



Arbetslivsinriktad rehabilitering

Vem gör vad – och när?

Innehåll

Inledning	3
Vem som ska göra vad.....	4
Sjukdag 1-14	5
Arbetsgivarens plan för återgång i arbete	5
Sjukdag 15.....	6
Sjukdag 16-90.....	6
Sjukdag 91-180.....	7
Sjukdag 181-365.....	8
Från sjukdag 366.....	9

Inledning

Arbetsgivaren, medarbetaren, hälso- och sjukvården och Försäkringskassan är alla involverade i den arbetslivsinriktade rehabiliteringen av en medarbetare på olika sätt.

För att det ska vara enkelt och tydligt för dig, som omfattas av Rehabilitering – ComeBack genom en försäkring hos Euro Accident, har vi i det här dokumentet sammanställt vem som ansvarar för vad och när samt på vilket sätt som försäkringen hjälper till.

Först medicinskt färdigutredd

Medarbetaren ska vara medicinskt färdigutredd innan den arbetslivsinriktade rehabiliteringen påbörjas. Hälso- och sjukvården ansvarar för den medicinska rehabiliteringen, det vill säga de åtgärder som behövs för att hjälpa medarbetaren att så långt som möjligt behålla eller få tillbaka sin fysiska och psykiska funktionsförmåga.

Arbetslivsinriktad rehabilitering

Arbetsgivaren ansvarar för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. Det är åtgärder som ska hjälpa medarbetaren att så långt som möjligt behålla eller få tillbaka sin arbetsförmåga.

Försäkringen som ett stöd under processen

Försäkringen hos Euro Accident finns som stöd för att arbetsgivaren och chefen ska kunna uppfylla sitt ansvar för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. I försäkringen finns en hälso- och rehabprocessledare till hands under hela processen som stöd för arbetsgivaren, närmaste chefen eller HR-avdelningen och medarbetaren för att driva processen framåt.

Hälso- och rehabprocessledaren koordinerar dock inte kontakten mellan arbetsgivaren och Försäkringskassan eller sjukskrivande läkare och kan heller inte ha direktkontakt med Försäkringskassan i individärenden av sekretessskäl.

Om medarbetaren riskerar att bli långtidssjukskriven eller nyligen har blivit sjukskriven med läkarintyg gör arbetsgivaren en anmälan till oss för att aktivera rehabiliteringen i försäkringen. Om medarbetaren nyligen har blivit sjukskriven med läkarintyg ska anmälan vara oss tillhanda senast den trettionde sjukfrånvarodagen.

Sätta in åtgärder som behövs

Hälso- och rehabprocessledaren bedömer behov av åtgärder för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen som ryms inom försäkringen. Målet är att undvika att en medarbetare blir långtidssjukskriven alternativt att göra det möjligt för en medarbetare som är sjukskriven att kunna komma tillbaka till arbetet igen.

Vem som ska göra vad

Arbetsgivaren ska:

- Göra en anmälan till Euro Accident på euroaccident.se för att sätta igång rehabiliteringsprocessen när medarbetaren riskerar att bli långtidssjukskriven eller nyligen har blivit sjukskriven med läkarintyg. Om medarbetaren nyligen har blivit sjukskriven med läkarintyg ska anmälan vara oss tillhanda senast den trettionde (30) sjukfrånvarodagen.
- Hålla löpande kontakt med sin medarbetare under sjukfrånvaron.
- Anpassa arbetssituationen så långt det är möjligt så att medarbetaren kan arbeta, till exempel genom att anpassa arbetsuppgifter, arbetstid eller arbetsplats.
- Undersöka om det finns något annat lämpligt arbete i verksamheten som medarbetaren kan utföra.
- Ta fram en plan för återgång i arbete senast dag 30 från sjukfallets början, i det fall medarbetaren antas ha en nedsatt arbetsförmåga i minst 60 dagar. Läs mer i informationsrutan på nästa sida.
- Delta i ett avstämningsmöte om Försäkringskassan kallar till det.

Medarbetaren ska:

- Medverka i planering och åtgärder som medför att hen kan börja arbeta igen så snart som möjligt.
- Aktivt medverka i sin egen rehabilitering. Om hen inte gör det kan hen förlora sin rätt till ersättning.

Hälso- och sjukvården ska:

- Föreslå åtgärder som ska leda till att medarbetaren så långt som möjligt behåller eller får tillbaka sin fysiska och psykiska funktionsförmåga.
- Delta i ett avstämningsmöte om Försäkringskassan kallar till ett sådant.

Försäkringskassan ska:

- Bedöma medarbetarens arbetsförmåga och rätten till ersättning.
- Utredda om patienten skulle klara ett arbete på den vanliga arbetsmarknaden trots sin sjukdom.
- Vid behov samordna de olika åtgärder medarbetaren behöver för att komma tillbaka i arbete.
- Vid behov kalla till ett avstämningsmöte.
- Vid behov göra en försäkringsmedicinsk utredning.
- Vara behjälpliga i frågor om medarbetarens ärende hos Försäkringskassan.

Sjukdag 1–14

Arbetsgivaren ska:

- Bedöma medarbetarens arbetsförmåga.
- Betala sjuklön till medarbetaren om hen har rätt till det.
- Ta fram en plan för återgång i arbete senast 30 dagar från sjukfallets början. Läs mer i informationsrutan nedan.

Medarbetaren ska:

- Sjukanmäla sig till sin arbetsgivare dag 1.
- Lämna läkarintyg till sin arbetsgivare dag 8.
- Efter bästa förmåga delta i planeringen för återgång i arbete.

Arbetsgivarens plan för återgång i arbete

- Om en medarbetare antas vara sjuk i mer än 60 dagar ska arbetsgivaren ta fram en plan för återgång i arbete senast 30 dagar efter det att sjukfallet inträffat.
- Planen ska stödja rehabiliteringsarbetet på arbetsplatsen och innehålla de åtgärder som behöver genomföras för att medarbetaren ska kunna återgå till sitt arbete.
- Det är inte nödvändigt att ta fram en plan om det utifrån medarbetarens hälsotillstånd tydligt framgår att en återgång till arbetet inte är möjlig.
- Planen är främst tänkt som ett stöd för rehabiliteringsarbetet på arbetsplatsen och ska underlätta en tidig återgång i arbete. Den ska, i den utsträckning som är möjlig, upprättas i samråd med medarbetaren. Medarbetaren har en skyldighet att aktivt medverka i sin rehabilitering enligt 30 kap. 7 § SFB.
- Försäkringskassan kan vid behov begära att arbetsgivaren lämnar in planen i enlighet med 110 kap. 14 och 31 § SFB.

På Försäkringskassans webbplats, forsakringskassan.se, finns blanketten Arbetsgivarens plan för återgång i arbete (7459) och hjälptexter för att fylla i blanketten.

Sjukdag 15

Arbetsgivaren ska:

- Sjukanmäla medarbetaren till Försäkringskassan (tidigast dag 15 och senast dag 21).

Medarbetaren ska:

- Ansöka om sjukpenning.

Sjukdag 16–90

Arbetsgivaren ska:

- Sjukanmäla medarbetaren till Försäkringskassan om det inte gjorts (se dag 15).
- Anmäla medarbetarens inkomst om Försäkringskassan begär inkomststoppgift.
- Hålla löpande kontakt med medarbetaren under sjukfrånvaron.
- Ta fram eller följa upp plan för återgång i arbete.
- Delta i avstämningsmöte om Försäkringskassan kallar till det.

Medarbetaren ska:

- Ansöka om sjukpenning från Försäkringskassan.
- Skicka läkarintyg till Försäkringskassan och till arbetsgivaren.
- Medverka i planering och åtgärder som medför att hen kan återgå i arbete så snart som möjligt.
- I möjligaste mån medverka i att ta fram en plan för återgång i arbete tillsammans med arbetsgivaren.

Försäkringskassan ska:

- Bedöma medarbetarens arbetsförmåga.
- Betala sjukpenning till medarbetaren om hen har rätt till det.
- Klargöra och vid behov samordna de olika åtgärder medarbetaren behöver för att kunna komma tillbaka i arbete.
- Vid behov begära att arbetsgivaren lämnar in sin plan för återgång i arbete.
- Vid behov kalla till ett avstämningsmöte.

Sjukdag 91-180

Försäkringskassan bedömer om medarbetaren helt eller delvis kan klara sitt vanliga arbete eller något annat lämpligt arbete som du som arbetsgivare kan erbjuda. Medarbetaren har bara rätt till sjukpenning i den omfattning hen inte kan utföra något arbete alls hos befintlig arbetsgivare.

Arbetsgivaren ska:

- Hålla löpande kontakt med medarbetaren under sjukfrånvaron.
- Anpassa arbetssituationen så långt det är möjligt så att medarbetaren kan arbeta, till exempel genom att anpassa arbetsuppgifter, arbetstid eller arbetsplats.
- Undersöka om det finns något annat lämpligt arbete i din verksamhet som medarbetaren kan utföra.
- Följa upp och vid behov uppdatera planen för återgång i arbete.
- Delta i ett avstämningsmöte om Försäkringskassan kallar till det.

Medarbetaren ska:

- Medverka planering och åtgärder som gör att hen kan börja arbeta igen så snart som möjligt.
- Ansöka om ersättning från sjukförsäkring hos Euro Accident (eller annat försäkringsbolag). Medarbetaren ansöker själv genom att fylla i och skicka in en skadeanmälan som finns på euroaccident.se.

Försäkringskassan ska:

- Bedöma medarbetarens arbetsförmåga.
- Betala sjukpenning till medarbetaren om hen har rätt till det.
- Utredda om medarbetaren klarar av ett annat arbete utanför din verksamhet.
- Vid behov samordna de olika åtgärder medarbetaren behöver för att kunna komma tillbaka i arbete.
- Vid behov begära att arbetsgivaren lämnar in sin plan för återgång i arbete.
- Vid behov kalla till ett avstämningsmöte.

Sjukdag 181–365

Efter 180 dagar utreder Försäkringskassan om medarbetarens arbetsförmåga ska bedömas mot normalt förekommande arbeten eller annat lämpligt tillgängligt arbete. Om deras utredning visar att medarbetaren kan klara ett annat arbete, upphör rätten till sjukpenning efter 180 dagar.

Försäkringskassan kan göra undantag från detta om:

- Försäkringskassan bedömer att övervägande skäl talar för att medarbetaren kan gå tillbaka till arbete hos dig som arbetsgivare inom ett år från den första sjukdagen. Med övervägande skäl menas att mer talar för än emot att medarbetaren kan återgå i arbete hos dig som arbetsgivare. Som grund för en sådan bedömning behövs exempelvis den plan för återgång i arbete som du och medarbetaren tagit fram och arbetar efter.
- Försäkringskassan bedömer att särskilda skäl talar för en återgång till arbete hos arbetsgivaren senast dag 550. Prognosen för återgång i arbete måste vara tydlig och det måste vara stor sannolikhet att medarbetaren kan återgå senast dag 550.
- Det kan anses oskäligt att bedöma medarbetarens arbetsförmåga i förhållande till arbete på den vanliga arbetsmarknaden, till exempel om hen är svårt sjuk. Då bedömer Försäkringskassan arbetsförmågan i förhållande till ett arbete hos dig som arbetsgivare.
- Vården eller rehabiliteringen har försenats på grund av coronapandemin.
- Arbetstagaren är 62 år och över.

Arbetsgivarens ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering regleras av Socialförsäkringsbalken, Arbetsmiljölagen och Lagen om anställningsskydd. Ditt ansvar som arbetsgivare gäller så länge det finns ett anställningsförhållande, även om rätten till sjukpenning upphör. Om du har funderingar på vad som gäller arbetsrättsligt om din medarbetare inte längre har rätt till sjukpenning, kan du kontakta din arbetsgivarorganisation.

Arbetsgivaren ska:

- Hålla löpande kontakt med medarbetaren under sjukfrånvaron.
- Anpassa arbetssituationen så långt det är möjligt så att medarbetaren kan arbeta, till exempel genom att anpassa arbetsuppgifter, arbetstid eller arbetsplats.
- Undersöka om det finns något annat lämpligt arbete i din verksamhet som medarbetaren kan utföra.
- Följa upp och vid behov uppdatera plan för återgång i arbete.
- Delta i ett avstämningsmöte om Försäkringskassan kallar till det.

Medarbetaren ska:

- Medverka i planering och åtgärder som medför att hen kan börja arbeta igen så snart som möjligt.

Försäkringskassan ska:

- Utredda om medarbetaren skulle kunna utföra ett arbete på den vanliga arbetsmarknaden trots sjukdomen.
- Bedöma medarbetarens arbetsförmåga.
- Betala sjukpenning till medarbetaren om hen har rätt till det.
- Vid behov begära att arbetsgivaren lämnar in plan för återgång i arbete.
- Vid behov samordna de olika åtgärder medarbetaren behöver för att kunna komma tillbaka i arbete.
- Vid behov kalla till ett avstämningsmöte.

Från sjukdag 366

Efter 365 dagar utreder Försäkringskassan om medarbetarens arbetsförmåga ska bedömas mot normalt förekommande arbeten eller annat lämpligt tillgängligt arbete. Om Försäkringskassans utredning visar att medarbetaren kan klara ett annat arbete, upphör rätten till sjukpenning efter 365 dagar.

Försäkringskassan kan göra undantag från detta om:

- Försäkringskassan bedömer att särskilda skäl talar för en återgång till arbete hos arbetsgivaren senast dag 550. Prognosen för återgång i arbete måste vara tydlig och det måste vara stor sannolikhet att medarbetaren kan återgå senast dag 550.
- Det kan anses oskäligt att bedöma medarbetarens arbetsförmåga i förhållande till arbete på den vanliga arbetsmarknaden, till exempel om hen är svårt sjuk. Då bedömer Försäkringskassan arbetsförmågan i förhållande till ett arbete hos dig som arbetsgivare.
- Vården eller rehabiliteringen har försenats på grund av coronapandemin.
- Arbetstagaren är 62 år och över.

Arbetsgivaren ska:

- Hålla löpande kontakt med medarbetaren under sjukfrånvaron.
- Anpassa arbetssituationen så långt det är möjligt så att medarbetaren kan arbeta, till exempel genom att anpassa arbetsuppgifter, arbetstid eller arbetsplats.
- Undersöka om det finns något annat lämpligt arbete i din verksamhet som medarbetaren kan utföra.
- Följa upp och vid behov uppdatera plan för återgång i arbete.
- Delta i ett avstämningsmöte om Försäkringskassan kallar till det.

Medarbetaren ska:

- Medverka i planering och åtgärder som medför att hen kan börja arbeta igen så snart som möjligt.

Försäkringskassan ska:

- Utredda om medarbetaren skulle kunna utföra ett arbete på den vanliga arbetsmarknaden trots sjukdomen.
- Bedöma medarbetarens arbetsförmåga.
- Betala sjukpenning till medarbetaren om hen har rätt till det.
- Vid behov samordna de olika åtgärder medarbetaren behöver för att kunna komma tillbaka i arbete.
- Vid behov begära att arbetsgivaren lämnar in sin plan för återgång i arbete.
- Vid behov kalla till ett avstämningsmöte.