

1. Information om rehabiliteringsprocessen

Rehabilitering är ett samlingsbegrepp för insatser som syftar till att du ska återfå bästa möjliga funktionsförmåga i ditt arbetsliv. Rehabiliteringen syftar till återgång i ordinarie arbete, enligt anställningsavtalet.

Utredning av rehabiliteringsbehov

Arbetsgivaren ska tillsammans med dig utreda dina eventuella behov av rehabilitering när:

- du är sjukskriven mer än fyra veckor,
- du har varit sjukskriven sex gånger eller mer på ett år
- du själv begär det
- chefen anser att det föreligger behov av rehabilitering

Utredningen innebär att du tillsammans med din chef diskuterar frågor rörande orsak till arbetsförmåga samt frågor kring din återgång i arbete vid eventuell sjukskrivning. Tillsammans avgör ni om och vilket rehabiliteringsbehov som föreligger.

Ditt ansvar

Du har skyldighet att aktivt medverka i rehabiliteringsarbetet och följa den gemensamt upprättade rehabiliteringsplanen. Du ansvarar för att planerade rehabiliteringsåtgärder blir effektiva och målinriktade. Du har också ansvar för att lämna läkarintyg för all sjukfrånvaro som överstiger sju dagar. Läkarintyg ska lämnas till din chef omgående efter kontakt med läkare, om inte annat angetts på din arbetsplats. Om du vid ett läkarbesök eller en läkarkontakt inte får ett läkarintyg direkt som du kan lämna till arbetsplatsen, måste du kontakta din chef och ge besked om hur länge sjukskrivningen kommer att vara. För att du och din chef effektivt ska kunna planera för återgång i arbete är det viktigt att du alltid, innan ett läkarintyg går ut, meddelar om du vid det datumet kommer tillbaka till arbetet eller inte.

Det är viktigt att du har en kontinuerlig kontakt med arbetsplatsen för att du tillsammans med din chef ska kunna förbereda och planera för en återgång i arbetet på bästa sätt. Om din hälsa tillåter, har du möjlighet att delta på personalmöten samt på interna utbildningar.

Plan för återgång i arbete

Vid sjukskrivning är det viktigt att du och din chef snarast planerar för återgång i arbete. Vid rehabiliteringsmöten tillsammans med din chef ska ni diskutera och komma fram till aktiva rehabiliteringsåtgärder. Vid rehabiliteringsmöten kan, förutom chef och medarbetare, exempelvis även facklig representant, personalsekreterare, företagshälso-

vård eller annan behandlande vårdgivare, medverka. Era överenskomna åtgärder ska din chef dokumentera i en handlingsplan som du ska skriva under.

Arbetsförmågebedömning och arbetsanpassning

Om det är oklart vilka arbetsuppgifter du klarar av att utföra kan du och din chef göra en arbetsförmågebedömning, vilken ska syfta till att få en samlad bedömning om din arbetsförmåga. Resultaten ska sedan visa på möjligheter till anpassning i ditt ordinarie arbete.

Försäkringskassan

Försäkringskassan har ett samordnande ansvar vilket innebär att se till att det finns tillräckligt underlag för att tillgodose behovet av rehabilitering och då är arbetsgivaren planering för återgång i arbete mycket viktig. Finns inte tillräckligt underlag ska försäkringskassan se till att avstämningsmöte kommer till stånd. Försäkringskassans ambition är att avstämningsmöte ska äga rum tidigt i sjukperioden – dock senast dag 90. Mer information finns på www.forsakringskassan.se

Om behandlande läkare bedömer att du kan återgå, från 25 % av ordinarie- till full sysselsättningsgrad inom tre månader, kan det eventuellt bli aktuellt med arbetsträning. Planeringen ska alltid ske i samverkan med Försäkringskassan då en förutsättning för rehabiliteringsersättning är att arbetsträning ingår i den rehabiliteringsplan som Försäkringskassan upprättar. Arbetsträning är ett sätt att under sjukskrivning gå till arbetet och träna på delar av sitt arbete eller andra arbetsuppgifter för att slutligen nå full sysselsättning. Under arbetsträningen har du en vikarie. Känner du att arbetsträningen inte fungerar kan du avbryta den i samråd med arbetsgivaren. Det måste dock styrkas med ett läkarintyg. Om arbetsträning visar att du har arbetsförmåga eller att Försäkringskassan bedömer att du har arbetsförmåga i något på arbetsmarknaden förekommande arbete, kan sjukpenningen komma att dras in.

Avslut av rehabilitering

Arbetsgivaren har rehabiliteringsansvar fram till den dag som rehabiliteringen avslutas. Först när alla möjligheter till rehabilitering och anpassning är uttömda, avslutats rehabiliteringen.

Avslut av rehabilitering sker:

- då du kan återgå till ordinarie arbete med eller utan anpassning
- då du inte kan återgå till ordinarie arbete trots att alla möjligheter till rehabiliterings- och anpassningsåtgärder har prövats.

Avslut av rehabilitering kan även ske om du utan godtagbara skäl inte medverkar i din rehabilitering. Arbetsgivaren kan då anses ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar.

Omplaceringsutredning

Om återgång till ordinarie arbete inom ditt anställningsavtal ej är möjligt kan uppsägning på grund av personliga skäl komma ifråga. Först görs dock en omplaceringsutredning. Omplaceringsutredning innebär att arbetsgivaren ser över möjligheterna till fortsatt arbete. Alla lediga tjänster i kommunen undersöks. Om man i omplaceringsut-

redningen inte hittar något lämpligt arbete kan detta leda till en uppsägning på personliga skäl.

Sjukersättning

Om arbetsförmågan är så nedsatt att du ej kan återgå i arbete, trots rehabiliteringsåtgärder, kan prövning om varaktig sjukersättning göras av Försäkringskassan. Vid varaktig sjukersättning kommer din anställning att avslutas i enlighet med Lag (1982:80) om anställningsskydd 33 § andra stycket. Du kommer att få mer information om detta om det blir aktuellt.

Försäkringar

Om din sjukdom medför att du är sjukskriven, mer än 90 dagar upp till 1 år samt vid sjukersättning och rehabiliteringsersättning kan du ha rätt till dagersättning från avtalsgruppförsäkringen (AGS-KL). Vid arbetsskada kan man även ansöka om ersättning från trygghetsförsäkringen (TFA-KL).

På personalkontorets hemsida, www.hultsfred.se/personal hittar du mer information om försäkringar samt kontaktpersoner. Om du är fackligt ansluten bör du även kontakta ditt fackförbund.

Information

Om du har ytterliggare funderingar eller önskar mer information, vänd dig till din chef, din fackliga organisation eller förvaltningens personalsekreterare.