

REHABILITERING/OMPLACERING

REHABILITERING

3.1.1 Inledning

Målsättningen med allt arbetsmiljöarbete är att förebygga att människor utsätts för risker för ohälsa och olycksfall i arbetslivet. Redan på planeringsstadiet av en verksamhet är det viktigt att beakta att människors förutsättningar att utföra arbetsuppgifter är olika.

När vi blir långvarigt sjuka, drabbas av återkommande sjukdom eller hamnar i en svår situation, kan det ibland vara svårt att komma tillbaka i arbete. I dessa fall är en arbetsanpassnings- eller rehabiliteringsinsats av stort värde.

3.1.2 Målet för rehabiliteringsarbetet i Dals-Eds Kommun

- att anpassa en arbetsplats för att en anställd med nedsatt arbetsförmåga skall återfå hela eller del av sin tidigare förmåga
- att en anställd som av någon anledning fått en försämrad funktion kan återgå till ett lämpligt arbete och återfå god livskvalitet
- att lösa problem så nära den anställde som möjligt

3.1.3 Rehabiliteringsutredning

Det är obligatorisk rehabiliteringsutredning från 1 juli 2003. Som arbetsledare är man ansvarig för att starta en rehabiliteringsutredning när din medarbetare varit borta, helt eller delvis:

- på grund av sjukdom i fyra veckor
- när din medarbetare har upprepad korttidsfrånvaro på grund av sjukdom, det vill säga 6 korta sjukfall under en 12-månaders period
- om din medarbetare själv vill genomgå rehabiliteringsutredning så har hon alltid rätt till detta. Individerna är skyldiga att delta aktivt i rehabiliteringen.

3.1.4 Rutiner vid rehabiliteringsutredning

3.1.5 Samtal om rehabiliteringsbehov

När någon av orsakerna under rubrik 3. föreligger, kallar rehabiliteringsansvarig chef arbetstagaren till ett samtal för att undersöka om behov av speciella insatser föreligger. Arbetstagaren ska upplysas om att rehabiliteringsutredningen i och med detta samtal påbörjas. Hela processen och dess mål skall presenteras för arbetstagaren så att denne får vetskap om arbetsgivarens policy i rehabiliteringsfrågor. Vid detta samtal fyller man i Försäkringskassans blankett ”Rehabiliteringsutredning”. (www.vg.forsakringskassan.se)

När rehabiliteringsutredningen är färdig skickas den till Försäkringskassan, senast efter åtta veckor. Arbetsledare och medarbetare behåller vars ett exemplar av utredningen.

3.1.6 Rehabiliteringsbehov föreligger inte

Om arbetsledaren och arbetstagaren vid samtalet under rubrik 3.0.4.1 kommer fram till att det **inte** föreligger något behov av speciella insatser kan arbetstagaren återgå i arbete varmed arbetsgivarens rehabiliteringsutredning avslutas. Observera att avslutet ska vara formellt och förvaras i personakten.

3.1.7 Rehabiliteringsbehov föreligger

Om arbetsledaren och arbetstagaren vid samtal under rubrik 3.0.4.1 kommer fram till att ett behov av rehabiliteringsinsatser föreligger, skall berörd facklig organisation informeras. Vidare skall även arbetsgivarens företagshälsovård/behandlande läkare kontaktas och informeras om arbetstagarens problem. Eventuell behandlande läkare bör kontaktas av arbetstagaren så att företagshälsovården kan få tillgång till journalanteckningar.

3.1.8 Rehabiliteringsmöte

När företagshälsovården gjort sin bedömning kallar den ansvarige arbetsledaren till ett rehabiliteringsmöte där arbetstagaren, arbetsledaren, personalsekreterare, företagshälsovård, facklig organisation och Försäkringskassan är närvarande. Arbetstagaren kan avsäga sig sitt fackliga stöd om hon/han så önskar, detta skall i så fall noteras. Utifrån den medicinska diagnosen och de närvarandes kompetensområde, bestämmer man vilka rehabiliteringsåtgärder som skall vidtas för återgång tillbaka till arbete.

3.1.9 Handlingsplan

Vilka åtgärder som ska vidtas dokumenteras i en handlingsplan, tydligt angivna och tidsbestämda. I planen anges också uppföljningsmöten och arbetsledaren och arbetstagaren undertecknar handlingsplanen som överenskommelse.

3.2 Arbetstagaren medverkar inte i sin rehabilitering

Om arbetstagaren, utan godtagbara skäl, inte medverkar i sin rehabilitering eller avbryter rehabiliteringen i förtid anses rehabiliteringen vara avslutad. Exempel på att arbetstagaren inte medverkar kan vara att han/hon inte kommer till möte, vägrar gå till företagshälsovården eller avbryter arbetsträning. Arbetsgivaren kan ställa krav på arbetstagarens medverkan från att en rehabiliteringsutredning påbörjats.

3.2.1 Rehabiliteringsutredning avslutas

Arbetsgivarens rehabiliteringsutredning skall avslutas på ett formellt sätt. Detta görs lämpligen genom att arbetsledaren kallar samtliga parter till ett nytt möte. Vid detta möte går arbetsledaren igenom vilka åtgärder som vidtagits under utredningen samt redogör för hur dessa har utfallit, vilket utmynnar i ett ställningstagande huruvida arbetstagaren har arbetsförmåga av betydelse eller inte. Därefter förklarar arbetsledaren rehabiliteringsutredningen som avslutad och detta ska dokumenteras.

3.2.2 Återgång i arbete

Har arbetstagaren arbetsförmåga av betydelse skall arbetstagaren återgå till sitt arbete. Placering till annat arbetsställe kan komma att ske. Anställningsavtalet är emellertid oförändrat.

3.2.3 Återgång i arbete inte möjlig

Saknar arbetstagaren arbetsförmåga av betydelse och återgång i arbete därmed inte är möjlig, kan arbetsgivaren överväga uppsägning av personliga skäl.

3.3 Uppsägning och omplacering

Innan arbetsgivaren säger upp arbetstagarare av personliga skäl måste arbetsgivaren först undersöka om det finns omplaceringsmöjlighet i hela kommunen enligt §7 andra stycket LAS. Sådant omplaceringsförsök/utredning och resultat av densamma skall dokumenteras. Om ingen omplaceringsutredning gjorts föreligger heller ingen saklig grund för uppsägning.

3.3.1 Rutiner vid omplacering

Huvudinriktningen i rehabiliteringsarbetet är att åtgärder vidtages i syfte att en anställd skall vara kvar i eller återgå till ordinarie arbete.

I de fall det visar sig omöjligt att anpassa arbetsuppgifter och arbetsförhållanden till arbetstagaren, ansvarar arbetsledaren för att en omplacering kommer tillstånd.

I samråd med personalsekreteraren inventerar arbetsledaren vilka tänkbara omplaceringsmöjligheter som finns:

- i första hand inom verksamhetsansvariges ansvarsområde
- i andra hand inom den egna förvaltningen
- i tredje hand inom någon av kommunens övriga verksamheter

Innan beslut om omplacering fattas har arbetsgivaren primär förhandlingskyldighet enligt MBL §11 gentemot arbetstagarens fackliga organisation.

3.3.2 Arbetsträning kan vara lösningen

Om du som arbetsledare anser att det finns behov av arbetsträning eller arbetsprövning ska du ta kontakt med Försäkringskassan i god tid innan ni börjar. Innan du planerar för arbetsträning eller arbetsprövning ska du alltid ta reda på om din medarbetare kan arbeta heltid eller deltid. Därefter kan försäkringskassan ge sitt medgivande.

3.3.3 Arbetsträna

För att underlätta för din medarbetare att komma tillbaka till arbetet igen, kan arbetsträning med successiv upptrappning av arbetstiden och arbetsuppgifterna vara ett alternativ.

3.3.4 **Att hitta nya arbetsuppgifter**

Om din medarbetare däremot inte kan gå tillbaka till sitt ordinarie arbete bör möjligheten att pröva annat arbete hos dig eller hos någon annan utredas. Kontakta alltid personalsekreteraren i dessa ärenden.

3.4 **Ekonomi**

Rehabiliteringsverksamheten skall huvudsakligen bekostas inom ramen för respektive verksamhetsansvariges budget. Försäkringskassan kan i vissa fall ge stöd genom sk rehabiliteringsersättning.

Inom kommunen finns också för särskilda fall ett anslag som är avsett, i första hand, för att underlätta övergångar mellan förvaltningar, (temporärt eller tillsvidare). Detta anslag disponeras av personalsekreteraren.

För att verksamheten med rehabilitering skall kunna bedrivas på ett meningsfullt sätt är det väsentligt att arbetsgivaren avsätter tillräckliga resurser för rehabiliteringsåtgärden. Vid omplacering över förvaltningsgränser gäller följande riktlinjer:

| | |
|-------|--|
| År 1. | 100% finansieras av avlämnande enhet/förvaltning |
| År 2 | 50% finansieras av avlämnande enhet/förvaltning |
| | 50% finansieras av mottagande enhet/förvaltning |
| År 3. | 100% finansieras av mottagande enhet/förvaltning |