

Kopierat från  
Previas  
internwebb  
den 20 juli  
2014

Previas rutin/riktlinje för sjukanmälan/vab (vård av sjukt barn), rehabilitering och arbetsanpassning

## **Sjukanmälan/vab**

För att Previas medarbete på ett mycket snabbt och enkelt sätt skall kunna göra sin sjukanmälan och anmäla vård av sjukt barn utnyttjar vi vår egen tjänst Sjuk- och friskanmälan med telefonrådgivning. Du ringer 0771-222 111 och anmäler frånvaron.

Detta innebär att du när som helst på dygnet kan anmäla dig sjuk eller att du kommer vara hemma för vård av sjukt barn och få tryggheten att tala med en sjuksköterska som ger medicinska råd i samband med insjuknandet.

Din närmaste chef får information direkt via sms om frånvaro och förväntad återkomst i arbetet.

## **Dag 1 – 7**

Närmaste chef ska personligen ha kontakt med medarbetaren för att underlätta en snabb återgång i arbetet. Han/hon ska stämna av medarbetarens tillstånd och diskutera eventuell arbetsförmåga. Finns möjlighet till arbete under sjukperioden och vilka är förutsättningarna – kom till eventuell överenskommelse. Finns behov av exempelvis arbetsanpassning under de första två veckorna, tillfälligt ändrade uppgifter, resor till och från arbetet, hjälpmedel eller kan arbetet utföras hemifrån?

## **Dag 8**

Läkarintyg krävs för fortsatt sjukfrånvaro. Den som är sjuk får en påminnelse via sms från Sjuk och Frisk. Kopia på intyget skickas till Personalavdelningen på HK och originalet behåller du själv.

## **Dag 15 och framåt**

Efter två veckor tar Försäkringskassan över betalningsansvaret. Anmälan till Försäkringskassan görs av Sjuk- och Frisk. Den sjuke får hem en blankett för att begära sjukpenning. Blanketten fylls i och skickas tillsammans med läkarintyget till

Försäkringskassan av medarbetaren.

Närmaste chef ska fortsätta att regelbundet hålla medarbetaren informerad om vad som händer på arbetsplatsen. Bjud in medarbetaren att delta i olika sammanhang. Redan nu kan det vara lämpligt att påbörja samtal om eventuella rehabiliteringsåtgärder.

## **Rehabilitering och arbetsanpassning**

### **Varför tidig och aktiv rehabilitering?**

Motivationen hos individen att komma tillbaka är högst i början av sjukskrivningen. Möjligheten för god rehabilitering är högst under de tre första månaderna. Sjukskrivningens negativa effekter för individen, såsom passivisering, sjukrollsfixering, psykosociala

problem och utslagning motverkas. Sjukskrivningens negativa effekter för verksamheten såsom störningar i verksamheten, försämrad ekonomi, ökad administration mm motverkas.

### **Olika typer av åtgärder**

**1. Rehabilitering** i egentlig mening, d v s åtgärder som syftar till att förbättra den anställdes arbetsförmåga så att denne bättre ska kunna klara av de arbetsuppgifter Previa kan erbjuda, d v s de arbetsuppgifter som avser den befintliga befattningen eller de arbetsuppgifter den anställda har rätt att bli omplacerad till. Exempel på denna typ av åtgärder är arbetsträning, utbildning eller omskolning. Samtliga åtgärder ska syfta till att den anställda kan komma tillbaka i arbete i Previa.

**2. Anpassningsåtgärder**, d v s åtgärder som syftar till att undanröja eller minska hinder på arbetsplatsen för sjuk eller skadad anställd genom exempelvis införande av tekniska hjälpmedel eller andra fysiska förändringar på arbetsplatsen. Även ändring av arbetstiden och omfördelning av befintliga arbetsuppgifter genom att samla ihop uppgifter från olika håll i verksamheten bör prövas. Det finns ingen skyldighet att skapa nya arbetsuppgifter eller inrätta nya permanenta tjänster som inte finns i verksamheten.

**3. Omplacering**, innebär att arbetsgivaren ska försöka lösa medarbetarens problem genom omplacering. Detta kan göras antingen till en ledig befattning eller också till en befattning som skapas genom sådan omfördelning av arbetsuppgifter som beskrivs ovan under punkt 2.

### **Samverkan i ett rehabiliteringsärende är viktigt**

#### **Eget ansvar**

Som sjukskriven har du ett ansvar för din hälsa och att efter bästa förmåga aktivt medverka i din rehabilitering:

- Sjukanmälan första dagen, läkarintyg från och med 8:e dagen.
- Kontakt med arbetsplatsen.
- Lämna relevant information.
- Kontakt med fackligt ombud om så önskas.

#### **Arbetsgivarens ansvar**

Previa ska bedriva ett aktivt rehabiliterings- och anpassningsarbete. Previa har ett ansvar att uppmärksamma och utreda behov av rehabilitering och göra en rehabiliteringsutredning när arbetstagaren:

- Varit sjukskriven mer än fyra veckor.
- Varit sjukskriven 6 gånger eller fler under 12 månader.
- Själv begär det.

#### **Försäkringskassans ansvar**

Försäkringskassan har ett ansvar att samordna och ha tillsyn över de åtgärder som behövs vid en rehabilitering:

- Pröva rätten till sjukpenning och rehabilitering och utbetala ersättning.

#### **Fackets ansvar**

Facket ska ge råd och stöd till den anställda i frågor angående:

- Arbetsrätt/arbetsmiljö.

- Försäkringar

### **Medicinska utlåtande:**

Till grund för rehabiliteringen ligger för det mesta medicinska utlåtanden. Ofta finns läkarintyg från behandlande läkare. Arbetsgivaren är skyldig att följa läkarens rekommendationer inom ramen för företagets verksamhet.

### **Rehabiliteringskedjan**

Previa har det primära ansvaret för de anställdas rehabilitering genom att på den egna arbetsplatsen vidta åtgärder, som syftar till att den anställde ska kunna återgå i arbete. Försäkringskassan har ett samordningsansvar kring de olika åtgärder som blir aktuella. Den 1 juli 2008 infördes en s k rehabiliteringskedja där bestämda tidpunkter anges för Försäkringskassans prövning av rätten till sjukpenning. Rehabiliteringskedjan innebär inte någon förändring avseende arbetsgivarens rehabiliteringsansvar. Detta kvarstår som tidigare. Följande tidpunkter gäller i rehabiliteringskedjan:

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

Under de inledande 90 dagarna i en sjukfrånvaroperiod ska Försäkringskassan bedöma den försäkrades arbetsförmåga i förhållande till det ordinarie arbetet eller annat lämpligt arbete som arbetsgivaren kan erbjuda.

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

Försäkringskassan prövar arbetsförmågan mot annat arbete hos den egna arbetsgivaren. Finns möjlighet för den anställde att efter rehabilitering, anpassning eller omplacering utföra något annat arbete som är ledigt hos arbetsgivaren ska Försäkringskassan inte längre utbetala sjukpenning. Endast förekomsten av arbetsuppgifter hos arbetsgivaren innebär inte att sjukpenningen ifrågasätts. Om den anställde inte kan återgå i arbete hos arbetsgivaren före 180 dagars sjukfrånvaro, ska så fort som möjligt en plan upprättas för återgång i arbete. Planen upprättas av Försäkringskassan. Stöd erbjuds via Arbetsförmedlingen. Stödet kan innebära att få hjälp med att aktivt söka nytt arbete. Under tid som detta sker kvarstår rätten till sjukpenning fram till dag 180 i sjukfrånvaroperioden. För att Försäkringskassan ska få ett heltäckande underlag för att kunna bedöma om den försäkrade anställde kan utföra annat arbete än sitt vanliga hos arbetsgivaren har Försäkringskassan från 1 januari 2009 möjlighet att av den försäkrade begära ett utlåtande av arbetsgivaren. I utlåtandet ska det anges vilka möjligheter som finns att ta tillvara arbetsförmågan inom arbetsgivarens verksamhet efter omplacering eller rehabiliteringsåtgärd. Det är den anställdes skyldighet att lämna in utlåtandet till Försäkringskassan. Om den anställde inte lämnar in utlåtandet, kan rätten till sjukpenning upphöra.

#### **Dag 181 och framåt**

När sjukfrånvaroperioden pågått under 180 dagar, ska Försäkringskassan i samband med sin bedömning av rätten till sjukpenning beakta om den försäkrade har förmåga att försörja sig själv genom förvärsarbete på den reguljära arbetsmarknaden, d.v.s. genom fortsatt arbete hos den befintliga arbetsgivaren eller genom annat förvärsarbete. Prövningen mot hela arbetsmarknaden kan skjutas upp om det enligt medicinskt underlag bedöms sannolikt att den försäkrade inom kort kan återgå i arbete hos arbetsgivaren, dock senast då arbetsförmågan varit nedsatt under 365 dagar. Även om den försäkrade bedöms kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren på

den försäkrade bedöms kunna återgå i arbete hos arbetsgivaren på deltid, ska prövning ske mot den reguljära arbetsmarknaden.

### **Rehabiliteringspenning**

Den som genomgår arbetslivsinriktad rehabilitering kan erhålla rehabiliteringspenning från Försäkringskassan. Ersättningen utbetalas med samma belopp som sjukpenningen respektive förlängda sjukpenningen. I samband med rehabiliteringen kan särskilt bidrag utbetalas för kostnader.

### **Arbetshjälpmedel**

För att anställd ska kunna fortsätta arbeta eller återgå i arbete efter sjukdom kan det behövas arbetshjälpmedel eller anpassning av arbetsplatsen. Försäkringskassan kan ge bidrag till arbetsgivaren eller den anställde.

### **Ny lag om ledighet**

Anställd som är sjukskriven har rätt att vara ledig från anställningen för att prova annat arbete. Anställningsavtalet med den andre arbetsgivaren ska ha ingåtts under dag 91 – 180 i rehabiliteringskedjan. Den nya anställningen kan vara en tillsvidareanställning eller en tidsbegränsad anställning. Maximal tid för ledighet är nio månader.

### **Aktivitets-/sjukersättning**

Försäkrad som är yngre än 30 år och där arbetsförmågan är nedsatt p.g.a. sjukdom som kan antas pågå under minst ett år erhåller aktivitetsersättning. Den försäkrad som uppnått 30 års ålder men inte 65 år och vars arbetsförmåga är stadigvarande nedsatt beviljas sjukersättning. För att ersättning ska utgå, gäller bägge förmånerna, ska arbetsförmågan vara nedsatt med minst  $\frac{1}{4}$ . Ersättning kan också lämnas med  $\frac{1}{2}$ ,  $\frac{3}{4}$  och som hel. Det är Försäkringskassan som är utbetalare av en inkomstrelaterad ersättning och/eller garantiersättning.

---

[Länk till Försäkringskassans blankett](#)