

Styr- och handledningsdokument

Dokumenttyp:	Riktlinje
Beslutsdatum:	2018-04-23
Beslutande/Titel:	Rektor
Giltighetstid:	Tillsvidare
Dokumentansvarig/Funktion:	HR-avdelningen
Diarienummer:	LED 1.3-2018/69
Version:	2
Revisionsdatum:	2018-08-27

Riktlinje för och anpassnings- och rehabiliteringsarbete vid Malmö universitet

Inledning

Malmö universitet har som arbetsgivare ansvar för anpassning vid arbetsplatsen och arbetsinriktad rehabilitering samt att klargöra vilka behov som föreligger och åtgärda när det behövs.

Anpassnings- och rehabiliteringsarbete ska ses som en naturlig del av det systematiska arbetsmiljöarbetet ([länk](#)) och kännetecknas av tidiga insatser och ett aktivt arbete i hela processen. Chefer och medarbetare har ett gemensamt ansvar för att verka för en arbetsmiljö där alla känner delaktighet, trygghet och tillit till varandra.

Denna riktlinje riktar sig både till chefer och medarbetare. Syftet är att beskriva hur Malmö universitet arbetar med anpassning och rehabilitering. Riktlinjen ska bidra till att roller och ansvar tydliggörs samt till ett enhetligt arbetssätt.

Anpassnings- och rehabiliteringsarbete ska dokumenteras av ansvarig chef.

Grundläggande bestämmelser

Anpassnings- och rehabiliteringsarbetet regleras bland annat av följande:

- Arbetsmiljölagen (AML, SFS 1977:1160)
- Lagen om anställningsskydd (LAS, SFS 1982:80)
- Socialförsäkringsbalken (SFS 2010:110)
- Lag om allmän försäkring (SFS 1962:381)
- Arbetsmiljöverkets föreskrifter, om arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1), om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1 samt om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)
- Malmö universitets arbetsmiljöpolicy Mahr 15-2014/438

Tystnadsplikt och sekretess

Tystnadsplikt och sekretess gäller alla som är involverade i anpassnings- och rehabiliteringsarbetet, enligt Offentlighets- och sekretesslagen (SFS 2009:400).

All information ska hanteras varsamt och konfidentiellt.

Roller och ansvar

Medarbetare

Medarbetaren har ansvar för sin hälsa och ska aktivt medverka i hela anpassnings- och rehabiliteringsarbetet, vars främsta syfte är återgång till ordinarie arbete.

Medarbetaren medverkar bland annat genom att:

- uppmärksamma närmaste chef om förhållanden som skapar ohälsa
- hålla kontakt med arbetsplatsen och närmaste chef
- delta i rehabiliteringsmöten
- delta i utredning och planering av anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder
- lämna nödvändiga uppgifter och information (exempelvis läkarintyg och beslut från Försäkringskassan)
- genomföra överenskomna aktiviteter

Medarbetare har alltid rätt att ha med sig en facklig representant eller annan person som medarbetaren själv väljer, som stöd.

Om medarbetaren inte medverkar i rehabiliteringen utan giltiga skäl, anses arbetsgivaren fullgjort sitt rehabiliteringsansvar och kan då vidta arbetsrättsliga åtgärder.

Chef

Med chef avses person som enligt delegation har personalansvar. Chef som enligt delegation är ansvarig för arbetsmiljön har ansvar för det individrelaterade anpassnings- och rehabiliteringsarbetet till dess det är avslutat. Det är också chefens ansvar att medarbetaren känner till Malmö universitets riktlinjer för anpassnings- och rehabiliteringsarbete.

Detta innebär att chef:

- håller fortlöpande kontakt med medarbetaren under sjukskrivningstiden
- har ansvar för planering, genomförande och uppföljning av rehabiliteringsarbetet
- dokumenterar fortlöpande
- informerar medarbetaren om att hen kan ta med en facklig representant eller annan person som medarbetaren själv väljer som stöd vid t.ex. rehabiliteringsmöten
- vid behov etablerar kontakt med företagshälsovård eller andra aktörer

HR-avdelningen

HR-avdelningen ger konsultativt stöd till chef genom hela rehabiliteringsarbetet. Vänd dig i första hand till den HR-specialist som är kopplad till fakulteten/området.

Företagshälsovården

Företagshälsovården är en oberoende expertresurs som chef eller HR-avdelningen kan anlita som hjälp och stöd i anpassnings- och rehabiliteringsarbetet.

Företagshälsovården arbetar på uppdrag av Malmö universitet och beställande chef/HR-specialist. Företagshälsovården kan bistå med stöd i form av:

- samtal
- rehabiliteringssamordning
- arbetsförmågebedömningar
- läkarbesök
- rekommendationer om anpassnings- och rehabiliteringsinsatser

Försäkringskassan

Försäkringskassan arbetar utifrån syftet att medarbetaren ska kunna återgå i arbete så snart som möjligt och utgår ifrån medarbetarens arbetsförmåga.

Försäkringskassan är involverad i rehabiliteringen gällande:

- tillsyns- och samordningsansvar,
- prövning av medarbetarens rätt till sjukpenning, sjukersättning och rehabiliteringsersättning.
- kan ge bidrag för t.ex. arbetsplatsnära stöd och arbetshjälpmedel.

Försäkringskassan tar ofta initiativ till ett avstämningsmöte. Syftet med ett avstämningsmöte är att utreda medarbetarens möjligheter att återgå till ordinarie arbete, med eller utan anpassningar. Vid ett avstämningsmöte deltar försäkringskassans handläggare, medarbetaren, medarbetarens chef, läkare och ev. företagshälsovård, fackliga representant eller annan person utsedd av medarbetaren som stöd för denne och på chefs initiativ även HR-specialist.

Behandlande läkare

Läkaren ska bedöma medarbetarens arbetsförmåga utifrån medicinska förutsättningar samt efter medarbetarens medgivande lämna uppgifter om de medicinska sakförhållandena till Försäkringskassan och vid behov, arbetsgivaren eller företagshälsovården.

Facklig organisation, arbetsmiljöombud och stödpersoner

Medarbetaren har möjlighet att bjuda in fackliga företrädare, arbetsmiljöombud eller annan person som medarbetaren själv väljer som stöd i anpassnings- och rehabiliteringsarbetet. Chef ger medarbetaren information om detta och medarbetaren kallar själv personen hen valt.

Arbetsförmedlingen

Vid en längre sjukskrivning kan Försäkringskassan initiera kontakt med Arbetsförmedlingen.

Andra aktörer

Beroende på sjukdom och behov kan även andra aktörer ingå i anpassnings- och rehabiliteringsarbetet.

Tidiga insatser

Vid Malmö universitet ska en chef alltid agera i ett tidigt skede, vara uppmärksam på signaler om ohälsa och ta initiativ till ett samtal. Exempel på sådana signaler kan vara upprepad korttidsfrånvaro, tre tillfällen under en sexmånadersperiod, förändring i beteende eller arbetsprestation eller försämrad hälsa.

Samtalet mellan chef och medarbetare skall ge en bild av anledningen till sjukfrånvaron eller förändringen och vilka åtgärder som behövs för att förebygga en längre sjukskrivning alternativt upprätthålla sin arbetskapacitet. Exempel på åtgärder kan vara hjälp med prioritering av arbetsuppgifter, tillfälligt anpassade arbetsuppgifter eller kontakt med företagshälsovården.

Dokumenteras av chef.

Sjukskrivning

Sjukskrivningens första 14 dagar

Medarbetaren ska anmäla sjukfrånvaro från första sjukdag, vilket görs till närmaste chef (eller av chef utsedd ansvarig person). Enligt Villkorsavtalet 7 kap. 3 § ska medarbetaren från och med åttonde kalenderdagen i sjukperioden styrka sjukdomen med kopia på läkarintyg eller tandläkarintyg. Intyget lämnas till chef, som ansvarar för att vidarebefordra till lönefunktionen. Under de första 14 dagarna av en sjukskrivning utgår sjuklön från Malmö universitet. Dag 1 är karensdag där varken lön/sjukersättning utgår. Under dag 2-14 betalas sjuklön med 80% av ordinarie lön ut. Från dag 15 bedöms rätten till sjukpenning av Försäkringskassan, arbetsgivaren sjukanmäler medarbetaren till Försäkringskassan, senast dag 21.

Medarbetaren ansvarar för att vid återkomst rapportera sjukfrånvaron i egenrapporteringen, om sjukfrånvaron varat 14 dagar eller mindre. Vid frånvaro 15 dagar eller mer ska ärendet hanteras av löneadministratör.

Arbetsgivaren kan enligt samma paragraf som ovan vid särskilda behov även kräva intyg tidigare än åttonde dagen eller att intyg utfärdas av den läkare eller tandläkare som arbetsgivaren anvisar.

Chef ansvarar för att via telefon ta kontakt med medarbetaren och detta ska ske under sjukskrivningens första tre dagar. Samtalet ger chef en bild av anledningen till sjukskrivningen och stöd i bedömningen om något i arbetssituationen kan anpassas så att medarbetaren så snart som möjligt kan återgå i ordinarie arbete. Under samtalet bestämmer även chef och medarbetare tillsammans lämpliga former för fortsatt kontakt under sjukskrivningen.

Dokumenteras av chef.

Vid sjukskrivning dag 15 – 180

Chef ska hålla kontinuerlig kontakt med medarbetaren, för att stämma av hur medarbetaren mår och vilka möjligheter som finns till återgång i arbete. Vid behov kallar chef till ett avstämningsmöte, vilket bör äga rum under tredje sjukskrivningsveckan. Beroende på sjukdomens karaktär kan samtalet genomföras över telefon. Medarbetaren bjuder själv in fackliga företrädare eller annan person om så önskas. Första avstämningsmötet genomförs för att utreda om anpassnings- och rehabiliteringsbehov finns och ska fokusera på återgång i arbete.

- Om behov finns ska chef starta en rehabiliteringsutredning. Chef och medarbetare upprättar tillsammans en handlingsplan för medarbetarens återgång i arbete.
- Handlingsplanen ska vara skriftlig och innehålla de åtgärder som ska genomföras, tidsramar samt vem som är ansvarig för att planens olika åtgärder genomförs.
- Enligt Socialförsäkringsbalken 30 kap 6 § ska handlingsplanen tas fram senast dag 30, från sjukskrivningens första dag, om medarbetaren förväntas vara sjukskriven minst 60 dagar. För mer information om planens utformning och om undantag, se Försäkringskassans hemsida.
- Finns inga behov av speciella insatser så återgår medarbetaren till ordinarie arbete och rehabiliteringsarbetet avslutas.

Dokumenteras av chef.

Under medarbetarens sjukskrivning behövs oftast återkommande rehabiliteringsmöten. Syftet är att planera för medarbetarens återgång i arbete. Chef är sammankallande och ansvarar för att rehabiliteringsmöten genomförs tillsammans med medarbetaren och de aktörer som kan bidra till en lösning. Besök på arbetsplatsen ska uppmuntras och planeras så att medarbetaren känner sig välkommen, exempel kan vara att bjuda in till arbetsplatsträffar och att kontinuerligt skicka information till medarbetaren om vad som händer på arbetsplatsen. På rehabiliteringsmötena diskuteras och bestäms vilka insatser som medarbetaren behöver för att kunna återgå i ordinarie arbete.

Åtgärder som kan vara aktuella:

- anpassningar under begränsad tid, t.ex. anpassade arbetsuppgifter, arbetstider eller arbetsmetoder. Även tillfällig omplacering kan vara aktuell.
- arbetsträning, den anställda arbetar minst 25% men utan krav på prestation, beslutas av Försäkringskassan för max 3 månader. Medarbetaren är sjukskriven och kan få rehabiliteringsersättning.
- ergonomiska förbättringar, t.ex. tekniska hjälpmedel eller särskilda arbetsredskap.
- aktiviteter via företagshälsovård

De Anpassningar som görs ska vara tidsbegränsade och leda framåt i processen. Anpassningarna ska inte innebära några större förändringar för andra medarbetare. Under efterföljande rehabiliteringsmöten följs planeringen upp och eventuella justeringar görs.

Åtgärdsplan upprättas och dokumenteras av chef.

Under de första 90 dagarna i en sjukperiod bedöms arbetsförmågan i förhållande till det ordinarie arbetet eller annat lämpligt arbete som Malmö universitet tillfälligt erbjuder. Malmö universitet tittar här i första hand inom den egna fakulteten/området. Från och med dag 91 i sjukperioden bedömer Försäkringskassan om medarbetaren helt eller delvis kan klara sitt ordinarie arbete men även annat lämpligt arbete som Malmö universitet kan erbjuda. Medarbetaren har bara rätt till sjukpenning i den omfattning hen inte kan utföra något arbete alls på Malmö universitet. Erbjudandet om annat lämpligt arbete ska vara skäligt, rimligt och realiserbart både för medarbetaren och verksamheten och kan föregås av en omplaceringsutredning och/eller arbetsförmågebedömning.

Arbetsförmågebedömning

Arbetsförmågebedömning är en utredning av medarbetarens förutsättningar att efter rehabiliteringsinsatser kunna återgå i ordinarie arbete. Kortfattat består utredningen av två delar, en medicinsk som tar ställning till vilka konsekvenser medarbetarens sjukdom eller skada kan få när det gäller funktion och arbetsförmåga samt en analys av medarbetarens ordinarie arbetsuppgifter. Sjukvården och företagshälsovård är behjälpliga med en arbetsförmågebedömning. Även en arbetsförmågeutredning kan göras, det är en mer omfattande analys och görs i förhållande till såväl nuvarande arbete som andra arbeten.

Omplaceringsutredning

Som ett led i rehabiliteringsprocessen kan en tillfällig eller permanent omplacering bli aktuell. En omplaceringsutredning görs tillsammans med HR-specialist. Medarbetarens kompetens matchas mot lediga anställningar samt mot anställningar som inom en snar framtid (ofta 6 månader) kommer att ledigförklaras. En kortare utbildningsinsats för att utveckla medarbetarens kompetens i förhållande till en ledig anställning inom universitetet kan eventuellt vara aktuellt. Arbetsgivaren har inte skyldighet att skapa en ny anställning.

Ledighet för att prova annat arbete

Enligt lag (SFS 2008:565) kan sjukskriven medarbetare efter dag 90 ha rätt att vara tjänstledig från sin anställning för att prova annat arbete hos annan arbetsgivare.

Vid sjukskrivning dag 181 – 365

Från och med dag 181 i sjukperioden ska Försäkringskassan bedöma om medarbetaren kan utföra något arbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden eller genom annat lämpligt arbete som är tillgängligt. Det gäller inte om bedömningen görs att medarbetaren med stor sannolikhet kommer att kunna gå tillbaka till ett arbete hos arbetsgivaren före dag 366 eller om det anses oskäligt att bedöma medarbetarens arbetsförmåga i förhållande till arbete på den vanliga arbetsmarknaden. Om Försäkringskassans utredning visar att medarbetaren kan utföra ett annat arbete, upphör rätten till sjukpenning om Försäkringskassan så beslutar. Annan ersättning kan utgå under tiden prövningen mot hela arbetsmarknaden pågår. Arbetsgivaren har kvar rehabiliteringsansvaret så länge ett anställningsförhållande föreligger, även om rätten till sjukpenning upphör. Chef är ansvarig för att det som överenskommits i rehabiliteringsplan (enligt ovan) följs och uppdateras vid behov.

Vid sjukskrivning dag 366

Från och med dag 366 i sjukperioden ska arbetsförmågan alltid bedömas i förhållande till arbete som är normalt förekommande på arbetsmarknaden. Försäkringskassan kan göra undantag om det kan anses oskäligt att bedöma medarbetarens arbetsförmåga i förhållande till arbete på den vanliga arbetsmarknaden, till exempel om hen är svårt sjuk. Om Försäkringskassans utredning visar att medarbetaren kan utföra ett annat arbete, kan Försäkringskassan besluta att rätten till sjukpenning upphör. Annan ersättning kan utgå under tiden prövningen mot hela arbetsmarknaden pågår. Arbetsgivaren har kvar rehabiliteringsansvaret så länge ett anställningsförhållande föreligger, även om rätten till sjukpenning upphör. Chef är ansvarig för att det som överenskommits i rehabiliteringsplan (enligt ovan) följs och uppdateras vid behov.

Avsluta rehabiliteringsarbetet

Rehabiliteringsprocessen anses avslutad när medarbetaren har återgått antingen till ordinarie arbete (helt eller delvis), anpassat arbete eller till omplacerat arbete eller när alla rehabiliteringsmöjligheter anses uttömda.

Chef kallar till ett möte med medarbetaren för att gå igenom vilka åtgärder som vidtagits och vad resultatet blivit samt för att göra en sammanfattning av rehabiliteringsprocessen. Om alla rehabiliteringsmöjligheter är uttömda kan reglerna om uppsägning på grund av personliga skäl (lagen om anställningsskydd) tillämpas. Medarbetaren har alltid rätt att bjuda in fackliga företrädare eller annan person som medarbetaren själv väljer som stöd vid möten. Vid behov kallar chef HR-specialist till avslutningsmötet.

Medarbetarens anställning upphör när Försäkringskassan beslutat om hel sjukersättning (LAS §33).

Chef dokumenterar avslutningsmötet och avslutar därefter rehabiliteringen.