

Rehabiliterings- och Arbetsanpassningspolicy

Från och med den 1 juli 2007 ansvarar Försäkringskassan för rehabiliterings-utredningar. Försäkringskassan ska också ta initiativ till, samordna och ha tillsyn över de åtgärder som behövs. Vid bedömningen av rehabiliteringsbehov är det viktigt att Försäkringskassan tar del av så mycket information som möjligt, som t ex läkarintyg och utlåtanden samt vilka möjligheter det finns på arbetsplatsen. Försäkringskassan ska sedan tillsammans med den anställde klarlägga behovet av insatser.

Den anställde har ansvar för att:

- Lämna de uppgifter som behövs för att klarlägga behovet av rehabilitering
- Delta i utredningen och planeringen av en lämplig rehabilitering
- Efter bästa förmåga aktivt delta i rehabiliteringen
- Till försäkringskassan anmäla ändrade förhållanden som har betydelse för rätten till eller storleken på rehabiliteringsersättningen

Arbetsgivaren å sin sida ska lämna de uppgifter som behövs för att bedöma behovet av rehabilitering. Försäkringskassan bedömer vad som är rimliga åtgärder. Både arbetsgivarens och den anställdes förutsättningar måste vägas in. Det är också lämpligt med ett avstämningssmöte där läkare, arbetsgivare och den anställde själv deltar. Initiativ till detta möte ska tas av Försäkringskassan. Det är därefter viktigt att rehabiliteringen kommer igång så tidigt som möjligt och det är på arbetsplatsen som de bästa förutsättningarna finns för att rehabiliteringen ska lyckas. Arbetsgivaren har fortfarande kvar ansvaret för arbetsanpassningen vid en rehabilitering, d.v.s. att arbetsmiljön är anpassad till den anställdes behov och förutsättningar.

Det kan vara att:

- Anpassa arbetsplatsen
- Ändra arbetsuppgifterna
- Omplacera den anställde till annat arbete inom verksamheten
- Ändra arbetstiderna
- Låta den anställde träna med de vanliga arbetsuppgifterna eller med nya
- Ordna med utbildning

Arbetsgivaren är inte skyldig att betala medicinsk eller social rehabilitering. Om ett arbetshjälpmedel eller en anpassning av arbetsplatsen inte kan anses ligga inom arbetsgivarens ansvar för att erbjuda en god arbetsmiljö enligt Arbetsmiljölagen, kan Försäkringskassan ge bidrag till arbetshjälpmedlet eller anpassningen. Bidraget kan ges både till den anställde och arbetsgivaren. Med arbetshjälpmedel menas både arbetstekniska hjälpmedel och särskilda anordningar på arbetsplatsen. Dessa kan vara personliga eller knutna till arbetsplatsen. En vanlig arbetslivsinriktad rehabiliteringsåtgärd är arbetsträning. Det innebär att man arbetar utan krav på prestation. Man gör det man kan och orkar, medan någon annan har ansvaret för att arbetet blir utfört. Man kan arbetsträna på arbetsplatsen eller något annat arbete. För att rehabiliteringsersättning ska utgå, krävs att arbetsträningen ingår i den rehabiliteringsplan som Försäkringskassan och den anställde diskuterat fram. Målet är att den anställde ska återfå sin arbetsförmåga och möjligheter att återgå till arbetslivet, i första hand till sina ordinarie arbetsuppgifter och i andra hand till anpassade uppgifter. Om detta inte är möjligt, åligger det arbetsgivaren att se över möjligheterna till omplacering av den anställde inom företaget. Så länge rehabiliteringen pågår finns inte saklig grund för uppsägning, då rehabiliteringsansvaret inte anses uppfyllt så länge rehabiliteringen pågår. När samtliga möjligheter är uttömda eller den sjuke inte vill delta i föreslagna åtgärder kan en uppsägning börja diskuteras.