

Om du blir sjuk

Information till dig som är medarbetare i Motala kommun.

motala.se

Motala kommun

Inledning

Att bli sjuk någon gång under arbetslivet är naturligt. När det händer är det viktigt att du vet vad som gäller och vilket stöd du kan få.

Den här informationen ger dig en överblick över vad som händer om du blir sjuk, vad du själv behöver göra och hur vi tillsammans arbetar för att du ska kunna återgå i arbete på ett tryggt och hållbart sätt.

Motala kommuns arbetsmiljöpolicy ligger till grund för vårt arbete med hälsa och arbetsmiljö. Den slår fast att vi ska erbjuda en god och utvecklande arbetsmiljö där både fysiska, organisatoriska och sociala faktorer beaktas. Arbetsmiljöarbetet är långsiktigt och förebyggande, med målet att skapa förutsättningar för ett hållbart arbetsliv där du inte drabbas av ohälsa på grund av arbetet.

Om du blir sjuk och inte kan arbeta så finns rutiner och ett gemensamt ansvar för att underlätta din återgång. Som arbetsgivare ansvarar Motala kommun för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. Du som medarbetare har en viktig roll i att medverka i processen. Tillsammans skapar vi bästa möjliga förutsättningar för en bra återgång i arbete.

Rättigheter och skyldigheter under sjukperioden

Som medarbetare har du både rättigheter och skyldigheter under en sjukskrivningsperiod.

Ansvar

Din chef ansvarar för att planera, samordna och följa upp den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. Din chef kallar också till möten och vid behov involverar relevanta aktörer.

Du och din chef har ett gemensamt ansvar för att rehabiliteringen och planeringen av din återgång i arbete blir så bra som möjligt.

Du har rätt att:

- Behålla kontakten med chef, arbetsplats och arbetskamrater.
- Vara med och planera för din återgång i arbete.
- Vid behov få arbetslivsinriktade rehabiliteringsinsatser som underlättar återgång till ditt arbete.
- Bli bemött så att uppgifter om din hälsa och personliga förhållanden skyddas.
- Ha med facklig representant vid rehabiliteringsmöten med arbetsgivaren. Du ansvarar själv för att kontakta och bjuda in den personen.

Du är skyldig att:

- Meddela sjukfrånvaro till din arbetsgivare och friskanmäla dig när du återgår till arbetet.
- Från dag 8 visa upp ett läkarintyg som styrker din sjukfrånvaro.
- Aktivt medverka till din egen rehabilitering. Det är viktigt att du deltar i din rehabilitering och behåller kontakten med din chef och arbetsplatsen. Om du inte medverkar kan det påverka din anställning.
- Lämna beslut från Försäkringskassan som rör din rätt till ersättning, till exempel sjukersättning, indragen sjukpenning.

När du blir sjuk

Sjukanmälan

- Du ska alltid sjukanmäla dig första sjukdagen enligt de rutiner som finns på din arbetsplats.
- Din chef kommer att kontakta dig inom tre dagar för att höra hur du mår och om något kan göras på arbetsplatsen för att underlätta din återgång till arbetet.

Håll kontakt med din chef under din sjukperiod.

Sjuklön

- På din första sjukdag görs ett karensavdrag.
- Arbetsgivaren betalar ut sjuklön under dag 2–14 om du inte kan arbeta. Rätten till sjuklön bedöms av din chef. Kan du arbeta delvis trots din sjukdom kan du få sjuklön på deltid. Din chef har också rätt att ge dig tillfälliga arbetsuppgifter som du kan klara trots din sjukdom.
- Från dag 15 prövar Försäkringskassan din rätt till sjukpenning. Du måste själv ansöka om sjukpenning.

Läkarintyg

Från dag 8 visa upp ett läkarintyg som styrker din sjukfrånvaro. Om läkarintyg inte inkommer i tid, kan din frånvaro komma att betraktas som olovlig. Det gäller även vid förlängning av sjukskrivning.

Tidiga insatser

Omtankesamtal

Omtankesamtal är ett samtal mellan dig och din chef. Syftet med omtankesamtal är att fånga tidiga tecken på ohälsa, för att undvika sjukskrivning eller underlätta återgång i arbete. Detta görs genom att undersöka om behov av anpassning eller rehabiliteringsinsatser föreligger.
Omtankesamtal genomförs i följande fall:

- Om sjukfrånvaron beräknas bli längre än 14 dagar.
- Vid upprepad korttidsfrånvaro.
- Vid tidiga signaler på ohälsa.
- Om medarbetaren själv önskar.

Omtankesamtalet kan behöva kompletteras med stöd från företagshälsovården.

Om rehabiliteringsbehov saknas

Om ni vid omtankesamtal bedömer att du kan återgå till ditt ordinarie arbete utan rehabiliteringsinsatser återgår du i tjänst.

Aktivt rehabiliteringsarbete

Om det finns behov av anpassning eller rehabiliteringsinsatser bjuder din chef in dig till ett eller flera återgångsmöten. Syftet med mötena är att tillsammans planera och följa upp vad som behövs för att du ska kunna återgå i arbete, utifrån din aktuella situation.

Anpassningar kan till exempel vara:

- Justerade arbetsuppgifter.
- Anpassade arbetstider.
- Hjälpmedel i arbetet.

Rehabiliteringsinsatser kan exempelvis vara stöd från företagshälsovård. Chefen ska dock inte skapa helt nya arbetsuppgifter eller förändra arbetet på ett sätt som påverkar arbetsmiljön för andra medarbetare.

Du och din chef planerar anpassningar och insatser tillsammans. Vid behov kan även andra delta, till exempel HR, facklig representant, företagshälsovård, rehabkoordinator, Försäkringskassan eller behandlande läkare. Om sjukskrivningen förväntas pågå längre än 60 dagar ska en plan för återgång tas fram senast dag 30. Planen delges till Försäkringskassan på förfrågan.

Bedömning av arbetsförmåga

En bedömning av din arbetsförmåga görs för att kunna planera rätt stöd och få en tydligare bild om det finns behov av anpassningar.

Bedömningen kan göras på olika sätt:

- Ofta börjar det med dialog mellan chef och medarbetare om enklare anpassningar.
- Vid behov gör du och din chef en mer strukturerad genomgång av samtliga arbetsuppgifter och i vilken grad du kan utföra dessa.
- Företagshälsovården har medicinsk kompetens och kan göra en mer omfattande bedömning.

Företagshälsovården

Företagshälsovården kan kopplas in som stöd i rehabiliteringen. Företagshälsovården har både medicinsk kompetens och kunskap om arbetslivets krav och stödjer arbetsgivaren i den arbetslivsinriktade

rehabiliteringen. De kan bidra med underlag och rekommendationer, för att underlätta din återgång i arbete.

Hälso- och sjukvården ansvarar fortsatt för medicinsk behandling och sjukskrivning vid behov.

Särskilt högriskskydd

Om du har en medicinskt väl dokumenterad sjukdom och det är troligt att du kommer vara sjuk fler än 10 gånger på ett år eller riskerar långa sjukperioder, kan du ansöka om särskilt högriskskydd hos Försäkringskassan. Särskilt högriskskydd innebär att du vid all godkänd sjukfrånvaro slipper karensavdraget och att arbetsgivaren får ersättning för utbetald sjuklön från Försäkringskassan.

Läs mer om särskilt högriskskydd på www.forsakringskassan.se

Försäkringar vid sjukdom eller arbetsskada

Om din sjukdom eller skada har samband med arbetet ska det anmälas i kommunens systemstöd för händelserapportering (arbetsskador och tillbud). Din chef ansvarar i sin tur att skicka din arbetsskadeanmälan till Försäkringskassan. Som anställd i Motala kommun omfattas du genom ditt kollektivavtal av försäkringar. Trygghetsförsäkring vid arbetsskada (TFA-KL) gäller vid arbetsskada. Du ansvarar själv för anmälan till AFA Försäkring.

Sjukförsäkring (AGS-KL) gäller om du blir sjuk. Under dag 91–360 i sjukperioden kan du få ersättning som kompletterar den ersättning du får från Försäkringskassan. Du måste själv ansöka om ersättningen hos AFA försäkring.

Läs mer om försäkringarna på www.afaforsakring.se

Sjukersättning

Om Försäkringskassan bedömer att din arbetsförmåga är stadigvarande nedsatt i alla arbeten på arbetsmarknaden kan sjukersättning beviljas.

- Hel sjukersättning innebär att anställningen avslutas.
- Partiell (delvis) sjukersättning innebär att anställningen minskas i motsvarande grad.

Du skickar själv in en ansökan om att få sjukersättning till Försäkringskassan.

Läs mer om sjukersättning och ansök på www.forsakringskassan.se

När rehabilitering avslutas

Målet med rehabiliteringen är att du ska kunna återgå till ditt ordinarie arbete. Om utredning av din arbetsförmåga och genomförda rehabiliteringsinsatser visar att du kan återgå i arbete, avslutas rehabiliteringsärendet.

Om du inte kan återgå till ditt ordinarie arbete

Om det konstateras att du trots anpassnings– eller rehabiliteringsinsatser inte kan återgå till ditt ordinarie arbete är arbetsgivaren skyldig att undersöka möjligheten till omplacering.

Vid en omplaceringsutredning undersöker arbetsgivaren under en begränsad period vilka vakanta tjänster som finns i kommunen och redovisar dessa för din fackliga organisation. Om lämplig vakans finns så erbjuds du den skriftligen. En förutsättning för omplacering är att du ska ha tillräckliga kvalifikationer för den vakanta tjänsten.

Rätten till omplacering innebär inte att du har rätt till viss arbetsplats, vissa arbetsuppgifter, viss sysselsättningsgrad eller viss lön.

Återgång till annat arbete

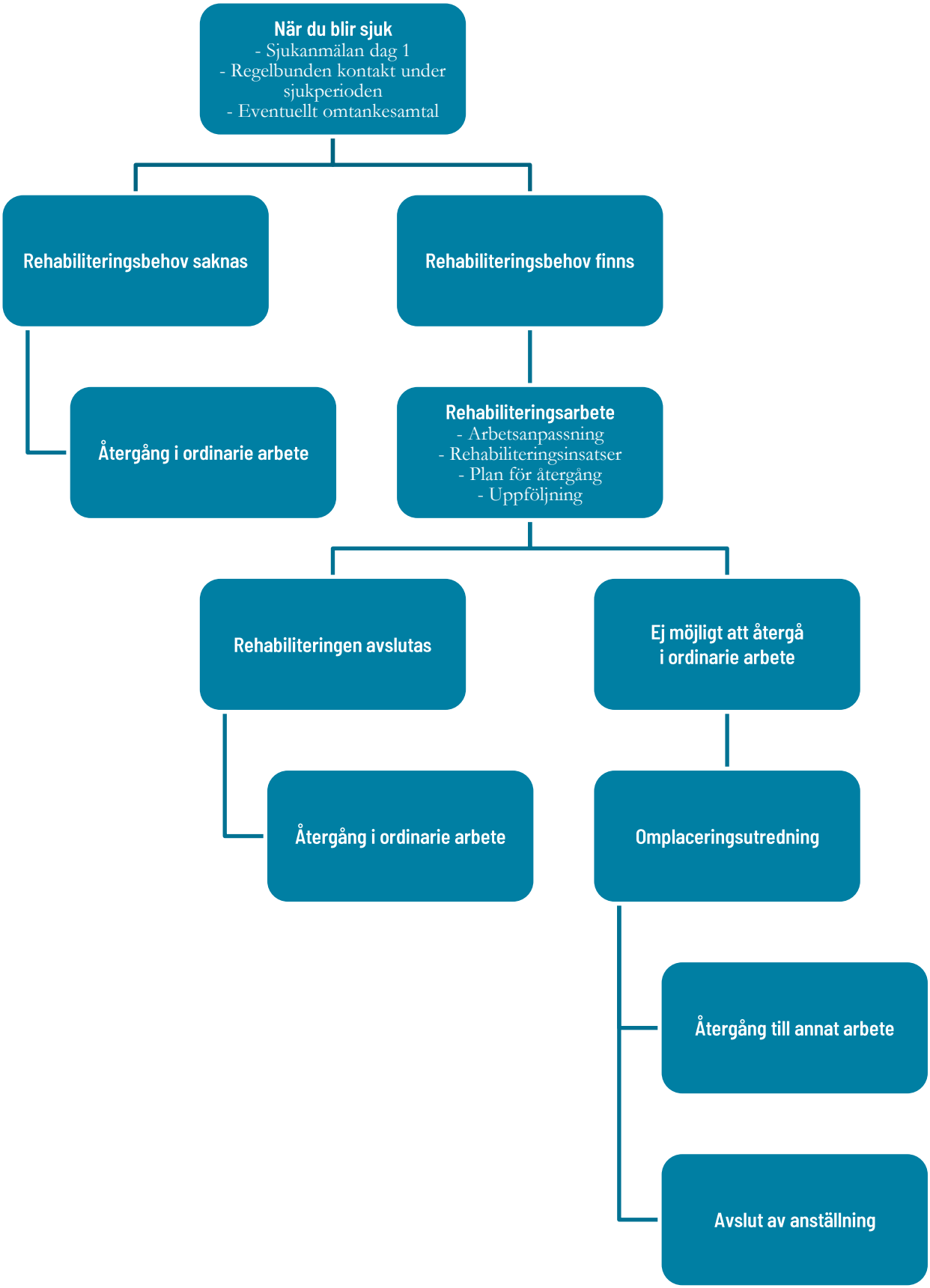
Efter genomförd omplaceringsutredning som resulterat i annat arbete i kommunen skrivs ett nytt anställningsavtal. Anställningsvillkor och sysselsättningsgrad för den nya befattningen gäller från och med tillträdesdatum.

Avslut av anställning

Om omplaceringsutredningen visar att det inte finns någon lämplig vakans eller om du tackar nej till erbjudandet går arbetsgivaren vidare med uppsägning av personliga skäl och anställningen avslutas.

Om din anställning avslutas på grund av nedsatt arbetsförmåga kan du få stöd från Omställningsfonden. De erbjuder personlig vägledning och stöd för att hjälpa dig vidare till nytt arbete, studier eller annan sysselsättning utifrån dina förutsättningar och möjligheter.

Läs mer om omställning på www.omstallningsfonden.se


När du blir sjuk
- Sjukanmälan dag 1
- Regelbunden kontakt under sjukperioden
- Eventuellt omtankesamtal
Rehabiliteringsbehov saknas
Rehabiliteringsbehov finns
Återgång i ordinarie arbete
Rehabiliteringsarbete
- Arbetsanpassning
- Rehabiliteringsinsatser
- Plan för återgång
- Uppföljning
Rehabiliteringen avslutas
Ej möjligt att återgå i ordinarie arbete
Återgång i ordinarie arbete
Omplaceringsutredning
Återgång till annat arbete
Avslut av anställning