

## Rehabiliteringsarbete och omplacering

**Rehabiliteringsarbetet innebär:** Att det möjliggör för den anställde att komma åter i arbete och att minska sjukfrånvaron.

### Rehabiliteringsutredning ska göras om den anställde:

- är frånvarande pga. sjukdom vid sex eller fler tillfällen under en 12-månadersperiod
- är helt eller delvis sjukskriven två veckor i en följd
- själv begär utredning
- att du som chef uppfattar att den anställde inte mår bra

### Rehabiliteringsprocessen:

#### Åtgärdsstegen

1. All sjukfrånvaro/åtgärder ska fortlöpande dokumenteras i Adato, rehabiliteringssystem. Kontakta rehabiliteringsansvarig alternativt lönekontoret för behörighet och utbildning i Adato
2. Rehabiliteringsutredning och plan för återgång i arbete ska tas fram i samarbete med den anställde. Dokumentationen görs i Adato. Under rubriken Försäkringskassan finner du all information om vad som ska göras och vem som är ansvarig.
3. Upplys alltid den anställde om att denne kan ta med sig en facklig representant eller annan person som den anställde har förtroende för. Medföljande person ska inte ta aktiv del i samtalet utan endast finnas med som ett stöd för den anställde.
4. Kopia av rehabiliteringsutredning och plan för återgång i arbete ska skickas till rehabiliteringsansvarig på personalavdelningen.
5. Eventuell anpassning av arbetsuppgifter, arbetstider och/eller tekniska hjälpmedel för återgång till ordinarie arbete. *Skyldigheten innebär inte att skapa nya arbetsuppgifter eller att förändra arbetet om det innebär att arbetsmiljön försämrats för övriga medarbetare enligt Arbetsmiljölagen. För en kortare period kan tillfälliga ändringar göras i ordinarie arbete för att underlätta för den anställde att återgå i arbete. Var noga med att dokumentera dessa ändringar för att undvika att "tillfälligt" inte permanentas. Lämpligt är att den anställde skriver under detta dokument.*

### **När**

- Medicinsk, psykologisk eller motsvarande bedömning visar att den anställde inte kan utföra alla arbetsuppgifter i ordinarie arbete

### **ska**

- Chefen undersöka om det är möjligt att göra en arbetsanpassning så att den anställde kan vara kvar i ordinarie arbete eller i arbetsuppgifter som förändras med hänsyn till arbetshindret och verksamheten. Hindren ska grunda sig på bedömning från läkare, psykolog eller motsvarande.

### **Om**

Om återgång i ordinarie arbete inte är möjligt, trots arbetsanpassning, har den anställde rätten till omplacering i den mån det finns vakanta tjänster att tillgå med hänsyn till kvalifikationer.

#### **Definition av omplacering:**

Att en arbetstagare stadigvarande övergår från ett arbete till ett annat hos arbetsgivaren.

#### **Kriterier för omplacering**

- Omplacering förutsätter att det finns en vakant tjänst  
Kvalifikationskrav och lämplighet är uppfyllda
- Arbetstagaren är föremål för rehabiliteringsutredning. Rehabiliteringsplan ska vara upprättad i samverkan med arbetstagaren, chefen och rehabiliteringsansvarig enligt [Åtgärdsstegen](#).
- Att personen har gått igenom [Åtgärdsstegen](#) och att man då kommit fram till att endast omplacering finns att tillgå som alternativ för att den anställde ska kunna komma åter i arbete hos arbetsgivaren.

*Omplaceringen bör vara preliminär i första steget under en prövoperiod och sedan utvärderas tillsammans med den anställde, arbetsledaren och rehabiliteringsansvarig innan den övergår i en definitiv omplacering.*

#### **Rehabiliteringsarbetet ska avslutas inom ett år.**

Alla lediga anställningar ska anmälas till personalavdelningen. Vid tillsättning av vakant/ny tjänst ska dessa prövas mot eventuella omplaceringar. Anställd som uppfyller de formella kraven och lämpligheten för ledig tjänst har företrädesrätt i samband med omplacering pga. rehabiliteringsskäl-

## **Rehabiliteringsstegen enligt försäkringskassan**

Ersättning på normalnivå utbetalas under max 364 dagar.

Den anställde kan ansöka om sjukpenning på fortsättningsnivå i högst 550 dagar. Totalt antal dagar med sjukpenning är 364 dagar + 550 dagar = 914 dagar.

I undantagsfall kan den anställde ansöka om fler dagar på fortsättningsnivå vid ex; godkänd arbetsskada, vård på sjukhus, omfattande vård utanför sjukhus, risk för omfattande försämring pga. arbete eller deltagande i arbetsmarknadspolitiskt program.

### **Rehabiliteringskedjan**

#### **Dag 1-90**

Arbetsgivaren undersöker möjligheten att tillfälligt erbjuda den anställde andra alternativt anpassade arbetsuppgifter. Om arbetsgivaren inte kan erbjuda annat arbete så bedömer Försäkringskassan rätten till sjukpenning.

Den anställde är skyldig att lämna in utlåtande till försäkringskassan om vilka åtgärder arbetsgivaren kan göra för att underlätta återgång i arbete.

#### **Dag 91-180**

Sjukpenning utgår bara om arbetstagaren inte kan arbeta med något alls hos sin arbetsgivare. Försäkringskassan kan erbjuda kontakt med arbetsförmedlingen vid behov. Arbetstagaren har rätt till ledighet för att pröva annat arbete såväl internt som externt.

#### **Dag 181-365**

Försäkringskassan undersöker möjligheten till arbetsförmåga i annat arbete på den öppna arbetsmarknaden. Bedömer försäkringskassan att det är sannolikt att den anställde kan gå tillbaka i arbete hos arbetsgivaren före dag 365 har arbetstagaren rätt till fortsatt sjukpenning. Samma gäller om det anses oskäligt att bedöma arbetsförmågan i förhållande till den öppna arbetsmarknaden.

#### **Dag >= 365**

Arbetsförmågan bedöms i förhållande till alla arbeten på den öppna arbetsmarknaden. Undantag kan göras om det är oskäligt att bedöma arbetsförmågan i förhållande till en öppna arbetsmarknaden.