Svenska kyrkan
BOO FÖRSAMLING

Policy rehabilitering

Definition

Med arbetslivsinriktad rehabilitering menas de insatser som behövs för att den som drabbats av sjukdom eller skada ska återfå arbetsförmåga och förutsättningar att försörja sig själv genom förvärvsarbete. Utgångspunkten är att arbeta med aktiv och tidig rehabilitering.

I Boo församling är arbetsmiljöuppgifterna, vari rehabiliteringsansvaret ligger, delegerade till verksamhetscheferna.

Arbetsgivarens ansvar

Boo församling har enligt lag ett ansvar att uppmärksamma, utreda och åtgärda behov av arbetslivsinriktad rehabilitering hos sina anställda.

Verksamhetschefen har ett långtgående ansvar för rehabilitering av sina medarbetare och ska:

- hålla kontinuerlig kontakt med den sjuke så att denne inte tappar kontakten med arbetsplatsen
- ansvara för och utreda rehabiliteringsbehov
- kalla till möten och att dokumentera möten och överenskommelser
- ta initiativ till att adekvata åtgärder kommer till stånd
- ta hjälp av företagshälsovården då detta bedöms som aktuellt
- avsluta rehabiliteringsutredning

Verksamhetschefen har även ett ansvar för att sprida kunskap om rehabiliteringspolicyn och ge information om villkoren i rehabiliteringen till berörda medarbetare.

Medarbetarens ansvar

Medarbetaren är skyldig att aktivt delta i utredning, planering och genomförande av rehabilitering. Detta innebär bl.a. att lämna den information som behövs för att arbetsgivaren ska kunna fullgöra sitt rehabiliteringsansvar. Vidare innebär det en skyldighet att gå på möten samt att delta i planerade rehabiliteringsåtgärder.

Medarbetare ska även sjukanmäla och lämna läkarintyg enligt rutin nedan.

Sjukskrivningsrutiner- dag för dag

Dag 1	Sjukanmälan till verksamhetschefen och lönehandläggare. Första dagen är karensdag.
Dag 2- 14	Sjuklön utbetalas av arbetsgivaren.
Dag 3- 5	Verksamhetschefen kontaktar medarbetaren. Sker därefter kontinuerligt.
Dag 8	Medarbetaren lämnar läkarintyg till verksamhetschefen och lönehandläggaren.
Dag 14	Lönehandläggaren lämnar underlag till Försäkringskassan för utbetalning av sjukpenning.

Fastställt av Kyrkorådet 2015-02-05, § 125 Dnr 13-510-2015

Rehabiliteringssamtal
- 14 dagar

Om sjukfrånvaron beräknas pågå längre än 14 dagar ska verksamhetschefen senast efter 3 veckor ha genomfört ett samtal i syfte att starta upp en rehabiliteringsutredning. Samtalet skall dokumenteras.

Vid mötet kan även fackligt ombud närvara (om medarbetaren önskat att kalla denne).

Rehabiliteringsutredning/ rehabiliteringsplan
- 4 veckor, 6 tillfällen eller egen begäran

Om en eller flera av punkterna nedan är uppfyllda inträder arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet och ställer krav på att en rehabiliteringsutredning upprättas:

- Medarbetaren har varit helt eller delvis sjukskriven i fyra veckor
- Medarbetaren har upprepad korttidssjukfrånvaro (6 sjukfall under ett år)
- Medarbetaren själv begär en utredning

Rehabiliteringsutredningen ska kartlägga nuläge, målsättning samt behov av rehabiliteringsinsatser och är ett underlag för verksamhetschefen inför planering av åtgärder samt för eventuella kontakter med Försäkringskassan.

Samtalet skall dokumenteras på Försäkringskassans blankett för Rehabiliterings-utredning (6636).

Utredningen skall innehålla de insatser och överenskommelser som görs mellan medarbetaren och verksamhetschefen med målet att medarbetaren (enligt nedan ordning):

1. skall kunna kvarstå i/ återgå till sina arbetsuppgifter
2. skall kunna återgå till annat ledigt arbete inom Boo församling
3. kan hitta lämpligt arbete utanför Boo församling

Deltar gör, förutom verksamhetschefen och medarbetaren även ett fackligt ombud (om medarbetaren önskat att kalla denne). Försäkringskassan samt eventuell behandlande läkare och företagshälsovård kan delta. Ett alternativ till behandlande läkare är att medarbetaren lämnar journalkopior i god tid före mötet till företagshälsovården. Utredningen skall signeras av medarbetare, verksamhetschef samt fackligt ombud när sådant deltar.

Nya insatser eller överenskommelser skall alltid dokumenteras och signeras.
I de fall verksamhetschef och medarbetare inte är av samma åsikt skall båda parters åsikter dokumenteras.

I samtalet bör verksamhetschefen informera medarbetaren om denna policy så att båda parter vet vad man kan förvänta sig.

Kansliet bistår vid behov.

Rehabiliteringsbehov föreligger inte

Om verksamhetschef och medarbetare vid rehabiliteringssamtalet eller rehabiliteringsutredning kommer fram till att det inte föreligger något behov av

speciella insatser kan medarbetaren återgå i arbete och rehabiliteringsutredningen avslutas och avslutet dokumenteras.

Insatser

Rehabiliteringsinsatser inom ramen för rehabiliteringsplanen kan, med hänsyn till verksamheten, t.ex. vara:

- Arbetshjälpmedel
- Arbetsträning
- Ändrade arbetstider
- Utbildning

Arbetsgivaren har dock ingen skyldighet att skapa specialinrättade tjänster eller arbetsuppgifter. Arbetsgivaren får inte heller försämra övriga medarbetares arbetsmiljö märkbart i syfte att underlätta för en medarbetare.

Uppföljningsmöten

- Var 4:e vecka

Uppföljningsmöten bör hållas ca var 4:e vecka under sjukskrivningsperioden. Medarbetaren ansvarar för att kalla fackligt ombud om denne så önskar. Verksamhetschefen ansvarar för att kalla till samt dokumentera mötena.

Företagshälsovården

Är vid behov en resurs i rehabiliteringsarbetet. Medarbetare har kostnadsfri tillgång till företagssköterska för samtal och rådgivning. Verksamhetschefen har möjlighet att inom ramarna för avtalet avropa tjänster enligt prislista.

Samtal hos beteendevetare med arbetslivsinriktning kan beviljas genom företagshälsovården vid behov. Inledningsvis beviljas tre samtal, därefter sker uppföljning tillsammans med arbetsgivaren. Vid behov beviljas ytterligare tre samtal.

Företagsläkare är ett komplement till behandlande läkare och övertar i normalfallet varken behandlingsansvar eller sjukskrivning. Företagsläkaren gör en oberoende bedömning av arbetsförmåga, behov av anpassning och ger förslag på rehabiliterande insatser.

Ergonom och arbetsmiljöingenjör kan avropas om behov finns av en översyn av arbetsplatsen eller arbetsmoment.

Rehabilitering utifrån Försäkringskassans bedömning av arbetsförmåga

DAG 1-90

Rehabilitering tillbaka till ordinarie arbete i Boo församling. Under de 90 första dagarna ska Försäkringskassan bedöma om den försäkrade har förmågan att klara sitt vanliga arbete eller annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjuder.

DAG 91-180

Rehabilitering tillbaka annat arbete i Boo församling. Från och med 91:a dagen i en sjukperiod bedömer Försäkringskassan om den sjukskrivne kan utföra något annat arbete hos arbetsgivaren. Detta innebär att arbetsgivaren måste pröva möjligheter till omplacering.

DAG 181-365
Rehabilitering tillbaka till hela arbetsmarknaden. När någon varit sjuk i 180 dagar ska personens arbetsförmåga prövas i förhållande till allt reguljärt arbete på arbetsmarknaden.

EFTER 365 DAGAR
Efter ett år kan medarbetaren bara få sjukpenning om han eller hon inte kan utföra sådant arbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden. Om sjukpenning inte längre beviljas övergår försörjningsansvaret till arbetsgivaren (se AB §28 mom 9).

Rehabiliteringsutredningen avslutas

Rehabiliteringsutredningen ska avslutas på ett formellt sätt genom att verksamhetschefen kallar berörda parter till ett möte där åtgärder och utfallet av dessa redogörs och ett ställningstagande huruvida medarbetaren har "arbetsförmåga av betydenhet" eller inte görs. Detta dokumenteras formellt.

Omplacering

Omplacering sker enbart till befintliga lediga tjänster hos Boo församling och medarbetaren skall ha tillräcklig kompetens för tjänsten.

Boo församling har ingen skyldighet att skapa nya arbetsuppgifter eller tjänster.

Återgång ej möjlig

I det fall återgång till ordinarie jobb eller omplacering hos Boo församling ej är möjligt skall samtal om avslut av tjänsten inledas. Sådant samtal skall ske senast då Försäkringskassan beslutar om att inte längre betala ut sjukpenning. Kyrkoherden håller i sådant samtal med verksamhetschefens medverkan.

Saknar medarbetaren arbetsförmåga av betydenhet och återgång i arbete därmed inte är möjligt, kan arbetsgivaren överväga uppsägning av personliga skäl enligt LAS § 7.

Medarbetaren medverkar inte i sin rehabilitering

Om medarbetaren utan godtagbara skäl inte medverkar i sin rehabilitering eller avbryter rehabiliteringen i förtid anses rehabiliteringen vara avslutad. I förlängningen kan medarbetaren riskera uppsägning från sitt arbete.

Verksamhetschefen kan ställa krav på medarbetarens medverkan från och med första samtalet då arbetsgivarens rehabiliteringsutredning påbörjas.

Finansiering av rehabiliteringsåtgärder

Boo församling har skyldighet att vidta vissa rehabiliteringsåtgärder inom eller i anslutning till arbetsplatsen och också att finansiera dem. Beslut om finansiering av sådana insatser fattas av kyrkoherden eller av den som har uppgiften delegerad till sig.

Sekretess

Inblandade parter hos Boo församling har tystnadsplikt när det gäller uppgifter om medarbetares hälsotillstånd eller personliga förhållanden som framkommer i samband med hantering av sjuklön och rehabilitering.

Stöd till medarbetaren

Medarbetaren kan kalla facklig organisation som stöd i rehabiliteringsprocessen.