

Policy för hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande insatser

-inklusive sjukskrivningsrutiner och lathund

Innehållsförteckning

Policy för hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande insatser.....	1
-inklusive sjukskrivningsrutiner och lathund.....	1
Innehållsförteckning.....	1
Bakgrund.....	1
Syfte.....	1
Mål.....	2
Del 1.....	2
Hälsofrämjande och förebyggande insatser.....	2
Friskvårdstid.....	2
Friskvårdsdialog.....	2
Tobaksavvänjning.....	2
Träningslokaler.....	3
Bidragsmöjligheter i förebyggande syfte.....	3
Företagshälsovård.....	3
Del 2.....	3
Vid sjukskrivning och rehabilitering.....	3
Riktlinjer.....	4
Medarbetare.....	4
Fackförbund/skyddsombud.....	5
Arbetsgivaren/närmsta chef.....	5
Rehabiliteringssamordnaren/Företagshälsovård.....	5
Kommunens ledningsgrupp och Centrala samverkansgrupp.....	5

Rehabiliteringskedjan.....	6
Lathund över sjukskrivningsprocessen.....	6
Bilaga 1.....	7
Information om viljeinriktning avseende tobak.....	7
Varför en tobaksfri arbetsmiljö?.....	7
Råd och stöd.....	7
Viljeinriktning.....	8
När kan rökning och snusning ske?.....	8
Bilaga 2.....	9
Information om träningslokaler.....	9
Lyftet, Bispgården.....	9
Hotell Hammarstrand.....	9
Simhallen, Stugun.....	9

Bakgrund

Ragunda kommun önskar bli förknippad med ansvarstagande, hög kvalitet och säkerhet. Denna policy är framtagen av omsorg om våra nuvarande och framtida medarbetare och indirekt även våra kunder och allmänheten.

Som arbetsgivare är Ragunda kommun skyldig att bedriva ett hälsofrämjande, förebyggande och arbetslivsinriktat rehabiliteringsarbete i enlighet med Arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöverkets föreskrifter, Tobakslagen och Socialförsäkringsbalken (fd Lag om allmän försäkring), gentemot sina medarbetare. Denna policy är framtagen med utgångspunkt i lagstiftning och kommunens personalpolitik och är ett komplement till Ragunda Kommuns arbetsmiljöpolicy.

Ragunda Kommun har intentionen att fortlöpande informera sina medarbetare om hälsofrämjande insatser, sjukskrivningsrutiner och rehabilitering, i syfte att förbättra arbetsplatsernas kunskap och därigenom kunna förebygga och hjälpa när behov uppstår.

Syfte

Syftet med denna policy är att den ska vara känd i verksamheterna så att medarbetare och chefer känner sig trygga i att stödja och vägleda genom enhetliga arbetssätt vid hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande arbete för att öka och bibehålla medarbetares hälsa och arbetsförmåga.

Policyn syftar till att arbetsgivaren snabbt ska agera vid sjukskrivning eller ohälsa genom att erbjuda stöd och hålla kontakt. För en medarbetare som är

sjukskriven eller i behov av rehabilitering har det genom forskning påvisats att tidiga insatser i större utsträckning leder till en lyckad återgång i arbete. Att anpassa arbete så att en medarbetare trots sjukdom/skada kan vistas på arbetsplatsen och utföra de arbetsuppgifter som denne klarar av, är något som ska genomsyra hela hälsoarbetet då bibehållen kontakt med arbetsplatsen genom forskning visat sig underlätta rehabiliteringen (referenser: Rehabiliteringsvetenskap, rehabilitering till arbetslivet i ett flerdisciplinärt perspektiv, Vahlne Westerhäll m fl, 2006, kap 16; Friskfaktorer i arbetslivet, Abrahamsson m fl, 2003, s. 232). Även Försäkringskassan uppmanar till tidiga insatser (Faktablad FK 4120-Arg, 2012-08-27).

Mål

Målet med policyn är att den ska vara känd i verksamheterna genom att årligen kommuniceras på arbetsplatsträffar, så att policyn utgör stöd och vägledning.

Del 1

Hälsofrämjande och förebyggande insatser

Med begreppet ”hälsofrämjande” avses insatser som riktar sig till hela gruppen medarbetare i syfte att förbättra eller bibehålla hälsa. Begreppet ”förebyggande” riktar sig däremot till de medarbetare som av olika anledningar utgöra en riskgrupp för ohälsa.

Du som medarbetare har alltid ett egenansvar för din hälsa. Många gånger är inte nedsatt arbetsförmåga och/eller sjukskrivning arbetsrelaterad men påverkar ändå arbetsförmågan. Ragunda Kommun erbjuder därför hälsofrämjande och förebyggande insatser för att Du som anställd ska känna livskvalitet och bibehålla ork vid såväl arbete som fritid. I arbetet med detta erbjuds följande:

Friskvårdstid

Medarbetare har möjlighet till upp till en timmes friskvård per vecka på arbetstid, när så är möjligt för verksamheten. Tiden kan med fördel delas upp på flera kortare tillfällen och exempelvis förläggas i samband med lunch eller arbetspassets början eller slut, då även fritid kan skjutas till och ge längre pass av friskvård. Tiden kan nyttjas till såväl fysisk aktivitet som avkoppling i massagestol eller liknande. En förutsättning för att friskvårdstiden ska kunna nyttjas optimalt är att frågan om hur så många som möjligt ska kunna nyttja tiden utan att verksamheten störs, lyfts på arbetsplatsträff.

Friskvårdsdialog

Tillsvidareanställda medarbetare ges friskvårdsdialog vid årligt medarbetarsamtal i syfte att medarbetarens hälsa och arbetskapacitet kopplad till hälsa ska belysas lika naturligt som övrigt samtalsinnehåll. Medarbetaren tillsammans med chef ska i dialogen komma överens om vilken typ av friskvård medarbetaren ska stödjas till för att öka eller bibehålla arbetsförmåga. Dialogen ska dokumenteras och följas upp vid nästkommande års medarbetarsamtal.

Tobaksavvänjning

Ragunda kommuns viljeinriktning är att våra arbetsplatser i hälsofrämjande syfte ska vara rökfria, se bilaga 1 för ytterligare information. Avvänjningsstöd i form av läkemedel och samtalsstöd erbjuds medarbetare som önskar hjälp med att avstå från tobak under arbetstid eller som vill sluta med snus och/eller cigaretter till fullo.

Träningslokaler

Medarbetare erbjuds kostnadsfri träning vid särskilda anläggningar, se bilaga 2 för mer information.

Bidragsmöjligheter i förebyggande syfte

Någon bidragsmöjlighet till friskvård för samtliga medarbetare finns inte. Medarbetare med uttalad problematik eller symtom som på sikt riskerar att leda till sjukskrivning; onda axlar, psykisk ohälsa mm, kan däremot i vissa fall få hjälp och stöd med detta. En rehabiliteringsutredning ska i dessa fall upprättas gemensamt mellan anställd och chef. Ansvarig chef rådgör därefter med personalavdelningens rehabiliteringssamordnare för beslut om ifall upp till halva kostnaden för massage, besök hos naprapat, kiropraktor, visst samtalsstöd eller liknande, ska ersättas, samt för hur många tillfällen så ska ske. Insatser/behandlingar kan i dessa fall även avse stöd till rökavvänjning, viktnedgång, stresshantering eller annan insats i syfte att öka och/eller bibehålla den anställdes arbetsförmåga. Det ska i dessa fall finnas ett tydligt definierat mål i rehabiliteringsutredningen om vad behandlingen väntas leda till och om det finns något som medarbetaren utöver detta kan göra för att på egen hand förebygga ohälsa, t.ex. ökad fysisk aktivitet, andra livsstilsförändringar eller förändrade arbetssätt/schemaläggning.

Företagshälsovård

Genom kommunens företagshälsovård kan bland annat samtalsstöd eller sjukgymnastbesök erbjudas medarbetare som vid friskvårdsdialog eller vid annat tillfälle signalerat behov av detta. Alla kontakter med företagshälsovården ska föregås av genomförd rehabiliteringsutredning som tydligt påvisar syfte och mål med insatserna. Ansvarig chef ska därefter kontakta kommunens rehabiliteringssamordnare som är budgetansvarig för företagshälsovården. Insatser via företagshälsovården ska följas upp.

Del 2

Vid sjukskrivning och rehabilitering

Som arbetsgivare är Ragunda kommuns utgångspunkt att det alltid är den medarbetarens *arbetsförmåga* som avgör om sjukskrivning är befogad, inte sjukdomen/skadan i sig. Sjukintyg från läkare är ett medicinskt utlåtande att matcha mot arbetsgivarens möjligheter till anpassning. Under de första fjorton sjukdagarna (undantaget den första dagen som är en karensdag) är arbetsgivaren enligt § 4 i Lag om sjuklön skyldig att utbetala sjuklön om arbetsförmågan är nedsatt. Om arbetsgivaren istället tillfälligt kan omplacera en medarbetare till uppgifter som denne kan utföra utan negativ inverkan på hälsan och därmed vara kvar i arbete på hel- eller deltid, kan medarbetaren istället för sjuklön uppbära lön för denna tid.

Behov av rehabilitering kan uppstå på många olika sätt; det kan handla om att Du eller en medarbetare plötsligt eller successivt drabbas av fysisk eller psykisk sjukdom eller skada, förändras i personlighet till följd av stress eller problem utanför arbetet, eller som lider av långvarig smärta vid vissa arbetsmoment. En rehabiliteringsutredning är då vad arbetsgivaren i första hand ska genomföra när ohälsa föreligger; när medarbetare eller chef anser att det finns behov av hjälp och stöd i förebyggande syfte, när en medarbetare varit sjukskriven i mer än fjorton dagar eller när sex eller fler sjukfrånvarotillfällen registrerats de senaste tolv månaderna.

Ragunda kommun följer rehabiliteringskedjan, se sid 6-7, vilket innebär att yttre aktörer, så som försäkringskassan, företagshälsovården, arbetsförmedlingen m.fl., kallas in vid behov och medarbetaren får då medge sitt samtycke till detta på särskild blankett. Nedan följer riktlinjer för när och hur Du som medarbetare, chef och olika professioner inom kommunen kan medverka vid sjukskrivning och i rehabiliteringsprocessen.

Riktlinjer

Medarbetare

Vid sjukskrivning frånvaro är Du som medarbetare skyldig att meddela din närmsta chef, dag 1, att du är sjuk och gärna även sjukdomsorsak så att arbetsgivaren om möjligt ska kunna stödja och hjälpa. Om sjukskrivningen blir långvarig är närmsta chef ansvarig för att stödja och hjälpa dig genom rehabiliteringen även om inte besvären är arbetsrelaterade. Under sjukskrivning och rehabilitering finns ett förstärkt anställningsskydd. Du som medarbetare förutsätts aktivt delta i rehabiliteringen genom att lämna de uppgifter och intyg som arbetsgivaren efterfrågar samt delta i de insatser som beslutas. Även om målet med rehabiliteringen är att medarbetaren ska kunna återgå i arbete i någon form kan det i vissa fall, när alla alternativ provats eller medarbetaren inte aktivt

deltar i sin rehabilitering, bli aktuellt att skilja medarbetaren från sin anställning.

När en kollega drabbas av ohälsa utgör Du som kollega ett viktigt stöd, detta oavsett om kollegan helt eller delvis är i arbete eller förblir sjukskriven under större del av tiden som rehabilitering pågår. Chefen är den som har ansvar för att hålla kontakt och driva rehabiliteringsarbetet men av den sjukskrivne beskrivs det ofta som mycket betydelsefullt att kollegor hör av sig och visar omtanke. Även i arbete är det viktigt med stöttning och förståelse från arbetskamrater för den som befinner sig i en rehabiliteringsprocess och som för en tid har begränsad arbetsförmåga.

Fackförbund/skyddsombud

Skyddsombudet på arbetsplatsen har en viktig funktion, främst i det hälsofrämjande och förebyggande arbetet genom att tillsammans med chef arbeta med systematiskt arbetsmiljöarbete och vid bland annat skyddsronder påtala fysiska och psykiska riskmoment som kan leda till sjukskrivning. Skyddsombudet kan även stödja kollegor som befinner sig i sjukskrivning.

Du som medarbetare kan vid rehabilitering ta hjälp av skyddsombud eller ditt fackförbund vid möten med chef, rehabiliteringssamordnare eller andra aktörer. Om du önskar stöd från dessa är du själv ansvarig för att kalla dem till möten, då chef och rehabiliteringssamordnaren är bundna av tystnadsplikt som gör att de inte röjer uppgifter som härrör till rehabiliteringen.

Arbetsgivaren/närmsta chef

Chef ansvarar för återkoppling till medarbetare samt registrering av sjukfrånvaro dag 1. Det är också närmsta chef som ansvarar för att registrera återgång i arbete/friskanmälan. Vid såväl signaler på ohälsa i arbete som vid frekvent korttidsfrånvaro eller längre sjukskrivning är du som chef ansvarig för att tillsammans med din medarbetare genomföra en rehabiliteringsutredning. Underlag för utredningen finns i Adato. Kommunens rehabiliteringssamordnare kan vara behjälplig vid upprättandet av utredningen men ansvaret vilar alltid på dig som chef. Hur ditt agerande under sjukskrivningen bör se ut för att hjälpa och stödja, finns beskrivet i lathund (bilaga 3) längre fram i denna policy. Rutiner för agerande vid misstanke om skadligt bruk av t.ex. alkohol eller narkotika, finns i särskild alkohol- och drogpolicy. Arbete med förebyggande hälsoarbete ingår i det systematiska arbetsmiljöansvaret som åligger dig som chef att bedriva, se arbetsmiljöpolicy.

Rehabiliteringssamordnaren/Företagshälsovård

På kommunens personalavdelning finns en person som till viss del arbetar med rehabilitering genom att samordna kontakter mellan närmsta chef, försäkringskassa, företagshälsovård och eventuella andra aktörer. Som chef eller medarbetare kan du vända dig till rehabiliteringssamordnaren för stöd. Rehabiliteringssamordnaren är även den som samordnar stöd till de medarbetare som önskar hjälp med tobaksavvänjning.

Kommunens ledningsgrupp och Centrala samverkansgrupp

Kommunens ledningsgrupp är ansvarig för att besluta och avsätta medel för information, utbildning och insatser gällande rehabilitering och sjukskrivning. I kommunens Centrala samverkansgrupp arbetar man med att sätta upp riktlinjer för det systematiska arbetsmiljöarbetet, där arbete med att främja hälsa och förebygga sjukskrivning ingår, liksom utvärdering av dessa. Kontakta skyddsombudet på din arbetsplats eller ditt fackförbund om det är något du önskar i fråga om rehabilitering, förebyggande eller hälsofrämjande insatser och/eller sjukskrivning!

Rehabiliteringskedjan

Rehabiliteringskedjan är ett arbetssätt för försäkringskassan men som även påverkar den arbetslivsinriktade rehabiliteringen för Ragunda kommun. Syftet med kedjan är att tidigt fånga upp sjukskrivna och i möjligaste mån återföra dem i arbete. Arbetsförmågan bedöms därför i första hand mot det ordinarie arbetet, ev. med tillfällig anpassning, i andra hand mot annat arbete i hela arbetsgivarens verksamhet och i tredje hand mot annat arbete på arbetsmarknaden, enligt bilden på nästa sida.

Bilden nedan är lånad från försäkringskassans hemsida

http://www.forsakringskassan.se/irj/go/km/docs/fk_publishing/Dokument/Publikationer/Faktablad/ag_4134_bedomning_av_arbetsformaga_information_om_rehabiliteringskedjan.pdf (2011-10-05, kl. 11.40)



Lathund över sjukskrivningsprocessen

I bilaga 3 finns en lathund över roller och ansvar vid rehabilitering. De angivna dagarna (sjukskrivningsdagar) är att klassa som sista dag för en viss åtgärd, t.ex. för chef att ta kontakt med sjukskriven medarbetare eller att se över omplaceringsmöjligheter. Att föregå modellen och utföra åtgärder före ett visst dagantal i sjukskrivningen, är att rekommendera då tidiga insatser främjar återgång i arbete.

Bilaga 1

Information om viljeinriktning avseende tobak

Ragunda kommuns ståndpunkt är att tobaksfri arbetsmiljö främjar hälsa. Att sluta röka och/eller snusa är alltid ett personligt ställningstagande. Målsättningen är att medarbetare som önskar hjälp med snus- och/eller rökavvänjning ska känna till hur de kan stödjas i detta och att arbetsmiljön ska vara tobaksfri.

Tobaksfri arbetsmiljö ingår i kommunens satsningar på hälsofrämjande insatser och med begreppet ”tobaksfri” avses såväl cigaretter och pipa som snus i alla former som innehåller nikotin. Såväl medarbetare som tillfälligt anställda, förtroendevalda, besökare och andra som vistas på eller intill våra arbetsplatser förväntas respektera arbetsgivarens viljeinriktning om tobaksfrihet.

Varför en tobaksfri arbetsmiljö?

Många sjukdomar och ohälsorisker har ett direkt samband med nyttjande av tobak. Rökning är en av samhällets största ohälsorisker och även om snusning inte bevisligen är skadligt på samma sätt är snus ändå beroendeframkallande och att ersätta rökning med snus är ingenting som Ragunda Kommun vill uppmuntra till. Även passiv rökning är en ohälsorisk. Ett tobaksfritt arbetsliv är därmed en viktig faktor i arbetet med att bibehålla och öka medarbetarnas hälsa samt en del i att verka för god och säker arbetsmiljö.

I tobakslagen (1993:581) § 8 framgår att *”arbetsgivaren svarar för att en arbetstagare inte mot sin vilja utsätts för tobaksrök i den arbetslokal eller liknande utrymme där arbetstagaren är verksam”*. Genom viljeinriktningen om tobaksfrihet utökar Ragunda kommun sitt ansvar och sin omsorg om medarbetare och människor som på ett eller annat sätt ombesörjs. Att som brukare eller klient nyttja tobak i enskilt hem är dock en rättighet enligt Socialtjänstlagen som fastslagits i domstol (Kammarrätten i Jönköping, Mål nr 360-09) och därför inget som arbetsgivaren kan invända emot mer än att vädja till den enskilde.

Råd och stöd

Medarbetare som önskar hjälp och stöd för att antingen avstå från tobak under arbetstid eller sluta helt och hållet erbjuds avvänjningshjälp. Vid behov av stöd och hjälp för tobaksavvänjning vänder Du dig till din chef som sedan tar kontakt med personalavdelningens rehabiliteringssamordnare. Subventionering av rökavvänjningsläkemedel erbjuds under upp till ett års tid per medarbetare och till en kostnad av upp till 4000 kr. Du som hellre önskar samtalsstöd för tobaksavvänjning kan erbjudas detta. Även andra förslag till hjälp och stöd beaktas.

Viljeinriktning

Tobak ska vara ett naturligt samtalsämne vid medarbetar- och rehabiliteringssamtal för att säkerställa att medarbetare som önskar avvänjningshjälp och stöd ska känna till vad som erbjuds.

Våra arbetsplatser och fordon ska i hälsofrämjande syfte vara fria från tobak, *undantaget visst arbete enligt Socialtjänstlagen men som i möjligaste mån ska förebyggas.*

Ingen medarbetare eller person som medarbetaren möter i tjänsten (elev, brukare, klient m.fl.) ska utsättas för den hälsorisk som tobak utgör.

Arbetskläder som arbetsgivaren tillhandahåller ska inte utsättas för medarbetares tobaksrök.

Medarbetare är personligt ansvariga för att inte självförvällat lukta rök eller snus i tjänsten. I de fall medarbetare utsätts för tobaksrök av tredje man ska detta i möjligaste mån förebyggas.

Information om Ragunda kommuns viljeinriktning gällande hälsa och tobak ska finnas inskrivet i annonstext vid rekrytering så att sökande kan ta ställning till detta innan anställningserbjudande antas.

Rökning/snusning tillsammans med klienter eller brukare ska inte ske.

Tobaksvaror ska inte säljas i arbetsgivarens lokaler.

När kan rökning och snusning ske?

Arbetsgivarens viljeinriktning är att arbetstid ska vara tobaksfri och att snusning och rökning därför enbart bör ske under formella raster (lunch) eller måltidsuppehåll och inte under betalda kaffepauser eller i anslutning till resor i arbetet.

Var kan rökning och snusning ske?

Rökning får ske på anvisade platser utomhus i anslutning till kommunens arbetsplatser. Platserna ska vara tydligt utmärkta och inte ligga i anslutning till entré. Platserna ska vara utsedda i samråd mellan ledning, medarbetare och brandskyddsansvarig. Platsen ska vidare vara avskild från utrymmen som brukare/elever/barn/klienter har tillgång till.

Snusning kan ske i arbetsgivarens lokaler men med viljeinriktningen att det enbart bör ske under obetald ledighet (lunch eller måltidsuppehåll) och med hänsyn till övriga på arbetsplatsen.

Besökare

Besökare vid Ragunda Kommuns arbetsplatser ska vid nyttjande av tobak anvisas utsedd plats och informeras om arbetsgivarens viljeinriktning.

Bilaga 2

Information om träningslokaler

Ragunda Kommuns samtliga anställda har från och med februari 2013 möjlighet att kostnadsfritt nyttja nedanstående träningslokaler. Medarbetaren ansvarar själv för vistelse i lokalen och för att påtala brister gällande utrustning till ansvariga.

Lyftet, Bispgården

Medarbetare som önskar nyttja träningslokal vid Forshallen i Bispgården kontaktar Fors Företagarförening på tfn 0696-302 55 för att utkvittera nyckel. I samband med mottagande av nyckel ska även medlemsavgift om 500 kr/person och år betalas till företagarföreningen. Efter överlämnande av kvitto på betald avgift till närmaste chef, återfås medlemsavgiften vid ordinarie löneutbetalning. Lokalen är obemannad och kan fritt nyttjas alla dagar mellan kl 06.00-22.00.

Hotell Hammarstrand

Medarbetare som önskar nyttja träningslokal i Hammarstrand för styrke- och/eller konditionsträning (ej ledarledda pass), kan fritt nyttja lokalen under ordinarie öppettider*. Vid besök i lokalen ska signering göras i pärm vid receptionen för att arbetsgivaren och hotellet ska kunna föra statistik över hur många som nyttjar lokalen.

**Öppettiderna varierar beroende på hotellets beläggning men är oftast öppet på vardagar till 21.00 och ibland även på helger.*

Simhallen, Stugun

Medarbetare som önskar nyttja Stuguns simhall under ordinarie öppettid, fredagar 16.30-19.30, skriver vid besök upp sig på särskild lista för kommunanställda och behöver därmed inte betala entréavgift. Simning kan även ske på tisdagar då Åtegårdens kooperativ har en tid mellan kl 18.30-19.30. Denna tid kräver föransmälan till Birgitta Andersson på tfn 070-226 66 58, så antalet platser är begränsade.

Bilaga 3, Lathund för sjukskrivning, vem gör vad och när.

Vem	Dag	Dag 1	Dag 3 - 5	Dag 7	Dag 8 - 14	Dag 15 - 28	Dag 29 - 90	Dag 91 - 181	Dag 181 -
Medarbetaren		Sjukanmäter sig till chef, och ev. även arbetsplatsen		Besöker läkare, lämnar själv sjukintyg till chef och FK		Deltar aktivt i rehabiliterings-samtal som chef kallar in	Deltar aktivt i rehabiliteringen och insatta åtgärder	Förser chefen med intyg från FK om ev. omplacering	Deltar aktivt i möten och insatser med bla AF, FK och chef
Chefen		Tar emot sjukanmälan Lägger in frånvaron i Självservice	Tar kontakt med den anställda	Tar emot sjukintyg. Kortare samtal om rehab-behov		Kallar till möte och genomför rehabiliteringssamtal och upprättar rehabiliteringsutredning med medarbetaren och ev. rehabsamordnaren.	Kallar till och håller uppföljnings-möten med den sjukskrivne	Ser över omplacerings-möjlighet inom egen verksamhet, om inget finns, kontakta P-avd.	Deltar i möten om rehabilitering, omplacering, tjänstledighet eller varsel om uppsägning
Försäkringskassa					Tar emot läkarintyg	Tar över sjukskrivningen och beslutar om rätten till sjukpenning	Kallar till avstämningsmöten med läkare, chef och	Begär intyg på anpassning/omplaceringsmöjlighet	Ansvarar för ev. överlämningsmöten
Företagshälsovården (FHV)		Kan ibland ta del av sjukanmälan		Kan kallas av chef till vid rehabiliteringsutredning		Rehabiliteringsåtgärd kan pågå. Handlingsplan upprättas i så fall enligt särskilda rutiner och följs upp			
Vikarie		Sätts in vid behov							
Rehabiliterings-samordnare		Kan ibland ta del av sjukanmälan		Kan vara ett stöd inför rehabiliteringsutredning	Tar del av sjukintyg	Får senast vetskap om sjukfallet. Kan delta vid upprättande av rehabiliteringsutredning	Kan utgöra ett stöd till såväl medarbetar som chef	Sitter med när omplaceringsutredning görs. Kvalitetssäkrar processen	Kan vara ett stöd vid överlämningsmöte till AF eller vid andrar åtgärder
IFO/Socialtjänsten		Kan kontaktas/kallas vid vissa tillfällen		Kan ibland närvara vid rehabsamtal					
Skyddsombud/fackförbund		Kan ibland ta del av sjukanmälan		Kallas ev till rehabiliterings-samtal av den sjukskrivne		Deltar ev vid upprättande av rehabiliteringsutredning (kallas då av medarbetaren)		Deltar i möten som rör ev. omplacering.	Deltar i möten som rör ev. omplaceringar, tjänstledighet eller varsel
Arbetsgruppen		Håller kontakt med den sjukskrivne och fungerar som mentor om denne vill							
Personalavdelning		Tar emot sjukanmälan via Självservice		Tar emot läkarintyg				Utredder möjlighet till omplacering	Deltar i möten som rör ev. omplaceringar, tjänstledighet eller varsel
Hälsocentral		Utfärdar i vissa fall 1:a-dagsintyg		Utfärdar sjukintyg. Hänvisar i vissa fall till FHV			Ev. behandling pågår enligt sjukintyg	Kan kallas till möten av FK eller chef	Ev. behandling kan pågå enligt sjukintyg
Samtliga chefer		Bevakar korttidsfrånvaron. Anmäler alla vikariat, hel eller deltid som är längre än fyra veckor till personalavdelningens interna platsbank.							
Arbetsförmedling								Kopplas in på initiativ av FK.	Har fortsatt kontakt m medarbetaren

Riktlinje/Program/Policy 12 (13)

Beslutad av	Diarienummer
Beslutande organ	KS 20XX/XX
Giltighetstid	Gäller från
Vartannat år	20XX-XX-XX