföra ett fullgott arbete. Vår ambition är att i ett så tidigt skede som möjligt, upptäcka behovet av rehabilitering och upprätta en plan.

Ansvarsfördelning och uppgifter

Chefen har ansvar för att:

- uppmärksamma tidiga signaler hos medarbetaren som kan tyda på ohälsa
- klarlägga behovet av rehabilitering
- starta rehabiliteringsprocessen
- genomföra rehabiliteringsåtgärder
- dokumentera rehabiliteringsprocessen och åtgärder
- ha regelbunden kontakt med den medarbetare som är sjuk och samråda om möjliga rehabiliteringsåtgärder
- kontakter med Försäkringskassan sker i samråd med HR-enheten
- ha regelbunden kontakt med medarbetaren när hen är tillbaka i arbete och följa upp resultat av åtgärderna
- på lämpligt sätt informera enhetens övriga medarbetare
- samråda med HR-enheten vid behovet av stöd från företagshälsovården samt om lämpliga rehabiliteringsåtgärder
- samråda med HR-enheten i de fall Försäkringskassan önskar utlåtande om omplaceringsmöjligheter

Medarbetaren har ansvar för att:

- arbeta efter förmåga trots nedsatt förmåga på grund av sjukdom
- aktivt medverka i rehabiliteringen avseende utredning, planering och genomförande
- förse Försäkringskassan, arbetsgivaren samt företagshälsovården med de uppgifter som behövs för bedömning av rehabilitering
- aktivt medverka i prövningen av arbetsförmågan enligt de tre stegen i sjukförsäkringens rehabiliteringskedja

HR-enheten har ansvar för att:

- ge råd och stöd till chefer under rehabiliteringsprocessen
- samordna eventuella omplaceringar och arbetsträning samt svara för information till och utbildning av chefer
- vara kontaktperson mot företagshälsovården i rehabiliteringsstöd och andra insatser
- regelbundet följa upp de anställdas kort- och långtidsfrånvaro, flex- och övertid
- slutförvara dokumentationen i de enskilda fallen

Arbetskamraternas uppgift

Arbetskamraternas förståelse, hjälp och stöd kan ha stor och ibland avgörande betydelse för den sjukskrivna medarbetares möjligheter att komma tillbaka till arbetet på ett bra sätt.

Företagshälsovårdens uppgift

Företagshälsovården ger stöd i rehabiliteringsärenden med kompetenser som till exempel företagsläkare, beteendevetare, psykolog, sjukgymnast, ergonom och arbetsmiljöingenjör. Personalen vid företagshälsovården har särskild kunskap om sambanden mellan arbetsmiljö, organisation och hälsa. Observera att alla kontakter med företagshälsovården ska tas i samråd med HR-enheten.

Tystnadsplikt och sekretess

Arbetsgivaren har tystnadsplikt när det gäller anställdas hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden som kommer fram i samband med hanteringen av sjukfrånvaro och rehabilitering. Som grund för arbetet med rehabilitering och hantering av sjukfrånvaro gäller att så få personer som möjligt ska hantera uppgifter som berör enskilda arbetstagare.

Rehabiliteringsprocessen

En rehabiliteringsutredning ska genomföras:

- när medarbetaren eller arbetsgivaren begär det
- efter mer än 30 dagars sammanhängande frånvaro, eller
- eventuellt vid upprepad korttidsfrånvaro (ca sex tillfällen) under en 12 månaders period

Uppföljningssamtal vid korttidsfrånvaro

Vid upprepad korttidsfrånvaro ska chefen ha ett uppföljningssamtal med medarbetaren där man samtalar om orsakerna till frånvaron. Samtalet kan leda till att man väljer att gå vidare med en rehabiliteringsutredning.

Att påbörja en rehabilitering

En rehabilitering ska påbörjas i ett så tidigt skede som möjligt. Det är viktigt att se över och bestämma vilka rehabiliteringsåtgärder som ska vidtas för att medarbetaren ska kunna återgå i arbetet. Chefen kan samråda med HR-enheten och även kontakta företagshälsovården för en bedömning. Chefen kan även kalla till ett möte där företagshälsovården deltar, om medarbetaren eller arbetsgivaren har begärt det. Hänsyn ska tas till eventuell sekretess.

Rehabiliteringsåtgärder

Rehabiliteringsåtgärderna ska vara sådana som kan genomföras inom eller i anslutning till vår verksamhet. Det kan till exempel handla om:

- anpassning av arbetsplatsen
- förändrade arbetsuppgifter och metoder, flexibla arbetstider
- omplacering, arbetsträning
- utbildning, stödsamtal eller sjukgymnastik

Rehabiliteringsprocessen ska dokumenteras

Syftet med att dokumentera är att kunna följa upp rehabiliteringsarbetet på ett löpande sätt. Det är viktigt att dokumentera arbetsförmåga, rehabiliteringsbehov, åtgärder, resultat och ansvarsfördelning. Under en rehabiliteringsprocess uppdateras dokumentationen kontinuerligt och tidpunkter för uppföljning anges. Rekommendationen är att skriva kortfattat.

Mål med rehabiliteringen

Att komma tillbaka i arbete

Målet i en rehabilitering är att medarbetaren ska kunna komma tillbaka i arbete så fort som möjligt och då kunna utföra ett fullgott arbete utifrån sina förutsättningar. Vägen dit kan ibland vara lång och innehålla många steg, samt även innebära eventuella bakslag i form av till exempel nya sjukskrivningsperioder.

När medarbetaren är tillbaka i arbete ska chefen ha fortsatt kontakt och uppföljning med medarbetaren så länge som det bedöms vara nödvändigt.

Andra arbetsmöjligheter via omplacering

Om rehabiliteringen visar att en återgång till ordinarie arbetsuppgifter inte är möjlig, avslutas rehabiliteringen och istället ska en omplaceringsutredning göras. Det kan då bli aktuellt att göra en så kallad arbetsförmågebedömning. Detta innebär att en medicinsk kunnig person gör en utredning av den anställdes förmåga att återgå till arbete och, i det fall förmågan finns, bedömer vilken typ av arbetsuppgifter den anställda kan klara av. Bedömningen görs via företagshälsovården.

Sista alternativ om inte rehabiliteringen kan leda till återgång i arbetet

I sista hand kan uppsägning av personliga skäl bli aktuell men då ska arbetsgivaren kunna bevisa att den anställdes arbetsförmåga är så pass nedsatt att en återgång till arbete inte är möjlig.

Läs mer!

Här hittar du de regler som gäller för rehabilitering och arbetsanpassning.

Arbetsmiljölagen (1977: 1160), särskilt 2 kap. 1 § samt 3 kap. 2 a och 3 §§

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160

Socialförsäkringsbalken, särskilt 30 kap.

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialforsakringsbalk-2010110_sfs-2010-110

Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 1994:1) om arbetsanpassning och rehabilitering

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/arbetsanpassning-och-rehabilitering-foreskrifter/>

Lagen (1982:80) om anställningsskydd

https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-198280-om-anstallningsskydd_sfs-1982-80