



Riktlinje för rehabilitering

Antagen av kommundirektören 2012-10-17



NORRTÄLJE
KOMMUN

2012-10-17

NORRTÄLJE KOMMUNSTYRELSEN	
2012-10-26	
Diarium	Diagnos
12-1753	026

Dnr:

Antagande av riktlinje för rehabilitering

Riktlinjerna inom arbetsmiljöområdet har setts över i samband med antagande av ny arbetsmiljöpolicy i Kommunfullmäktige.

Riktlinjer i arbetsmiljöområdet:

- Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Kränkande särbehandling
- Rökfri arbetstid
- Rehabilitering
- Hot och våld

Riktlinjerna har skickats på remiss till kommundirektörens ledningsgrupp under november 2011. Inga synpunkter har inkommit.

Riktlinjen för rehabilitering innehåller endast redaktionella justeringar.

Beslut och antagande av ovanstående riktlinje för rehabilitering.

2012-10-17

Per Nordenstam
Kommundirektör

POSTADRESS
Box 800, 761 28 Norrtälje
ORGANISATIONSNUMMER
212000-0217

BESÖKSADRESS
Estunavägen 14

TELEFON
0176-710 00
TELEFAX
0176-711 04

E-POST
kommunstyrelsen@norrtalje.se
WEBB
norrtalje.se

PLUSGIRO
3 20 65-5
BANKGIRO
451-7694



Riktlinjer för rehabilitering

Arbetsgivaren ansvarar för att ta tillvara den anställdes arbetsförmåga och utreda alla möjligheter som finns för att återgå i tjänst efter sjukskrivning. Chefer med ett delegerat personalansvar ska agera i rehabiliteringsprocessen utifrån Arbetsmiljölagen, Lag om Allmän Försäkring samt Norrtälje kommuns policy och riktlinjer. Arbetsgivaren har ett långtgående ansvar att anpassa arbetssituationen för att underlätta för sjukskrivna att återgå i arbete samt att utreda arbetsförmågan senast före dag 90 i sjukskrivningsperioden .

Tidig och aktiv rehabilitering

Att reagera på tidiga signaler är ett arbetsgivaransvar som är självklart och nödvändigt. Även arbetskamraterna har ett ansvar för att reagera när det märker att något inte står rätt till.

Viktiga förebyggande insatser är:

- följa sjukfrånvarostatistiken varje månad för att kunna agera snabbt
- informera alla medarbetare om de regler och rutiner som gäller vid sjukfrånvaro
- uppmärksamma tidiga signaler t ex ont i huvudet, ont i magen, upprepad korttidsfrånvaro
- tänk igenom möjliga förändringar på arbetsplatsen för att undvika längre sjukskrivningar

Rutiner vid rehabilitering

Vid sjukfrånvaro ska chefen kontakta den anställda inom två dagar. Syftet är att utreda om den anställda är i behov av insatser för att underlätta återgång i arbete och hur den fortsatta kontakten ska se ut. Om det klart framgår att arbetstagaren kan återgå i arbete utan rehabinsatser påbörjas inte någon utredning. Om rehabbehov finns ska, om så bedöms nödvändigt, beställas en arbetsförmågebedömning vid företagshälsovården (Manpower Hälsopartner) och deras bedömning blir då grunden för planen för återgång till arbete. Beställning görs på särskild blankett.

Beställningsblanketten till Manpower (word)

Rehabiliteringsutredning initieras alltid av närmast ansvarig chef senast efter två veckors sjukfrånvaro, vid återkommande korttidsfrånvaro (mer än sex gånger under ett år) eller när den anställda själv begär det. Medarbetaren ska erbjudas att ta med sin fackliga representant vid rehabiliteringsmöte. Vid detta möte ska chefen informera om rehabiliteringsprocessen och dess mål.

Vid konstaterat behov av rehabilitering ska en handlingsplan för återgång till arbete upprättas. Planen omfattar en beskrivning av nuläget och de åtgärder som behövs för att den anställda ska kunna börja arbeta igen. Kontakt med arbetsplatsen är en viktig del i planen och underlättar återgång till arbete.



Enl Rehabkedjan (lag om allmän försäkring) ska arbetsgivaren ha slutfört sin utredning om den anställda kan återgå till det egna arbetet före dag 90. All dokumentation görs i kommunens Rehabiliteringssystem för att säkerställa att rehabiliteringsskyldigheten fullgjorts. I arbetsgivarens ansvar ingår att vidta de arbetslivsinriktade åtgärder som kan genomföras inom eller i anslutning till den egna verksamheten, till exempel anpassningar av arbetsplatsen, arbetsträning och kortare utbildning. I arbetsgivaransvaret ingår inte behandlingsinsatser av olika slag.

Vid arbetsanpassning görs en samlad bedömning som tillgodoser både den anställdes behov av arbetsanpassning och arbetsgivarens krav på effektivitet och kvalitet i verksamheten. Arbetsgivaren svarar även för uppföljning och utvärdering av åtgärderna.

Avstämningsmöte

Försäkringskassan är sammankallande till avstämningsmöte när flera parter behöver planera återgången tillsammans. Vid mötet kan förutom den anställda, chefen, facklig representant och personalavdelningen delta tillsammans med Försäkringskassans kontaktperson samt medicinsk expertis. Sammankallande till dessa avstämningsmöten är Försäkringskassan.

Anteckningar från avstämningsmötet ansvarar försäkringskassan för och de innefattar de insatser som behövs för att återgång i arbete ska kunna ske och vem som ansvarar för respektive insats samt mål för rehabiliteringen.

Syftet med handlingsplanen är att samordna de olika insatser som behövs som stöd för återgång i arbete. Efter dag 180 prövar Försäkringskassan om det är möjligt med arbete på reguljära marknaden. Arbetstagarens anställning i kommunen påverkas inte i detta skede utan tjänstledighet beviljas i tre månader vid beslut om insatser hos Arbetsförmedlingen.

Den anställdes ansvar

Den anställda ska lämna de upplysningar som behövs för att utreda behovet av rehabilitering samt aktivt medverka i sin rehabilitering.

Medicinsk rehabilitering

När arbetsinriktad rehabilitering inte kan påbörjas är det viktigt att chefen håller kontakt med den sjukskrivne för att hålla sig informerad om hur den medicinska behandlingen fortskrider för att ha beredskap att i förekommande fall snabbt kunna påbörja åtgärderna.

Samverkan

Framgångsrik rehabilitering och arbetsanpassning förutsätter nära samverkan mellan kommunen som arbetsgivare, Försäkringskassan och Landstingets Primärvård.



Rehabiliteringsinsatser

Arbetsgivaren kan erbjuda rehabiliteringsinsatser i samband med rehabplanering. Det kan t ex vara samtalsstöd, ergonomisk genomgång, naprapatbehandling. Beställning görs av Personalavdelningen. All behandling ansvarar Landstinget för.

Fullgjord rehabiliteringsskyldighet

När det är fastställt att den anställde inte kan återgå till sitt ordinarie arbete och inte heller till annat arbete hos arbetsgivaren anses arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet fullgjord. Arbetsgivaren ska då efter omplaceringsutredning gå till uppsägning av personliga skäl.

Indragen sjukpenning

Den anställde kan ha rätt till sjuklön i högst 180 dagar vid indragen sjukpenning. Bedömning av rätten görs utifrån Försäkringskassans beslut och måste därför lämnas till arbetsgivaren för bedömning innan utbetalning sker.

Ledighet vid sjukdom

Medarbetare kan ha möjlighet att besöka läkare på arbetstid med bibehållen lön. Detta gäller endast vid förstagsbesök hos läkare vid akut sjukdom eller olycksfall.

Omplaceringsutredning

När en anställd är färdigrehabiliterad och inte längre kan utföra de arbetsuppgifter som krävs för ordinarie befattning på grund av nedsatt arbetsförmåga av medicinska skäl och när situationen inte kan lösas på den egna arbetsplatsen görs en omplaceringsutredning. Det är ett kommungemensamt arbetsgivaransvar att underlätta övergången till annat arbete och att ge det stöd som den anställde kan vara i behov av.

Behov av omplacering på annan förvaltning ska framgå av en särskild omplaceringsutredning efter att bevakning skett inom den egna enheten och förvaltningen. Omplaceringsutredningen ska ligga till grund för beslut om förtur till annat arbete. Omplacering kan också ske i förebyggande syfte och görs då endast efter personligt initiativ av den anställde.

Omplaceringsgrupp

En särskild partssammansatt omplaceringsgrupp bedriver och ansvarar för arbetet med omplaceringar. Det säkerställer att de anställda får ett rättvist och jämlikt bemötande och att kommunen uppfyller det lagstadgade kravet att erbjuda anställda nya lämpliga vakanta arbeten om det är möjligt, när det behövs av medicinska skäl.

Omplaceringsgruppen består av personalchef, berörd facklig part samt ansvarig handläggare. Gruppen



ska utifrån gjorda omplaceringsutredningar bedöma om kvalifikationskravet för omplacering är uppfyllt. De ska också se över hur behovet av omplacering ska kunna uppfyllas via kompetensutveckling eller andra insatser. Kommunen kan erbjuda kompetensutveckling under högst sex månader.

Arbete vid omplacering

Den som är i behov av omplacering ska erbjudas de arbeten som bedöms lämpliga efter bevakning av lediga tjänster. Bevakning görs på personalavdelningen. Om ett arbete är lämpligt bedöms både utifrån medicinsk arbetsförmågebedömning och utifrån om den anställda har tillräckliga kvalifikationer för arbetet. Förslagen som arbetsgivaren ger ska vara skäliga utifrån den anställdes möjligheter.

Vid omplacering har fast anställda förtur till uppkomna vakanser. Omplacering ska i första hand ske till fasta arbeten och i andra hand till vikariat.

Stöd inom ramen för de insatser som ges till sjukskrivna ska även ges under omplaceringsarbetet. Personakter i omplaceringsärenden omfattas av sekretesslagen.

Uppsägning av personliga skäl

Om den anställda tackar nej till ett skäligt erbjudande om arbete ska kommunen överväga uppsägning. Omplaceringsutredning på egen begäran kan aldrig leda till uppsägning. Om omplaceringsgruppen inte har kunnat lämna ett skäligt erbjudande till den anställda om nytt arbete inom en månad efter det att rehabiliteringen är avslutad ska den anställda sägas upp av personliga skäl. Någon skyldighet att inrätta speciella befattningar finns inte.