

# Riktlinjer för rehabilitering



SKARA

**Beslutande instans:** Kommunfullmäktige

**Beslutsdatum och -paragraf (inkl. revideringar):** 2023-06-14 § 85

**Dokumentansvarig enhet:** HR-enheten

## Innehållsförteckning

Bakgrund.....	3
Ansvar .....	3
<b>Stöd i rehabiliteringsprocessen .....</b>	<b>4</b>
Adato – ett chefsstöd för hälsofrämjande arbete .....	4
Samverkan med Försäkringskassan .....	5
Samverkan med Företagshälsovård.....	5
Omställningsfonden.....	5
<b>Rehabiliteringsprocessen .....</b>	<b>6</b>
Sjukanmälan och en första kontakt .....	6
Registrering, regelbunden kontakt & dokumentation .....	6
Rehabiliteringsutredning.....	7
Plan för återgång i arbete.....	7
Åtgärder, anpassningar och uppföljning .....	7
Arbetsförmågebedömning .....	8
Rehabilitering och anpassningsarbetet avslutas .....	8
Arbetsrättslig fortsättning.....	9
<b>Uppföljning .....</b>	<b>9</b>

## Bakgrund

Ett effektivt arbete med olika hälsofrämjande insatser och en väl fungerande rehabiliteringsprocess är grunden för att ett hållbart yrkesliv för medarbetarna i Skara kommun. Med grund i kommunens medarbetarpolicy, strategi för kompetensförsörjning samt arbetsmiljöpolicy ger riktlinjer för rehabilitering stöd till alla medarbetare kring gemensamt arbete för att få än friskare och välmående arbetsplatser. Skara kommun arbetar aktivt för att sänka sjukfrånvaron och stärka friskfaktorerna i verksamheterna. Utgångspunkten i dessa riktlinjer är att alla medarbetare tar ansvar i det förebyggande arbetsmiljöarbetet för att öka friskfaktorerna i arbetsmiljön och därmed också minimera antalet medarbetare som hamnar i sjukskrivning. Genom samarbete och tillitsbaserad dialog i verksamheten om vad som främjar hälsa skapas arbetsmiljöer där medarbetare trivs och känner engagemang. Det i sin tur skapar balans och hållbarhet. Riktlinjen belyser även vikten av tidiga insatser och dialog mellan chef och medarbetare för att nå ett framgångsrikt rehabiliteringsarbete.

Riktlinjer för rehabilitering beskriver rehabiliteringsansvaret för arbetsgivare/chef samt medarbetare. Riktlinjen visar de olika stegen i rehabiliteringsprocessen från start till dess att medarbetaren åter är i tjänst eller att andra åtgärder behöver göras.

## Ansvar

Enligt 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen (AML) är arbetsgivaren skyldig att se till att det på arbetsplatsen finns en lämpligt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet. Hur denna verksamhet ska organiseras och bedrivas framgår av Arbetsmiljöverkets föreskrift Arbetsanpassning (AFS 2020:5). Ansvar för enskilda rehabiliteringsärenden regleras i 30 kap. socialförsäkringsbalken. Bestämmelserna avser arbetslivsinriktad rehabilitering av medarbetare som har nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom.

Arbetsgivarens ansvar för medarbetarens rehabilitering innebär att åtgärder måste vidtas som syftar till att medarbetaren ska kunna återgå i arbete. Det kan vara åtgärder som verkar förebyggande och hälsofrämjande arbete i syfte att undvika sjukskrivning, insatser och stöd vid upprepade korttidsfrånvaro, konstaterad beroendesjukdom<sup>1</sup> samt om medarbetaren själv begär en rehabiliteringsutredning. Aktuella insatser och åtgärder ska ske så fort som möjligt.

---

<sup>1</sup> Se kommunens Riktlinjer för alkohol och drogmissbruk (KF Datum!XXX)

Skyldigheten omfattar:

- rehabilitering
- anpassning
- omplaceringsskyldighet.

Medarbetaren har också skyldigheter i sin rehabiliteringsprocess, både utifrån sitt anställningsavtal och enligt arbetsmiljölagen. Medarbetaren är skyldig att delta i utredningar och åtgärder som syftar till återgång i arbete. Om medarbetaren, utan goda skäl, inte medverkar i sin rehabilitering eller avbryter rehabiliteringen i förtid anses rehabiliteringen avslutad. Medarbetaren har även ansvar för att använda rätt arbetsteknik i arbetet och använda den skyddsutrustning som finns.

## Stöd i rehabiliteringsprocessen

En rehabiliteringsprocess kan starta på flera olika sätt. Ett sätt är att den enskilde medarbetaren begär att den är i behov av en rehabiliteringsutredning eller att ansvarig chef anser det vara nödvändigt. Det kan också vara så att medarbetaren har påbörjat en sjukskrivning som pågått längre än tio dagar och även då ska ansvarig chef påbörja en rehabiliteringsutredning. Arbetsgivaren ska skyndsamt starta en rehabiliteringsutredning för att utreda vilket stöd medarbetaren är i behov av för att komma åter i arbete.

HR är arbetsgivarrepresentant som stödjer chef i rehabiliteringsprocessen.

Medarbetare som befinner sig i en rehabiliteringssituation har alltid möjlighet att ha med facklig representation vid möten som stöd. Medarbetaren avgör själv behovet och kontaktar sin fackliga organisation.

## Adato – ett chefsstöd för hälsofrämjande arbete

Skara kommun använder stödsystemet Adato för uppföljning av sjukfrånvaro och rehabilitering. Systemet bevakar sjukfrånvaron och skickar mail till cheferna när det är dags för de olika stegen i rehabiliteringsprocessen. Påminnelserna fortsätter att komma till dess att någon form av utredning påbörjats. Det är viktigt att påbörja utredningen skyndsamt efter det att ett mejl gått ut från Adato till chef, då tidiga insatser har stor betydelse för att medarbetaren snabbare kan återgå i arbete.

All dokumentation sker i systemets olika guider och varje ärende får ett diarienummer i systemet. Personuppgifter som lagras i Adato hanteras i enlighet med GDPR.

## Samverkan med Försäkringskassan

Mellan Skara kommun och Försäkringskassan finns en överenskommelse om samverkan kring sjukskrivningar för att tydliggöra och effektivisera samarbetet, förkorta sjukperioderna samt minska den totala sjukfrånvaron. Arbetsgivarens process löper på parallellt med Försäkringskassans arbete med sjukförsäkringen. I vissa delar påverkar processerna varandra, men arbetsgivaren har sitt ansvar och Försäkringskassan har sitt.

*Läs överenskommelsen och mer om Försäkringskassans processer och ansvar på kommunens intranät.*

## Samverkan med Företagshälsovård

Till stöd i arbetet med hälsofrämjande insatser och rehabilitering har Skara kommun företagshälsovården. Företagshälsovården är en viktig del i både det förebyggande arbetet för att förhindra sjukfrånvaro genom exempelvis sjukgymnastik, sömnskola, stresshantering men även under pågående sjukskrivning där samtalsstöd, arbetsförmågebedömningar kan vara viktiga delar i rehabiliteringsprocessen.

Samtliga telefonsamtal, kontakter, besök och behandlingar hos företagshälsovården ska godkännas av chef.

*Läs mer om vad företagshälsovården kan erbjuda på kommunens intranät.*

## Omställningsfonden

Skara kommun arbetar i nära samarbete med Omställningsfonden som är en kollektivavtalad stiftelse som arbetar utifrån Kompetens- och omställningsavtalet KOM- KR. I en rehabiliteringsprocess kan det ibland konstateras att medarbetaren bör avsluta sin tjänst på grund av nedsatt arbetsförmåga. Om en överenskommelse tecknas mellan arbetsgivaren och arbetstagaren om att avsluta tjänsten på grund av nedsatt arbetsförmåga kan medarbetaren få hjälp att komma vidare i arbetslivet genom coaching, kartläggningssamtal via Omställningsfonden. Ta gärna en kontakt med Omställningsfonden tidigt i processen för information.

## Rehabiliteringsprocessen

I Skara kommun finns en framtagen process för de olika stegen i rehabiliteringsprocessen, processen finns beskriven i processkartläggningsverktyget 2c8 och finns på intranätet för dig som chef/rehabilitering/rehabiliteringsprocessen. Processen är tänkt att underlätta och konkretisera för chef och medarbetare vilka steg som behöver tas för att föra rehabiliteringsprocessen framåt.

## Sjukanmälan och en första kontakt

Sjukanmälan ska alltid göras av medarbetaren till närmaste chef, via en personlig kontakt. Om detta av någon anledning inte fungerar, utan chef blir meddelad på annat sätt, ska chef kontakta medarbetaren så fort som möjligt, helst samma dag.

Den första kontakten mellan chef och medarbetare är en förutsättning för att chef ska kunna ställa frågor om arbetsförmågan för att utifrån det bedöma om sjuklön ska betalas ut. Om chef gör bedömningen att medarbetaren har arbetsförmåga nog att kunna jobba deltid med ordinarie eller tillfälliga arbetsuppgifter, kan chef besluta att sjuklön endast betalas ut på deltid. För detta finns stöd i Lag om sjuklön § 4.

Frågor för att klargöra arbetsförmågan kan t ex vara:

- Vad är orsaken till sjukanmälan?
- Vid delvis arbetsförmåga - kan arbete del av dagen vara aktuellt?
- Om det finns alternativa arbetsuppgifter - kan arbete utföras istället för sjukskrivning?
- Hur lång tid tar det innan arbetsförmågan är tillbaka?

## Registrering, regelbunden kontakt & dokumentation

Chef har ansvaret för att rapportera in sjukfrånvaron i Personalportalen samt hålla löneenheten uppdaterad på information som de behöver ha kring sjukskrivningen. Chef har även ansvaret för att ha hålla regelbunden kontakt. Dokumentation av t.ex. telefonkontakter görs i Adato genom att göra en anteckning i personakten.

## Rehabiliteringsutredning

Nästa steg i rehabiliteringsprocessen handlar om att arbetsgivaren behöver utreda behovet av rehabilitering och anpassningar.

När sjukskrivning pågått 10 kalenderdagar samt vid upprepad korttidsfrånvaro skickas mejl ut från Adato till ansvarig chef om att ett rehabärende behöver startas. I övriga fall ska chef manuellt starta ett ärende. Vid sjukskrivning ska detta ske inom två veckor från första sjukdagen. Ärendet får automatiskt ett diarienummer och rehabiliteringsarbetet börjar.

Rehabiliteringsutredningen startar med att chef kallar medarbetaren till ett rehabiliteringsmöte. Deltagare vid rehabiliteringsmötet kan även vara HR-partner, företagshälsovård eller egen vårdkontakt, rehab koordinator samt facklig representant. Syftet med mötet är att kartlägga behovet av arbetslivsinriktad rehabilitering. Guiden "*Rehabiliteringsutredning*" i Adato används för att göra utredningen.

### Plan för återgång i arbete

Vid sjukskrivningar som kan förväntas pågå längre än två månader, ska chef alltid kontakta HR som bland annat ser till att rehabiliteringsutredning med plan för återgång i ordinarie arbete delges Försäkringskassan. Om Försäkringskassan, under processens gång, begär utlåtande från arbetsgivaren finns en guide i Adato att använda.

Konstateras att rehabiliteringsbehov föreligger fortsätter rehabiliteringsarbetet. I annat fall avslutas rehabiliteringsutredningen utan vidare åtgärder. Detta görs via guiden "*Avsluta rehabärende*" i Adato.

## Åtgärder, anpassningar och uppföljning

I det fortsatta rehabiliteringsarbetet hålls regelbundna uppföljningsmöten/kontakter med medarbetaren. Under uppföljningsmöten kan eventuella korrigeringar i planen för återgång göras. Uppföljningsmötena dokumenteras med en anteckning i Adato eller genom att använda någon av de riktade guiderna som finns i systemet. Läkarintyg och andra dokument med personuppgifter scannas in på personen i Adato.

Utöver arbetsgivarens uppföljningsmöten kan Försäkringskassan kalla till avstämningsmöten. Det är av stor vikt att dessa möten prioriteras då det är svårt att få sjukskrivande läkare att delta i mötena.

## Arbetsförmågebedömning

Om det finns anledning att tro att medarbetaren inte kan komma tillbaka till ordinarie arbete, ska en arbetsförmågebedömning genomföras genom att lista samtliga i ordinarie arbetet förekommande arbetsuppgifter. Denna genomförs tillsammans med medarbetaren och, om medarbetaren önskar, dess fackliga ombud. HR kan vid behov vara med som stöd till chef. Guiden ”*Arbetsförmågebedömning*” i Adato används.

Arbetsförmågebedömningen syftar till att utreda om medarbetaren kan utföra sina arbetsuppgifter helt, delvis eller inte alls, orsak till att uppgifter inte kan utföras samt om medarbetaren skulle kunna utföra arbetsuppgifterna med anpassning. Till exempel tillfälliga schemaändringar, tekniska hjälpmedel eller omfördelning av arbetsuppgifter. Chef gör en konsekvensbeskrivning av anpassningsåtgärder och en sammantagen bedömning av arbetsförmågan.

De anpassningsåtgärder som är möjliga ska chef genomföra. Det finns ingen skyldighet att skapa nya resurser eller flytta någon annan medarbetare. Anpassningsåtgärderna får heller inte påverka arbetsmiljön för övriga medarbetare i negativ bemärkelse, till exempel genom högre arbetsbelastning. Chef ska göra en utvärdering av genomförda anpassningar inom två veckor och dokumentera i Adato.

Arbetet i denna fas utmynnar i att medarbetaren återgår i ordinarie arbete med eller utan anpassningar eller så konstateras det att medarbetaren inte kommer att kunna återgå till sitt ordinarie arbete trots anpassningar. Därmed går arbetet går vidare till rehabilitering och avslut av anpassningsarbetet.

## Rehabilitering och anpassningsarbetet avslutas

Rehabiliteringsarbetet avslutas formellt genom att chef kallar medarbetare och samtliga parter som varit inblandade till ett möte. I det här skedet ska HR vara med. Chef går igenom vilka åtgärder som vidtagits i rehabiliteringsprocessen samt resultatet av dessa åtgärder. En sammanställning av all dokumentation skrivs ut från Adato. Genomgången mynnar ut i ett ställningstagande kring medarbetarens arbetsförmåga i ordinarie arbete. Har medarbetaren arbetsförmåga i ordinarie arbete (med eller utan anpassningar) ska han/hon återgå i arbete. Har medarbetaren inte arbetsförmåga i ordinarie arbete trots rehabilitering och anpassningsåtgärder samt att förflyttning inom ramen för anställningsavtalet inte är möjlig avslutas rehabiliteringsarbetet. Mötet dokumenteras genom att en anteckning görs i Adato samt att medarbetare och chef undertecknar ett dokument om att rehabiliteringen är avslutad. Därefter ska ärendet också avslutas i Adato genom att använda guiden ”*Avsluta rehabärende*”.



## Arbetsrättslig fortsättning

För att nedsättning av arbetsförmågan till följd av sjukdom ska utgöra saklig grund för uppsägning (LAS § 7) krävs att nedsättningen är stadigvarande och dessutom så omfattande att arbetstagaren inte längre kan utföra arbete av betydelse för arbetsgivaren. För att fastställa detta krävs läkarintyg/läkarutlåtande **samt** arbetsförmågebedömning där detta konstateras.

Innan arbetsgivare säger upp arbetstagare av personliga skäl krävs en omplaceringsutredning som undersöker omplaceringsmöjlighet inom hela kommunens organisation (LAS § 7). Omplaceringsutredning görs centralt av HR enheten. Chef ser till att få in CV med arbetstagarens kompetens och erfarenhet inför detta.

När omplaceringsutredningen är klar kallar chef till förhandling med arbetstagarens fackliga organisation. HR är med vid förhandlingen där resultatet av omplaceringsutredningen går igenom. Finns det arbete som passar arbetstagarens kvalifikationer erbjuds arbetstagaren tjänsten. Denne kan då tacka ja (nytt avtal skrivs) eller nej (uppsägning av personliga skäl). Finns inget arbete att erbjuda går arbetsgivaren mot uppsägning av personliga skäl.

## Uppföljning

Ansvar för att följa upp att rehabiliteringsprocessen följs ingår i kommunens systematiska arbetsmiljöarbete och följs upp via samtal chef till chef, HR partner, samt som en del av kommunens internkontroll.

Uppföljning och ansvar för eventuell revidering av riktlinjen sker fortlöpande vid behov.