



Riktlinje inklusive arbetsordning för rehabilitering

KTH:s viktigaste resurs är de anställda. På KTH arbetar vi aktivt för att minska sjukfrånvaron och förebygger att anställda får behov av rehabilitering. I det fall det blir aktuellt ska arbetet med rehabilitering bedrivas med hög kvalitet och effektivitet. Enligt Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter har arbetsgivaren ansvar för anställdas arbetsinriktade rehabilitering. Detta gäller oavsett orsak till rehabiliteringsbehovet. Den anställda är skyldig att medverka i sin egen rehabilitering.

1. Definition

Med arbetsinriktad rehabilitering (återanpassning) menas alla de insatser som behöver göras för att den anställda som drabbas av olycksfall /sjukdom (nedsatt arbetsförmåga) ska kunna återfå och behålla bästa möjliga arbetsförmåga.

Det är alltså skillnad på arbetsinriktad rehabiliteringen, som arbetsgivaren ansvarar för, och medicinsk rehabiliteringen, som sjukvården ansvarar för.

2. Mål för rehabiliteringen

Målet med den arbetsinriktade rehabiliteringen är att den som fått nedsättning av sin fysiska och/eller psykiska prestationsförmåga ska återfå sin funktionsförmåga i möjligaste mån med hänsyn till verksamhetens krav och möjligheter. Målet är återgång till ordinarie arbete. Målet med de arbetslivsinriktade insatserna kan också vara att förebygga sjukskrivning.

3. Roller och ansvar

Rektor har det övergripande ansvaret för arbetsmiljön. Rektor har skriftligen fördelat uppgifter inom arbetsmiljöområdet till skolchefer/motsvarande. Dessa kan i sin tur skriftligen fördela/delegera uppgifter vidare till andra chefer.

Chefer har ett intresse för sina anställdas välbefinnande. Chefer ska i det dagliga arbetet uppmärksamma sina anställdas hälsa. Chef ansvarar för att rehabilitering initieras, genomförs och följs upp, och att rehabiliteringsärendet föredras i skolsamverkansgruppen.

Den anställda har ett stort ansvar att vårda sin hälsa och arbetsförmåga, och att informera sin chef om något inte fungerar eller om man inte mår bra. Den anställda är skyldig att aktivt medverka i sin egen rehabilitering, följa planen för rehabilitering, och måste därför lämna de uppgifter som behövs för att ansvarig chef ska kunna fullgöra sitt ansvar.

Skolans HR-ansvarige ska vid behov delta i rehabiliteringen, bistå med kunskap om rehabiliteringsmetodik, bedömning av funktionalitet i föreslagna rehabiliteringsinsatser, lagstiftning, och samordna eventuell omplacering inom den egna skolan.

HR-specialist på Personalavdelningen ska bistå med kunskap om rehabiliteringsmetodik, bedömning av funktionalitet i föreslagna rehabiliteringsinsatser, lagstiftning, och samordna eventuell omplacering mellan skolorna.

Företagshälsovården ska utgöra en expertfunktion i arbetsinriktad rehabilitering.

I *Samverkansgruppen* ska ett minimum av information delges. Under punkten rehabiliteringsinsatser ska varken namn eller detaljerad information presenteras. Det är av vikt att arbetsgivaren informerar så att parterna har möjlighet att följa ärendet och kunna ge respons, dvs samverka.

Försäkringskassan samordnar och följer upp de insatser som behövs för rehabiliteringsverksamheten enl. 22 kap. 5§, Lagen om allmän försäkring. Försäkringskassan ska i detta samarbete med den anställdes arbetsgivare och arbetstagarorganisationer, hälso- och sjukvård, socialtjänst och arbetsmarknadsmyndigheten. Om den anställda behöver en rehabiliteringsåtgärd, för vilken ersättning kan utges från Försäkringskassan, ska Försäkringskassan upprätta en rehabiliteringsplan.

Alla aktörers ansvar: Uppgifter om den enskilde anställda måste skyddas. Lagen om offentlighet och sekretess till skydd för uppgift om den enskildes personliga förhållanden gäller alla som har en roll i rehabiliteringsarbetet; chef, representant för arbetstagarorganisation, skyddsombud, med flera.

4. Metod, stödfunktioner och samverkan

Rehabilitering ska alltid påbörjas så tidigt som möjligt och alltid utgå från den anställdes aktuella förmåga vid det aktuella tillfället. Chef och anställd ska gemensamt planera den anställdes rehabilitering. På den anställdes begäran kan också facklig representant medverka vid rehabiliteringsmöten.

En rehabiliteringsåtgärd kan avse förändringar av individens arbetsförhållande eller vara av medicinsk, psykologisk eller social karaktär. Rehabiliterande åtgärder ska genomföras så snabbt som möjligt.

I vissa situationer kan även annan kompetens krävas, t ex behandlande läkare och/eller representant från försäkringskassan, skolans HR-ansvarige eller representant från företagshälsovården. Berörda kan konsultera Personalavdelningens HR-specialister.

Den anställda kan själv välja sin sjukvårdande och/eller behandlande läkare eller annan vårdkontakt. För att säkerställa den arbetsinriktade rehabiliteringen har chefen och/eller den anställda, möjlighet att konsultera företagshälsovården.

KTH har avtal om företagshälsovård som inkluderar stöd vid arbetsinriktad rehabilitering. Arbetsgivare eller anställd kan initiera kontakten. [Läs mer om KTH:s avtal om företagshälsovård.](#)

Chef har ansvar för att alla rehabiliterande insatser, överenskommelser och samtal dokumenteras skriftligt och förvaras så att bara chefen har tillgång dem. Rehabiliteringsutredningen ska betraktas som arbetsmaterial och ska därmed ej diarieföras.

Uppgifter om den enskilde anställda måste skyddas. Lagen om offentlighet och sekretess till skydd för uppgift om den enskildes personliga förhållanden gäller alla som har en roll i rehabiliteringsarbetet; chef, representant för arbetstagarorganisation, skyddsombud, med flera.

5. Rehabiliteringsprocessen

1. Individuell rehabiliteringsutredning och plan upprättas. Arbetsinriktade rehabiliteringsinsatser genomförs.
2. Återgång till ordinarie arbetsuppgifter. Viss arbetsanpassning kan bli aktuell under viss tid.
3. Om medicinsk bedömning av arbetsförmågan konstaterar att det inte är möjligt att återgå till ordinarie arbetsuppgifter, så ska arbetsgivaren utreda möjligheten till återgång till andra arbetsuppgifter inom KTH. Omplacering till andra arbetsuppgifter kan göras om följande förutsättningar är uppfyllda:
 1. Det ska finnas ett rekryteringsbehov. Det finns andra specifika arbetsuppgifter/befattning med en kravprofil, till vilken omplacering kan ske.
 2. Medicinsk bedömning har genomförts och stödjer möjligheterna att arbeta med de aktuella arbetsuppgifterna/befattningen.
 3. Den anställde har (tex genom arbetsträning) visat att han/hon kommer att klara de krav som ställs i befattningen, både kompetensmässigt och prestationsmässigt.
1. Återgång till annat arbete på arbetsmarknaden. När arbetsgivaren fullgjort de arbetslivsinriktade insatser som anses vara rimliga med hänsyn till verksamhetens krav och möjligheter, och när insatserna visar att de inte ger tillräckligt resultat genom tillräckligt ökad arbetsförmåga, så anses arbetsgivarens rehabiliteringsansvar vara fullgjort. Anställningen kan upphöra genom att arbetsgivaren säger upp den anställde.
2. Om arbetsförmågan är så nedsatt att den anställde trots alla rehabiliteringsinsatser inte kan återgå i arbete kan Försäkringskassan pröva rätten till hel eller partiell sjukersättning. (Se separat info längre ned.)

6. Kontakt med arbetsplatsen

Att ha kontakt med arbetsplatsen och arbetskamraterna är oftast en viktig rehabiliterande insats.

Upplevelsen av att vara isolerad från arbetskamraterna och arbetsuppgifterna är en faktor som avsevärt kan försvåra återgången till arbete.

Chef har ansvar för att den sjukskrivne ges möjlighet till löpande information om sin arbetsplats och sitt arbete. Chef upprättar kontaktplan med den som är i rehabilitering.

7. Dokumentation

Chefen har ansvar för att uppmärksamma och utreda behovet av rehabilitering. Erfarenheten visar att tidig rehabilitering underlättar återgång till arbete.

Chefen ska i samråd med den anställde göra en **KTH-intern rehabiliteringsutredning**;

- * när den anställde har varit sjuk 6 gånger under en 12-månadersperiod
- * när den anställde har varit sjuk i mer än 4 veckor i följd
- * när den anställde själv begär det.
- * när arbetsgivaren anser att det behövs.

En rehabiliteringsutredning kan man göra i förebyggande syfte, dvs. för att förhindra att en person blir sjuk och får nedsatt arbetsförmåga. Den anställde ska informeras om att han/hon har rätt att ha med fackligt ombud i upprättandet av rehabiliteringsutredning,

[Rehabiliteringsutredning](#)

Rehabiliteringsutredningen ska användas som ett styrinstrument i rehabiliteringen. En fullgjord aktuell rehabiliteringsutredning används som en rehabiliteringsplan. I rehabiliteringsutredningen kartlägger man till exempel

- Orsaker och bakgrund till behovet av rehabilitering
- Rehabiliteringsinsatserna, målet med insatserna, tidpunkt för genomförande och uppföljning
- Vilka som vid olika tillfällen deltar i rehabiliteringen

Chef har ansvar för att alla rehabiliterande insatser, överenskommelser och samtal dokumenteras skriftligt och förvaras så att endast chefen har tillgång till dem. Rehabiliteringsutredningen ska betraktas som arbetsmaterial och ska därmed ej diarieföras.

8. Etik och sekretess

Allt arbete med rehabilitering ska behandlas med största möjliga sekretess. För att arbetet med anpassning och rehabilitering ska bli effektivt och leda till en positiv utveckling måste arbetet därför bygga på förtroende mellan anställd och övriga parter. Det krävs också att alla involverade agerar så att det främjar den enskildes möjlighet att påverka sin situation samt att alla involverade visar respekt för den enskildes personliga integritet.

Uppgifter om den enskilde anställde måste skyddas. Lagen om offentlighet och sekretess till skydd för uppgift om den enskildes personliga förhållanden gäller samtliga som har en roll i rehabiliteringsarbetet; chef, representant för arbetstagarorganisation, skyddsombud, med flera.

9. Arbetsinriktade insatser och anpassning

Det kan vara nödvändigt att göra vissa anpassningar på arbetsplatsen för att en återgång till arbete ska vara möjlig. Vid utformandet av organisation, arbetsfördelning etc ska detta alltid ske med utgångspunkt från vad lag och avtal kräver och vad som bedöms vara bäst för verksamheten. Målsättningen är att med bibehållet verksamhetsperspektiv ska arbetsplatserna kunna erbjuda

- Möjlighet till arbetsträning
- Möjlighet att arbeta deltid
- Mindre anpassningar av arbetsinnehåll, organisation, arbetsfördelning, tekniska anpassningar etc
- Viss utbildning

Arbetsgivarens skyldighet sträcker sig däremot inte till att inrätta nya tjänster eller utvidga verksamheten.

10. Kostnader för rehabiliteringsinsatser

Vissa rehabiliteringsinsatser medför stora kostnader. Därför har rektor beslutat om en möjlighet att söka medel för delad finansiering. Skriftlig ansökan ska ställas till personalchefen som fattar beslut om delad finansiering ska gälla. Den skriftliga ansökan ska vara behandlad i skolans samverkansgrupp. Ansökan ska innehålla en beskrivning av planerade rehabiliteringsinsatser och beräknade kostnader. En bifallen ansökan gäller för högst 12 månader. Om behandlingsbehov fortfarande kvarstår efter 12 månader får ny ansökan ske. Ärendet föredras i Personalplaneringskommittén. Ledamöterna omfattas av sekretess.

Vid bifallen ansökan gäller per 12 månadersperiod:

Kostnader upp till 20 000 kr betalas av skolan/motsvarande.

Kostnader mellan 20 000- 40 000 kr betalas av Personalavdelningen.

Kostnader mellan 40 000- 60 000 kr delas lika mellan skolan/motsvarande och Personalavdelningen.

Kostnader över 60 000 kr betalas av Personalavdelningen.

Kontakta Personalavdelningens HR-specialister vid frågor.

11. När anses rehabiliteringen fullgjord?

När arbetsgivaren fullgjort de arbetslivsinriktade insatser som anses vara rimliga med hänsyn till verksamhetens krav och möjligheter, så anses arbetsgivarens rehabiliteringsansvar vara fullgjort. En anställd som avbryter eller inte deltar i sin egen rehabilitering, eller inte har förmåga att klara ett arbete efter fullföljd rehabilitering riskerar uppsägning från sin anställning.

12. Övrigt

12.1 Om sjukanmälan

Varje avdelning /motsvarande ska ha klara och väl kända rutiner för hur sjukanmälan ska ske. Närmaste chef ska underrättas samma dag. Alla chefer ska kunna presentera rutinen för sjukanmälan för sina anställda.

12.2 Sjukersättning och sjukpension

Om arbetsförmågan är så nedsatt att den anställda trots alla rehabiliteringsinsatser inte kan återgå i arbete kan Försäkringskassan pröva rätten till sjukersättning. För statligt anställda som har minst 20 procents anställning finns, genom Statens pensionsverk, ett utökat pensionskydd vid sjukdom enligt följande:

- En arbetstagare vars arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom och som av FK är beviljad partiell sjukersättning har rätt till "partiell sjukpension" genom SPV.
- En arbetstagare som beviljats hel sjukersättning av FK kommer att entledigas från sin anställning och har rätt till sjukpension genom SPV.

Viktigt att notera är att för att statlig pensionsförmån ska kunna beslutas och utbetalas krävs det att en kopia av Försäkringskassans beslut om sjukersättning skickas till Personalavdelningen. Detta måste den anställda själv skicka in.
