

## SJUKFRÅNVARO OCH REHABILITERING

### AML 3 kap. §2b, AFS 1994:1, Lagen om allmän försäkring 22 kap. §3

#### Policy

Anställda i Hultsfreds kommun, ska vid rehabiliteringen mötas av personal med insikt i rehabilitering och en organisation som ger stöd och hjälp. Det är viktigt att arbetet med rehabilitering ses som en investering, inte som en kostnad.

Målet med rehabiliteringen är att med hjälp av rehabiliteringsåtgärder underlätta för den anställde återgå till arbete enligt anställningsavtal. Under tiden rehabiliteringen pågår är det viktigt att den sjukskrivne håller kontakten med arbetsplatsen.

Vilka åtgärder som är rimliga att vidta måste grunda sig på arbetsgivarens och den anställdes förutsättningar i det enskilda fallet. Ambitionen ska dock alltid vara att rehabiliteringsprocessen ska vara avslutad och utvärderad inom 6 månader från första sjukskrivningsdagen. För att nå ett snabbt och bra resultat i rehabiliteringsarbetet är det viktigt att processen kommer igång i ett tidigt skede. Förtroende mellan arbetstagare och arbetsgivare måste finnas då rehabilitering ska ske tillsammans med den anställde där hänsyn tas till den personliga integriteten och inte upplevs kränkande.

#### Rutiner

Vid frånvaro på grund av sjukdom eller arbetsskada ska följande rutiner följas:

- frånvaron ska anmälas till arbetsledaren och personalredogöraren första frånvarodagen.
- personalredogörare vidarebefordrar anmälan till personalkontoret som gör anmälan till försäkringskassan.
- vid sjukfrånvaro mer än sju dagar skall kopia av läkarintyg lämnas till personalredogörare för vidarebefordran till personalkontoret.
- efter sjukperioden (1-14 dagar) ska blanketten sjukförsäkrans skickas till personalredogöraren.
- vid återinträde i arbete skall friskänmälan ske till personalredogöraren.
- kom ihåg att en sjukskriven är en anställd bland som alla andra och har därmed samma rättigheter och skyldighet.

Arbetsgivaren bör göra en rehabiliteringsutredning när:

- den anställde varit sjuk mer än fyra veckor
- vid ofta återkommande sjukperioder, exempelvis sex gånger under en 12-månadersperiod
- när den anställde själv begär det

Arbetsgivaren skall lämna de upplysningar till försäkringskassan som behövs för att den försäkrades behov av rehabilitering snarast skall kunna klarläggas.

Arbetsgivaren arbetar med rehabilitering enligt Svenska Kommunförbundets cirkulär 2002:97, vilket innebär att en rehabiliteringsprocess bör starta med ett inledande samtal mellan den sjukskrivne och dennes närmste chef. Vid detta inledande samtal ska arbetstagaren få rehabiliteringsprocessen och policyn presenterad för sig. Om det vid samtalet visar sig att rehabiliteringsbehov inte föreligger avslutas rehabiliteringen därmed.

Om det däremot framkommer under samtalet att ett rehabiliteringsbehov finns ska ett rehabiliteringsmöte komma till stånd. Vid rehabiliteringsmötet deltar den sjukskrivne och dennes närmaste arbetsledare. Finns det ett behov kan även aktuell personalsekretare, företagshälsovården, försäkringskassan och om den anställda så önskar även facket delta. Brev på bekräftelse av bokad rehabiliteringsmöte ska gå ut till den sjukskrivne. Standardformulär för detta finns personalkontorets hemsida.

Vid rehabiliteringsmötet ska en rehabiliteringsutredning göras. Rehabiliteringsutredningen ska innehålla en tidsplan för rehabiliteringsprocessen och i samband med rehabiliteringsmötet ska man planera in kommande uppföljningssamtal. En viktig del i rehabiliteringsmötet är att föra en diskussion om individens mål med rehabiliteringen.

Om arbetstagaren utan godtagbara skäl inte medverkar i sin rehabilitering eller avbryter den i förtid anses rehabiliteringen avslutad och arbetsgivaren har därmed fullgjort sin rehabiliteringsplikt.

Oavsett resultat när rehabiliteringsplanen har genomförts, eller av arbetstagaren avslutats, är det viktigt att rehabiliteringsutredningen formellt avslutas. Denna avslutning ska enligt policyn ske senast 6 månader efter första sjukskrivningsdagen, om inte särskilda skäl talar för annat. Vid detta avslutande möte går arbetsledaren igenom vilka åtgärder som har vidtagits under utredningen samt utfallet av dessa åtgärder. Denna summering ska utmyнна i ett ställningstagande huruvida arbetstagaren anses ha arbetsförmåga av betydenhet eller inte när det gäller jobb i enlighet med gällande anställningsavtal. Däreför förklarar arbetsledaren rehabiliteringsutredningen vara avslutad.