

Arbetsmiljöhandbok.	Indus Sverige AB.	Sida: 1(3)	Datum: 2006-02-20	Dok.ID 5:8
Dokumentnamn: Rutin för rehabilitering.	Utfärdat av: Mikael Nykvist	Utgåva: 2	Ändrat datum: 2015-11-13	
Arbetsmiljöreferens: AFS 2001:1 12§	Godkänt av: Mikael Nykvist	Dokumentnummer: AM-12.2-200	Giltig från: 2015-11-16	

Rutin för rehabilitering

Syfte: Enligt lagen om allmän försäkring (AFS 1994:1) 22 kap, 3§ ska arbetsgivaren i samråd den anställda svara för att dennes behov av rehabilitering kartläggs och för att de åtgärder som behövs för en effektiv rehabilitering vidtas.

Rutin: **Det är arbetsgivarens skyldighet att påbörja en rehabiliterings - utredning:**

- för personer med fyra veckors sammanhängande frånvaro (där det inte är uppenbart t.ex. migrän, menssmärtor)
- för den som haft upprepade tillfällen med korttidsfrånvaro, sex gånger under en tolv månadersperiod (gäller inte regelbundet återkommande som menssmärtor, förkylningar och liknande)
- om en person själv begär det

Arbetsgivaren ska alltid göra en rehabiliteringsutredning:

- när den anställdes behov av rehabilitering är oklart
- när det behövs åtgärder utanför arbetsplatsen
- när arbetsgivaren inte kan betala lön under rehabiliteringen utan ersättning från försäkringskassan blir aktuell

Arbetsgivaren skall:

- fortlöpande undersöka vilka behov av åtgärder för rehabilitering och arbetsanpassning som finns bland arbetstagarna
- så tidigt som möjligt påbörja arbetet med rehabiliteringen och arbetsanpassningen, där behov finns
- rehabiliteringen och arbetsanpassningen skall vara organiserad så att den kan ske i samarbete med den enskilde arbetstagaren som berörs av åtgärderna samt med dennes företrädare i arbetsmiljöfrågor
- lämna rehabiliteringsutredningen till försäkringskassan senast åtta veckor efter sjukdomsfallets första dag eller åtta veckor efter den dag begäran lämnades till arbetsgivaren.

Arbetsmiljöhandbok.	Indus Sverige AB.	Sida: 2(3)	Datum: 2006-02-20	Dok.ID 5:8
Dokumentnamn: Rutin för rehabilitering.	Utfärdat av: Mikael Nykvist	Utgåva: 2	Ändrat datum: 2015-11-13	
Arbetsmiljöreferens: AFS 2001:1 12§	Godkänt av: Mikael Nykvist	Dokumentnummer: AM-12.2-200	Giltig från: 2015-11-16	

Rehabiliterings rutin

Under de inledande 90 dagarna i en sjukperiod ska Försäkringskassan bedöma arbetstagarens arbetsförmåga i förhållande till det ordinarie arbetet eller annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt kan erbjuda.

Från och med dag 91 utvidgas Försäkringskassans prövning av arbetstagarens arbetsförmåga och avser bedömning av möjligheten för denne att efter medicinsk rehabilitering, omplacering eller annan arbetslivsinriktad rehabiliteringsåtgärd utföra något annat arbete hos arbetsgivaren. Visar prövningen att arbetstagaren under dessa förutsättningar kan ta ett arbete, upphör rätten till sjukpenning.

Detta innebär att det måste finnas en ledig befattning som arbetstagaren kan tillträda.

Det finns ingen skyldighet att skapa nya befattningar eller omplacera andra arbetstagare.

Visar en prövning att arbetstagaren inte kan återgå till arbete hos arbetsgivaren före 180 dagars sjukfrånvaro ska en plan för återgång till arbete upprättas. Stöd skall erbjudas via Arbetsförmedlingen. Försäkringskassan skall nu bedöma om rätten till fortsatt sjukpenning och undersöka om arbetstagaren har förmåga att försörja sig själv genom arbete på den reguljära arbetsmarknaden, dvs. genom fortsatt arbete hos den befintliga arbetsgivaren eller genom annat förvärvsarbete. Arbetstagaren kan med stöd från Arbetsförmedlingen få hjälp att aktivt söka nytt arbete.

Övergång sker genom ett överlämnings- eller avstämningsmöte mellan Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen.

För att FK ska få ett heltäckande underlag för att bedöma om arbetstagaren kan utföra annat arbete än sitt vanliga kan FK av arbetstagaren begära ett utlåtande från arbetsgivaren.

Det är arbetsgivaren skyldighet att på begäran lämna de uppgifter som FK behöver för att kunna fatta beslut. Arbetsgivare som inte lämnar sådana uppgifter kan dömas till böter.

Handlägningsrutin

Starta (på eget initiativ) arbetsanpassning och rehabilitering när arbetstagaren fått sin arbetsförmåga nedsatt. T ex. Vid sjuklöneperiodens utgång (14 dagar). Faktorer av betydelse är arbetstagarens arbetsförmåga, och vad för arbetsuppgifter som arbetsförmågan lämpar sig för.

Arbetstagaren ska medverka i utredningen.

Samarbeta med hälsovård, och Försäkringskassa.

Informera om att om arbetstagaren så önskar kan ha med sig t ex skyddsombud under samtal. Tystnadsplikt gäller.

Lägg upp en handlingsplan över det kommande arbetet, vad som skall göras och tidpunkter för detta.

Utredning av arbetsförmågan och undersökning av olika anpassnings- och rehab. Åtgärder med hänsyn till arbetstagarens arbetsförmåga och arbetsgivarens förutsättningar. Tidpunkt för detta varierar beroende av anledning till frånvaron.

Arbetsmiljöhandbok.	Indus Sverige AB.	Sida: 3(3)	Datum: 2006-02-20	Dok.ID 5:8
Dokumentnamn: Rutin för rehabilitering.	Utfärdat av: Mikael Nykvist	Utgåva: 2	Ändrat datum: 2015-11-13	
Arbetsmiljöreferens: AFS 2001:1 12§	Godkänt av: Mikael Nykvist	Dokumentnummer: AM-12.2-200	Giltig från: 2015-11-16	

Utredning av arbetsförmågan och undersökning av olika anpassnings- och rehab-åtgärder med hänsyn till arbetstagarens arbetsförmåga och arbetsgivarens förutsättningar. Tidpunkt för detta varierar beroende av anledning till frånvaron.

Regelbunden kontakt mellan arbetsgivaren och arbetstagaren.

Dokumentera möten och åtgärder.

Uppföljning och utvärdering när sjukfrånvaron är över. Tillsammans arbetstagare, närmaste chef och vår handläggare (Ann-Margret i Stenungsund)