

Handläggningsordning för sjukskrivning och arbetslivsinriktad rehabilitering inklusive arbetsanpassning

Inledning

Arbetslivsinriktad rehabilitering är de insatser som behövs för att den som har drabbats av sjukdom eller skada ska kunna återfå sin arbetsförmåga och återgå i arbete. Arbetsanpassning och andra åtgärder ska ske med hänsyn till den sjukes behov och förutsättningar i såväl fysiskt som psykiskt avseende. Arbetsanpassning syftar på anpassade arbetsförhållanden t ex genom arbetshjälpmedel, individuella stödinsatser, ändring av arbetsuppgifter, arbetsmetoder eller arbetstider, förändring av den fysiska eller psykosociala arbetsmiljön.

Högskolan Dalarnas rehabiliteringsansvar styrs av lagar, förordningar och av Högskolan Dalarnas policys, beslutsordning, handläggningsordningar och arbetsmiljödelegation. De lagar och förordningar som är aktuella är: Arbetsmiljölagen (AML kap 3), Socialförsäkringsbalken (SFB kap 30), Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4), Förordningen (1991:1046) om ersättning från sjukförsäkring enligt lagen (1962:381) om allmän försäkring i form av bidrag till arbetshjälpmedel samt indirekt Lagen om anställningsskydd (LAS 1982:80 paragraf 7) och Arbetsdomstolens praxis.

Vilka aktiviteter ska ske vid sjukskrivning samt arbetslivsinriktad rehabilitering inklusive arbetsanpassning och vem gör vad?

1. Medarbetare inkommer med **sjukanmälan, till växeln** som meddelar närmaste chef.
2. Chef ansvarar för att **kontakta den sjuke medarbetaren**, redan första sjukveckan. Kontakt kan tas via telefon, mail, sms eller personligt möte.
3. En medarbetare kan vara sjuk i sju dagar utan läkarintyg, **fr o m 8:e sjukdagen krävs läkarintyg**. Den sjuke medarbetaren ansvarar för att Försäkringskassan får sjukintyget samt för att skyndsamt skicka intyget till chef och lönespecialist. Den sjuke meddelar, så snart det är möjligt, närmaste chef (telefon, sms eller mail) sjukskrivningstid och sjukskrivningsgrad, även vid förlängningar. Den sjuke bör även lämna upplysning om diagnos/sjukdomsbild till chef för bästa arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder.
4. **Lönespecialist arkiverar läkarintyget.**
5. **Närmaste chef upprätthåller kontakten med den sjuke** vanligtvis minst varannan vecka (via telefon, mail, sms eller personligt möte). Chefen håller vanligen den sjuke informerad om vad som händer på arbetsplatsen och bjuder regelbundet in den sjuke till aktiviteter som t ex fika, lunch eller personalmöte i syfte att den sjuke ska hålla kontakt med sin arbetsplats och underlätta återgång till arbete. Chefen upplyser den sjuke om att hen kan vända sig till sin fackliga organisation för stöd.
6. **Rehabiliteringsmöte bokas** av chef tidigast 14 dagar in i sjukskrivningen. Chefen kallar den sjuke medarbetaren och oftast bjuds läkare in. Den sjuke bör aktivt medverka till planering av lämpliga åtgärder och lämna upplysningar som behövs.

7. **Chef genomför tillsammans med den sjukskrivne en utredning inklusive rehabiliteringsplan** som dokumenteras i samband med första rehamötet. Möjlighet att få stöd av HR-avdelningen finns. I planen beskrivs, om möjligt, när och hur upptrappning av arbetstiden kan ske. Rehabiliteringsåtgärder aktiveras och arbetsanpassning planeras. Ta vid behov hjälp av företagshälsovården för bedömning av arbetsförmågan. Arbetsgivaren, den sjukskrivne och företagshälsovården ska arbeta för att så snabbt som möjligt få tillbaka medarbetaren i arbete igen. När sjukskrivningen blir flera månader lång, diskutera om arbetsträning kan vara aktuellt. Försäkringskassan tar formellt detta beslut. Om den sjukskrivne önskar kan en stödperson följa med på rehamöten, till exempel en facklig representant.
8. **Kontinuerliga rehamöten** som följer upp rehabiliteringen och eventuellt beslutar om förändrade rehabåtgärder och/eller arbetsanpassningar samordnas av chef eller företagshälsovård. På rehamöten deltar i normalfallet den sjukskrivne medarbetaren, närmaste chef och eventuellt en HR-specialist. Oftast deltar också sjukskrivande läkare. Vid behov kan Försäkringskassan och/eller annan kompetens inom vården delta.
9. **Närmaste chef har korta uppföljningsmöten** med sin medarbetare förslagsvis en gång per vecka de första veckorna när medarbetaren börjar arbeta/arbetsträna. Ibland kan dessa uppföljningsmöten behövas under längre tid efter långtidssjukskrivning.

Ekonomi

Rehabilitering bekostas som regel av respektive avdelning. I vissa fall kan Försäkringskassan ekonomiskt stödja återgång till arbete, se Försäkringskassans hemsida eller kontakta din HR-specialist.

Checklista

För ett lyckat arbetslivsinriktat rehabiliteringsarbete där frånvaroperioden för den sjukskrivne blir så kort som möjligt, ska tidiga åtgärder sättas in:

- Plan för återgång till arbete upprättas
- Arbetsförmågan bedömas
- Arbetsanpassning sker
- Arbetsträning/deltidsarbete påbörjas
- Utvärdering av rehabiliteringen sker

Planera för återgång till arbetet

- Närmaste chef håller kontakt med den sjukskrivne redan från början
- Be den sjukskrivne informera dig som chef om förändringar i sjukdomsförlopp och sjukskrivningsprocent
- Samverka med läkare, HR-specialist, Försäkringskassan och ev. företagshälsovård
- Förbered och boka rehabmöte angående arbetsanpassningar

Bedöm arbetsförmågan och arbetsanpassa

- Bedöm arbetsförmågan tillsammans med den sjukskrivne och läkarutlåtandet, ev. även tillsammans med annan medicinsk kompetens
- Ta vid behov hjälp av företagshälsovården för en arbetsförmågebedömning
- Kartlägg och bedöm den sjukskrivnes arbete och arbetsplats
- Dokumentera på ett rehabmöte förslag till arbetsanpassning, tillsammans med den sjuke, i en rehabplan. Exempel på arbetsanpassningar/åtgärder: ändrade/flexibla arbetstider, andra arbetsuppgifter, enskilt rum, arbetsträning, omplacering tillfälligt eller permanent, arbetshjälpmiddel, kortare utbildning internt eller externt, annan arbetsmetod, fysisk anpassning av arbetsplatsen, tekniska hjälpmedel, anpassad lokal/annan lokal, ändrad arbetsfördelning, mer variation i arbetsuppgifter samt hemarbete.

Arbetsträna, deltidarbete och utvärdera

- När den sjuke är redo att utföra visst arbete kan arbetsträning eller deltidarbete vara lämpligt efter långtidssjukskrivning. Omfattningen på arbetstid är beroende av sjukskrivningens längd, diagnos, förlopp, komplikationer mm. Upprätta en plan för detta tillsammans med den sjukskrivne, där successiv upptrappning av arbetstiden inbegrips.
- Ibland blir omplacering aktuellt. Gör också då en plan för detta lämpligtvis på ett rehabmöte då flera parter deltar.
- Följ upp arbetsträningen, rehabiliteringen och den successivt ökade arbetstiden genom regelbundna samtal och rehabmöten med den sjuke.