

Rehabilitering

Inledning

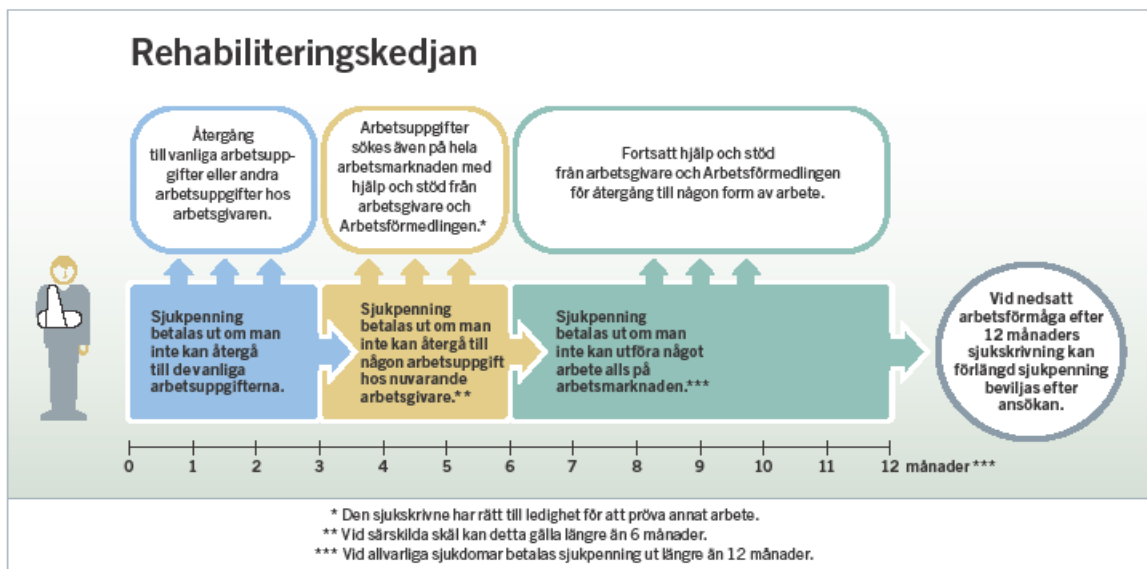
Processen stödjer hanteringen av arbetsgivarens ansvar för rehabilitering i enlighet med gällande lagar, förordningar och kollektivavtal. Processen ska också vara ett stöd i ett enhetligt utövande av arbetsgivaransvaret med utgångspunkt i den statliga arbetsgivarpolitiken och den vid Umeå universitet, i partssamverkan, utformade personalpolitiken.

Organisation

Processägare; Personalchef

Processförvaltare; Utvecklingskonsult Christer Åkerberg

Processbeskrivning	Genomförandeplan
Länk	Se sid 2



Bild; Försäkringskassan rehabiliteringskedjan

Regler och handlägningsordning – Rehabilitering

Omfattning, mål och vision

Processen startar när en anställd blir sjukskriven eller är i behov av förebyggande åtgärder på grund av medicinska, psykologiska eller sociala skäl. Processen omfattar allt utifrån tidiga insatser för att förebygga sjukskrivning till olika bedömningar och beslut som kan komma ifråga för arbetsgivaren i samband med en anställds sjukskrivning.

Det övergripande målet med all rehabilitering är att återge den som drabbats av sjukdom eller annan nedsättning av den fysiska och psykiska prestationsförmågan bästa möjliga funktionsförmåga. Universitetets rehabiliteringsåtgärder ska underlätta och möjliggöra en så tidig återgång till arbetslivet som möjligt. Universitetets mål är att ingen ska bli sjukskriven på grund av brister i arbetsmiljön.

Universitetets vision är att alla anställda med nedsatt arbetsförmåga ska kunna vara kvar i arbetslivet.

Arbetsmål

Målet är att arbetsgivarens ansvar för rehabilitering av den anställda ska bedrivas så effektivt som möjligt och enligt de riktlinjer som finns fastlagda av regering och riksdag. Om den fastställda processen följs innebär det

- att rehabilitering som regleras i lag hanteras på ett korrekt sätt
- att tidsgränserna i rehabiliteringskedjan är kända och efterlevs
- att ansvar och roller är tydliga
- att information till och i förekommande fall förhandlingar med arbetstagarorganisationerna sker på ett korrekt sätt

Effektmål

Beslutsprocessen ska bidra till att förebygga och förkorta sjukskrivning för den anställda och därigenom minska kostnader för såväl den anställda som verksamheten. Det ska också bidra till att skapa en bra arbetsmiljö, en god personalpolitik och att universitetet tar sitt samhällsansvar.

Ansvar och organisation

Processägare	Personalchef
Processförvaltare Roller i processen	Utvecklingskonsult Christer Åkerberg Anställd, prefekt, personalchef, rektor, löneadministratör
Processnätverk	Personalchef, utvecklingskonsult, personalsekreterare, områdesansvarig LA, personaladministratör vid institution, kontaktperson vid Försäkringskassan
Processbeskrivning	Se bilaga/länk

Ansvar och roller i processen.

Arbetsgivaren har ansvaret för att behovet av rehabiliteringsåtgärder utreds och bedöms samt för de arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder som kan genomföras på eller i anslutning till den egna arbetsplatsen. Vem som är arbetsgivare framgår av gällande delegationsordning http://www.umu.se/univledkansli/umu_internt/regelsamling/delegation.html.

Personalchefen är processägare och ansvarig för revidering och uppföljning av processen samt att utse processförvaltare. Processförvaltarens uppgift är att ansvara för den övergripande rehabiliteringsprocessen enligt de riktlinjer som finns fastlagda.

Vid universitetet är det **prefekt eller motsvarande** som har ansvaret för all personal på arbetsplatsen. Prefekt är den vanligast förekommande chefsbenämningen och i processbeskrivningen används i fortsättningen endast denna benämning och avser således alla med motsvarande personalansvar.

Vid större institutioner sköts personalledningen vanligtvis av en av prefekten genom delegation utsedd **arbetsledare**. Kontakter, samtal och rehabiliteringsutredningar kan vara naturligt att han eller hon ansvarar för. Prefektens ansvar innebär dock att denne ska hålla sig väl underrättad om den aktuella personalsituationen.

Den anställda ska efter bästa förmåga delta i rehabiliteringen. Närmaste arbetsledare eller prefekt måste uppmärksammas på arbetssituation som skapar ohälsa. Kontakt kan också tas med arbetsmiljöombud, facklig organisation eller annan stödfunktion. Den anställda har ett så kallat *meddelarskydd* när det gäller lämnande av viss medicinsk information. Detta innebär att den anställda inte behöver uppge alla detaljer kring sin sjukdom.

Personalenheten finns som stöd och resurs och bistår med råd och stöd vid val av lämplig åtgärd och finansiering.

Den anställdes **fackliga organisation** eller person som den enskilde har förtroende för, kan medverka i processen om den anställda så begär.

Företagshälsovården bistår med arbetsförmågebedömning vid behov samt med konkreta rehabiliteringsåtgärder. Företagshälsovården har medicinsk, ergonomisk, psykosocial och teknisk kompetens. Utifrån en helhetssyn ger företagshälsovården stöd och hjälp till den enskilde och institutionen i rehabiliterings- och arbetsmiljöarbetet.

Försäkringskassan ska samordna och ha tillsyn över de åtgärder som behövs för rehabilitering. Försäkringskassan utser kontaktteam som ansvarar för arbetet med universitetets samtliga sjukförsäkringsärenden. Kontaktteamet deltar och kallar till avstämningsmöten.

Försäkringskassan ska tillsammans med den sjukskrivne göra en rehabiliteringsplan när det finns behov av arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder. Planen ska omfatta de åtgärder som behövs för att den sjukskrivne ska kunna gå tillbaka i arbete. Rehabiliteringsutredningen från arbetsgivaren och läkarens bedömning är tillsammans med den sjukskrivnes egen uppfattning av situationen det viktigaste underlaget för rehabiliteringsplanen.

Försäkringskassan prövar också rätten till sjukpenning och rehabiliteringsersättning och sköter utbetalningen.

Förebyggande rehabilitering och förebyggande sjukskrivning

Förebyggande åtgärder blir aktuella i situationer när det finns medicinsk ohälsa hos en anställd och den anställda är i arbete. Den anställda är då inte sjukskriven, men behöver en åtgärd för att förhindra sjukskrivning eller att sjukdomsbesvären påverkar verksamheten. Det kan t ex behövas medicinska behandlingar, personliga hjälpmedel eller arbetsplatsanpassning. Exempel på medicinsk behandling kan vara en behandlingsperiod inlagd vid reumatologklinik, behandlingshem eller enstaka behandlingstillfällen som massage m.m. Exempel på personliga arbetshjälpmedel kan vara synhjälpmedel, specialstol, ortopediska skoinlägg mm. Bidrag till personliga arbetshjälpmedel och arbetsplatsanpassning kan i vissa fall sökas hos Försäkringskassan.

Processbeskrivning se länk

Rutiner vid sjukskrivning, rehabilitering och sjukersättning

Arbetsgivaren har en redovisningsskyldighet gentemot Försäkringskassan vid sjukskrivning och rehabilitering. Dokumentationen i form av en **rehabiliteringsutredning** är

viktig för att se vilka rehabiliteringsbehov som finns hos den anställde och vilka insatser som kan komma i fråga från arbetsgivaren.

Den anställde har skyldighet att aktivt medverka i sjukskrivnings- och rehabiliteringsprocessen, men har ett meddelarskydd när det gäller lämnandet av viss medicinsk information.

Rehabiliteringskedjan syftar till att åstadkomma snabbare bedömningar och tydligare underlag för både arbetsgivare, vårdgivare och Försäkringskassa vid olika beslut i sjukskrivningsprocessen.

Månad 1-3 prövas arbetsförmågan mot de vanliga arbetsuppgifterna (eller tillfällig omplacering).

Månad 4-6 prövas arbetsförmågan mot omplaceringsmöjligheter inom UmU:s samtliga verksamheter.

Efter månad 6 prövas arbetsförmågan mot hela arbetsmarknaden med vissa undantag.

Socialstyrelsen och FK har utarbetat ett medicinskt beslutsstöd, som innebär riktlinjer för hur lång en sjukskrivning får vara vid olika diagnoser. Samverkan mellan arbetsgivare, den anställde, företagshälsovård och FK blir därför en viktig del för att få en helhetsbild av situationen och att rätt insats ges tidigt.

Rehabiliteringskedjan innebär att rätten till sjukpenning är tidsbegränsad till högst ett år och att en sammanläggning av sjukperioder sker. Möjlighet finns att få förlängd sjukpenning efter ett års sjukskrivning för vissa diagnoser. Tillämpningen av reglerna förutsätter aktiv samverkan enligt ovan.

Det finns även möjlighet för den sjukskrivne att söka tjänstledighet under sjukskrivning för att pröva annat arbete utanför Umeå Universitet.

Kontakt med Arbetsförmedlingen kan förmedlas genom Försäkringskassan. Vid tjänstledighet har vi som arbetsgivare fortfarande kvar vårt rehabiliteringsansvar.

Nybeviljande av tidsbegränsade sjukersättningar (sjukbidrag) har upphört från 1 juli 2008. Tidigare beviljad tidsbegränsad sjukersättning föreslås upphöra senast december 2012. Tillsvidare sjukersättning (förtidspension) kvarstår.

Processbeskrivning se länk

Sekretess

I **sekretesslagen 7 kap 11 §** regleras sekretessen för personalsocial och personalvårdande verksamhet. Den gäller både för prefekter och personalfunktionärer.

"Sekretess gäller i myndighets personaladministrativa verksamhet i övrigt för uppgift om enskilds hälsotillstånd och för sådan uppgift som hänför sig till ärende om omplacering eller pensionering av anställd, om det kan antas att den enskilde eller någon honom närstående lider men om uppgiften röjs. Sekretessen gäller dock inte beslut i ärendet."

Mätpunkter och uppföljning

Årlig sjukstatistikuppföljning i samband med årsredovisning. Dessutom sker statistikuttag och analys årligen i april och oktober. Sjukstatistiken behandlas i Arbetsmiljökommittén.

Vid månadsvisa träffar med företagshälsovården och Försäkringskassan görs en operativ kvalitetssäkring av rehabiliteringskedjan.

Avvikelsehantering

Processförvaltaren ansvarar för att kvalitetssäkra processen. Processförvaltaren ska dokumentera avvikelser från fastställd process. Avvikelserna ska rapporteras till processägaren. Processägaren ska ta upp frågorna med linjeansvariga så att lämpliga förbättringsåtgärder kan vidtas.

Information och utbildning

Processförvaltaren bedömer behov av information och utbildning samt initierar lämpliga åtgärder. Informationsinsatser ska bland annat göras mot prefekter, övriga personalansvariga.

och arbetsmiljöombud. Löpande ges utbildning till prefekter i samband med UCL. Vid behov kan seminarier anordnas.

Referenser

www.arbetsgivarverket.se

www.fk.se

www.spv.se