

# Rehabiliteringskedjan

## Hur kan Vision stödja sjukskrivna medlemmar?

Den 1 juli 2008 ändrades reglerna för sjukskrivna och rehabiliteringskedjan infördes. Rätten till sjukpenning begränsas till 364 dagar. För den som är sjuk längre än 365 dagar finns det möjlighet att få sjukpenning på fortsättningsnivå, som är 75 % av den sjukpenninggrundande inkomsten (SGI). Den som är mycket allvarligt sjuk har i vissa fall möjlighet att få fler sjukpenningdagar med ordinarie sjukpenning. Sjukpenningen på fortsättningsnivån tar slut efter 550 dagar, och därefter erbjuds ett arbetsmarknadspolitiskt introduktionsprogram via arbetsförmedlingen under tre månader, då ersättning utgår i form av aktivitetsstöd.



Förutsättningen för att man ska ha rätt till sjukpenning är att man har en sjukdom, och att sjukdomen sätter ned arbetsförmågan i förhållande till det egna arbetet eller i förhållande till andra arbeten på den reguljära arbetsmarknaden. *Att man har en sjukdom är alltså i sig ingen förutsättning för att ha rätt till sjukpenning.*

Försäkringskassan beslutar om rätten till sjukpenning utifrån det medicinska underlaget som utfärdats av behandlande läkare. Det är alltså viktigt att det medicinska intyg som ligger till grund för Försäkringskassans bedömning tydligt beskriver hur sjukdomen påverkar arbetsförmågan.

Under den period som medlemmen är sjuk kommer förmågan att arbeta att prövas regelbundet. Hållpunkterna för olika prövningsåtgärder, skyldigheter och rättigheter kallas för rehabiliteringskedjan. Syftet med rehabiliteringskedjan är att redan tidigt i sjukfallet fokusera på återgång i arbetet.

Individen har fått ett större ansvar för att rehabiliteringen kommer igång. Som ett led i detta måste medlemmen själv hålla fortlöpande kontakter med Vision, Försäkringskassan och arbetsgivaren, och i förekommande fall med arbetsförmedlingen och företagshälsovård.

- 
- **De första 90 dagarna** har medlemmen rätt till sjukpenning om han eller hon inte klarar av sitt vanliga jobb.
  - **Från dag 91 till dag 180** har medlemmen rätt till sjukpenning om inget arbete alls kan utföras hos arbetsgivaren.
  - **Från och med dag 181** kan medlemmen bara få sjukpenning om inget arbete kan utföras på hela den reguljära arbetsmarknaden. Om allt tyder på att medlemmen kommer att kunna gå tillbaka till ett jobb, med samma sysselsättningsgrad som innan sjukdomen, hos sin ordinarie arbetsgivare senast dag 365 från insjuknandet, kan medlemmen i vissa fall ha rätt till sjukpenning fram till dess.
  - **Från och med dag 366** upphör rätten till sjukpenning. Medlemmen kan i vissa fall ansöka om sjukpenning på fortsättningsnivå (75 % av SGI) i max 550 dagar. Den som har en allvarlig sjukdom, kan ansöka om att få behålla sjukpenningen på normalnivå (80 %), utan tidsbegränsning. Även den som har haft tidsbegränsad sjukersättning eller aktivitetsersättning (för den under 30 år) kan ansöka om fler dagar med sjukpenning på normalnivå.
  - **Från och med dag 914** tar rätten till sjukpenning på fortsättningsnivå slut. När dagarna med sjukpenning på fortsättningsnivå tar slut erbjuds medlemmen att delta i ett tre månader individuellt utformat program hos arbetsförmedlingen – *Arbetslivsintroduktion*.

En medlem som går tillbaka till arbetet efter en sjukskrivning och blir sjuk igen inom 87 dagar fortsätter i den påbörjade rehabiliteringskedjan. Har man dock varit frisk i minst 87 dagar sedan senaste sjukskrivningen, så börjar man bedömas från dag 1 igen. Sjukpenning utbetalas i maximalt 364 dagar, och under en ramtid av 450 dagar.

## **Tänk på!**

**Var med i a-kassan!** Vid en lång sjukskrivning är det viktigt att vara med i a-kassan. Om man från dag 181 bedöms ha en arbetsförmåga på den reguljära arbetsmarknaden dras sjukpenningen in och man måste då söka jobb med a-kassa. Dessutom – den aktivitetsersättning man får i det arbetsmarknadspolitiska introduktionsprogrammet baseras på den a-kasseersättning man har rätt till.

## **Om sjukpenningen eller den förlängda sjukpenningen dras in**

Om Försäkringskassan beslutar att dra in sjukpenningen eller den förlängda sjukpenningen, finns det på vissa avtalsområden rätt för medlemmen att få sjuklön från arbetsgivaren i maximalt 180 dagar. Förutsättningen är att sjukpenningen dragits in. Nackdelen med sjuklön från arbetsgivaren i denna situation är att Försäkringskassan sätter ned den sjukpenninggrundande inkomsten till noll.

För att undvika att den sjukpenninggrundande inkomsten sätts ned till noll, bör man om sjukpenningen dras in i första hand råda medlemmen:

- Gå till jobbet och anmäl att du vill arbeta (med vanlig lön)
- Om du behöver stöd från Vision– kontakta din avdelning eller klubb och kom överens om att lokal facklig företrädare närvarar vid återgången till arbetet
- Utgå från att det i första hand är det ordinarie arbetet/arbetsuppgifterna som ska anpassas, om det behövs för att en återgång i arbete ska vara möjlig. I andra hand – försök hitta annan placering eller arbetsuppgifter hos arbetsgivaren.
- Om arbetsgivaren går till uppsägning på grund av personliga skäl – kontakta alltid Vision för stöd och rådgivning.

## Speciella regler kring sjuklön i vissa avtalsområden

*För arbetsgivare som tillhör SKL, Pacta, Församlingsförbundet och KFS gäller speciella regler.*

Om sjukpenningen dras in på grund av att Försäkringskassan bedömer att medlemmen kan utföra arbete på den reguljära arbetsmarknaden (enligt Socialförsäkringsbalken 27 kap 2 och 3 §§), ska medlemmen omgående låta arbetsgivaren ta del av beslutet, så att denne med stöd av kollektivavtalet (AB § 28 Mom. 9) kan betala ut sjuklön under maximalt 180 dagar. Sjuklönerätten enligt denna bestämmelse är fristående från rätten till sjukpenning. Det innebär att sjuklön utges så länge sjukdom kan styrkas genom intyg av läkare/tandläkare, som längst i 180 dagar. Arbetsgivaren kan anvisa medlemmen till företagshälsovården för bedömning av arbetsförmågan.

Utöver arbetsgivarens skyldighet att utbetala sjuklön då sjukpenning indragits måste arbetsgivaren givetvis fullfölja sitt rehabiliteringsansvar.

### **Tänk på!**

**Skulle medlemmen** överklaga Försäkringskassans beslut och beslutet ändras i högre instans är han eller hon återbetalningsskyldig för den sjuklön som arbetsgivaren utbetalt med stöd av denna bestämmelse.

**Vid utbetalning av sjuklön** enligt denna bestämmelse kommer den sjukpenninggrundande inkomsten, SGI, att nollställas av Försäkringskassan. För att behålla sitt SGI-skydd måste medlemmen vara anmäld till Arbetsförmedlingen och aktivt arbetssökande under tiden han eller hon får sjuklön enligt denna bestämmelse.

---

## Dag 1-90

Under dag 1 - 90 bedömer Försäkringskassan endast arbetsförmågan *i förhållande till det ordinarie arbetet eller andra tänkbara tillfälliga arbetsuppgifter på arbetsplatsen.*

Om Försäkringskassan begär det är medlemmen skyldig att lämna in ett utlåtande från arbetsgivaren. I utlåtandet ska det anges vilka möjligheter som finns att ta tillvara medlemmens arbetsförmåga inom arbetsgivarens verksamhet efter eventuella rehabiliteringsinsatser. Om medlemmen inte lämnar in detta utlåtande kan sjukpenningen dras in eller sättas ner. Det framhålls dock i förarbetena till bestämmelsen att detta inte ska ske om den anställda gjort vad som rimligen kan begäras, men ändå inte fått något utlåtande från arbetsgivare

### Visions roll

- Vision måste kräva att få vara med att påverka utformandet av arbetsgivarens utlåtande och uppgifter i övrigt till Försäkringskassans rehabiliteringsutredning och bevaka att medlemmens synpunkter kommer fram.
- Viktigt är att trycka på att företagshälsovårdens hela kompetens (tekniskt, ergonomiskt, psykosocialt samt medicinskt) används vid bedömning av arbetsförmåga och rehabiliteringsbehov och arbetsanpassning.
- Arbetsgivarens rehabiliteringsarbete påbörjas snarast möjligt efter medlemmens insjuknande, i de fall där det står klart att frånvaron inte kommer bli kortvarig. I Sveriges kommuner och landstings egna riktlinjer (cirkulär 08:74) står det att rehabiliteringsarbetet bör vara påbörjat inom tre veckor. Inom den tidsramen bör Vision etablera kontakt med medlemmen och berörd arbetsgivarrepresentant för att börja utreda och eventuellt vidta åtgärder för arbetsanpassning och eventuella möjligheter att utföra annat arbete hos arbetsgivaren om sjukskrivningen blir längre än 90 dagar.

---

## Dag 91-180

Under dag 91 – 180 ska arbetsförmågan även prövas mot andra arbetsuppgifter hos arbetsgivaren (omplaceringsutredning).

### Visions roll

Visions roll under denna period är väldigt viktig.

- Vision måste se till att arbetsgivaren bedömer arbetsförmågan mot hela sin verksamhet och inte enbart den organisatoriska del som medlemmen hittills tillhört.
- Vision måste, tillsammans med medlemmen, vara aktiv i frågan om eventuell omplacering och rehabiliteringsåtgärder. Det gäller att vara pådrivande och fantasifull för att hitta lösningar. Förslag på lösningar från Visions håll kan innebära *förändringar av organisationen, införskaffande av hjälpmedel, anpassa arbetsuppgifter och andra insatser med utgångspunkt i framförallt arbetsmiljölagen.*
- Vision kan inte acceptera omplaceringar eller förändringar som inte medlemmen accepterar. En omplacering mot medlemmens vilja kan i vissa situationer vara att likställa med en uppsägning. Det blir en viktig men även svår uppgift att hjälpa medlemmen att fatta beslut i dessa situationer.

### *Tjänstledighet för att pröva annat arbete*

Medlemmen har rätt till tjänstledighet från sitt vanliga arbete för att pröva annat arbete om han/hon har nedsatt arbetsförmåga i förhållande till sitt vanliga arbete eller till annat lämpligt arbete som arbetsgivaren tillfälligt erbjuder (lag 2008:565). Ett villkor för tjänstledigheten är att medlemmen har ingått ett anställningsavtal med en annan arbetsgivare under tiden *från och med dag 91 till och med dag 180 av sjukperioden.* Man har rätt att vara ledig i samma omfattning som den anställning man provar. Ledigheten får tillsammans med den sjukperiod som ligger till grund för rätten till ledighet uppgå till högst tolv månader. Det finns möjlighet att söka nytt arbete med bibehållen sjukpenning under dag 91 till dag 180

Om en medlem vill utnyttja rätten till ledighet ska han eller hon anmäla det till sin arbetsgivare senast två veckor före ledighetens början och även ange under hur lång tid ledigheten är planerad att pågå. Vill man avbryta sin ledighet ska man underrätta arbetsgivaren snarast. Om ledigheten varit avsedd att pågå en månad eller mer får arbetsgivaren skjuta på återgången högst en månad.

Om medlemmen har för avsikt att återgå i arbete hos arbetsgivaren efter ledighetens slut ska han eller hon underrätta arbetsgivaren om det senast en månad före ledighetens slut

### Visions roll

- Det är viktigt att se till att medlemmen är informerad om alla regler som gäller för att prova annat arbete. Inte minst gäller det reglerna om skyldigheten att underrätta arbetsgivaren om att man vill avbryta ledigheten eller att man ska återgå efter ledigheten. Medlemmen riskerar annars att förlora sin rätt till både lön och sjukpenning under en period.

---

## Dag 181-365

Dag 181 (efter sex månader) ska Försäkringskassan göra en bedömning av om den sjukskrivne har förmåga att försörja sig själv genom arbete på den reguljära arbetsmarknaden. Detta innebär att arbetsförmågan hos en sjukskriven, som på grund av sin sjukdom inte bedöms klara sitt eget arbete, ska mätas mot andra typer av arbeten på den reguljära arbetsmarknaden. Om den sjukskrivne bedöms klara ett arbete, dras sjukpenningen in och personen hänvisas till Arbetsförmedlingen för att stå till arbetsmarknadens förfogande.

Hemort och utbildning är inte relevant i bedömningen av arbetsförmågan mot hela den reguljära arbetsmarknaden. Sjukpenningen dras in om man trots sin sjukdom bedöms ha en arbetsförmåga.

Om sjukpenning dras in kan personen inte vänta på att Försäkringskassan ska ompröva sitt beslut eller att arbetsgivaren hör av sig, utan måste gå till arbetet för att inte riskera sin anställning, inkomst och sjukpenninggrundande inkomst.

**I vissa fall kan bedömningen av arbetsförmågan mot hela arbetsmarknaden kunna skjutas upp från dag 181 till dag 365 om det finns särskilda skäl eller anses oskäligt.**

### Särskilda skäl för att få sjukpenning efter dag 181

Om det finns särskilda skäl kan man få sjukpenning mellan dag 181 och 365 även om man har en arbetsförmåga i annat arbete. Förutsättningen är att det finns en stor sannolikhet för att man kan återgå i arbete hos den egna arbetsgivaren i samma omfattning som innan sjukdomen inom 365 dagar i sjukperioden, och att denna bedömning är välgrundad. Sådana omständigheter kan t ex vara:

- det finns en tydlig plan för återgång i arbete senast dag 366
- det pågår en rehabiliteringsåtgärd som förväntas leda till återgång i arbetet inom dessa tolv månader
- den sjukskrivne genomgått eller väntar på en operation som väntas kunna medföra återgång till det ordinarie arbetet inom den aktuella tidsperioden.

I vissa fall kan det vara oskäligt att personen ska mätas mot hela arbetsmarknaden redan efter sex månaders sjukskrivning. Det gäller om han eller hon

- har en arbetsförmåga som bedöms försämrats successivt
- har en allvarlig sjukdom, men periodvis får en ökad arbetsförmåga
- får medicinsk behandling i syfte att förebygga en allvarlig sjukdom eller om arbetsförmågan tillfälligt är nedsatt som en följd av en sådan behandling

Det kan också vara fallet om personen till följd av en olycka eller sjukdom drabbas av funktionshinder med betydande konsekvenser för arbetsförmågan, och där rehabiliteringen kan ta lång tid (t ex vid

stroke, förlamningar, brännskador eller förlust av en kroppsdel eller andra omfattande funktionshinder). Även vid vissa progressiva sjukdomar där arbetsförmågan successivt avtar kan det vara oskäligt att mäta personens arbetsförmåga mot den reguljära arbetsmarknaden.

### *Om medlemmen inte kan arbeta trots Försäkringskassans bedömning?*

Vad händer då om medlemmen i detta läge, trots Försäkringskassans bedömning, inte kan återgå till sitt arbete på grund av sjukdomen? *Arbetsgivaren kan då tänkas agera på olika sätt:*

- a) Ett sätt är att påstå att rehabiliteringsskyldigheten liksom omplaceringsskyldigheten har uppfyllts och att medlemmen trots detta inte kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren. Arbetsgivaren kan då *välja att säga upp anställningsavtalet.*
- b) Ett annat sätt är att kräva att den anställda återkommer till arbetet eftersom han eller hon inte längre är sjukskriven. Om den anställda inte infinner sig kan arbetsgivaren göra gällande att han eller hon är olovligt frånvarande och säga upp anställningsavtalet på grund av *arbetsvägran.*
- c) Ett tredje sätt är att helt enkelt inte göra något alls eller att bevilja *ledighet utan lön.* Medlemmen hamnar då i en situation där han eller hon står utan försörjning. Eftersom medlemmen anses ha arbetsförmåga utgår ingen sjukpenning. I detta läge måste medlemmen snarast kontakta Arbetsförmedling och a-kassan.

### **Visions roll**

- a) Vision ska agera som vi brukar då en medlem blir uppsagd. Det blir en sedvanlig tvist om huruvida det förelegat saklig grund för uppsägning. Vi ska dock inte glömma att Vision har möjligheter att agera innan det går så långt som till uppsägning.
- b) Om arbetsgivaren beordrar att medlemmen ska inställa sig på arbetsplatsen måste Vision förklara för medlemmen att frånvaro kan betraktas som arbetsvägran. Vid behov bör vi erbjuda medlemmen att följa med på första arbetsdagen. Vi har ju i vissa fall möjlighet att lägga tolkningsföreträde när det gäller arbetsskyldigheten.
- c) Vision måste uppmana medlemmen att kontakta Arbetsförmedlingen och a-kassa.

---

## Dag 366-914

Då sjukfallet har varat i 365 dagar upphör sjukpenningen, eftersom antalet dagar med sjukpenning då tar slut. Den som då är fortsatt sjuk, och vars arbetsförmåga inte bedöms räcka för att klara något arbete på den reguljära arbetsmarknaden, kan göra en skriftlig ansökan om att få sjukpenning på fortsättningsnivå. Ersättningen vid sjukpenning på fortsättningsnivå är 75 % av SGI och ersättningen kan betalas ut i max 550 dagar. Sjukpenning på fortsättningsnivå kan även beviljas om det anses oskäligt med en arbetsförmågeprövning mot hela arbetsmarknaden.

Den som har en allvarlig sjukdom kan ansöka om att få sjukpenning på normalnivå även efter dag 365. Sjukpenning på normalnivå är 80 % av SGI.

Sjukpenning på fortsättningsnivå kan, trots tidsgränsen, beviljas mer än 550 dagar om personen:

- är sjuk på grund av en godkänd arbetsskada
- vårdas på sjukhus eller på grund av sjukdom får omfattande vård, utan att vara intagen på sjukhus,
- på grund av sjukdom har fått en sådan avgörande förlust av verklighetsuppfattningen och förmågan att orientera sig att han eller hon inte kan tillgodogöra sig information
- riskerar att allvarligt försämra sin sjukdom om han eller hon återgår i arbete eller deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program

Från och med 1 januari 2012 blev det möjligt att få ytterligare ersättning från sjukförsäkringen för den som nått dag 914 i rehabiliteringskedjan, eller för den som fått maximal tid med sjukersättning, om det på grund av den försäkrades sjukdom är oskäligt att inte betala sjukpenning.

*Vad händer när den förlängda sjukpenningen eller den tidsbegränsade sjukersättningen tar slut?*

Sjukpenningen på fortsättningsnivån tar i normalfallet slut efter 550 dagar. Liksom de som har en tidsbegränsad sjukersättning som tar slut, kommer dessa personer att få ett brev från Försäkringskassan, med information om vad som händer när sjukpenningen tar slut. Inför att sjukpenningen på fortsättningsnivå eller den tidsbegränsade sjukersättningen tar slut, hålls ett överlämningsmöte med representanter för både arbetsförmedlingen och Försäkringskassan.

Denna grupp har rätt att delta i ett tre månader långt arbetsmarknadspolitiskt introduktionsprogram i arbetsförmedlingens regi – Arbetlivsintroduktion. Den som deltar i programmet har rätt till aktivitetsstöd, vilket normalt ska motsvara den ersättning man har rätt till från a-kassan.

Den som deltar i programmet får aktivitetsersättning under en period på tre månader. Den som på grund av sjukdom fortfarande har en nedsatt arbetsförmåga på den reguljära arbetsmarknaden kan efter introduktionsprogrammet åter få sjukpenning, och börjar då om från början i rehabiliteringskedjan.

---

## Dag 915-

### **Arbetsmarknadspolitiskt introduktionsprogram med aktivitetsersättning – Arbetslivsintroduktion**

Det arbetsmarknadspolitiska introduktionsprogrammet Arbetslivsintroduktion som erbjuds från och med 1 januari 2010 utgörs av vägledande och utredande samtal med individuellt anpassade aktiviteter. Arbetslivsintroduktionen ska resultera i en individuell handlingsplan, som ska leda vidare till jobb eller ytterligare aktiviteter hos Arbetsförmedlingen, utifrån de personliga förutsättningarna. I vissa fall kommer utredningen att visa att den enskilde behöver ytterligare medicinsk rehabilitering, vilket kan innebära att sjukskrivning åter blir aktuellt efter programtiden.

Vid kortare sjukdom under introduktionsprogrammet kommer personen inte att bli utskriven, och får alltså behålla aktivitetsersättningen. Vid sjukdom i mer än en månad, kommer deltagaren däremot att bli utskriven ur programmet och förlora sin aktivitetsersättning.

Tanken är att den enskilde, efter att ha deltagit i introduktionsprogrammet, ska vara bättre rustad att delta i ett av arbetsförmedlingens ordinarie arbetsmarknadspolitiska program, att söka arbete eller att återgå i sitt ordinarie arbete eller utöka sin arbetstid för den som deltagit i programmet på deltid.

Den som på grund av sjukdom fortfarande har en nedsatt arbetsförmåga på den reguljära arbetsmarknaden kan efter programtiden åter få sjukpenning, och börjar då om från början i rehabiliteringskedjan.

### **Visions roll:**

#### **Förhandla om tjänstledighet för att delta i programmet**

Den som efter tidsbegränsad sjukersättning eller 914 dagar med sjukpenning och sjukpenning på fortsättningsnivå ska delta i det tre månader långa introduktionsprogrammet, kan behöva tjänstledigt från sin ordinarie tjänst. Det finns visst stöd i AB för att få beviljad tjänstledighet, om arbetsgivaren inte är villig att ge ledigt.

#### **Av AB § 25 moment 6 framgår att:**

*Utöver de fall som regleras i lag, annan författning eller detta avtal kan arbetstagare få ledigt om det är förenligt med verksamhetens krav.*

#### **Av AB § 28 moment 1 a) framgår att:**

*Arbetstagare, som inte kan arbeta till följd av sjukdom, olycksfall eller arbetskada, får ledigt så länge arbetsförmågan kvarstår,*

AB § 25 mom. 6 är visserligen ingen rättighetsbestämmelse, men det bör vara svårt för en arbetsgivare att motivera att ytterligare tjänstledighet av verksamhetsskäl inte ska beviljas för den som efter 914 dagar inte längre har sjukpenning och rätt till tjänstledighet till följd av detta.

Vad gäller AB § 28 mom. 1a) så bör det framhållas att det faktum att sjukpenningen upphör dag 914, inte innebär att medlemmen blir friskförklarad. Sjukdom och arbetsförmåga föreligger sannolikt fortfarande, och då rätt till ledighet enligt avtalsbestämmelsen. Eventuellt kan arbetsgivaren kräva ett läkarintyg.

Om arbetsgivaren nekar tjänstledighet, trots hänvisning till bestämmelserna i AB, ska Vision begära förhandling. Om arbetsgivaren kvarstår i sin uppfattning att inte bevilja tjänstledighet, ska förhandlingen inte avslutas; begär tid för rådrom och kontakta Vision centralt!

### **Andra avtalsområden**

Om arbetsgivaren nekar medlemmen tjänstledighet för att delta i det arbetsmarknadspolitiska introduktionsprogrammet, ska Vision begära förhandling. Om arbetsgivaren kvarstår i sin uppfattning att inte bevilja tjänstledighet, ska förhandlingen inte avslutas; begär tid för rådrom och kontakta Vision centralt!

Möjligheten finns alltid att teckna lokala kollektivavtal om tjänstledighet. Det är bra att undersöka möjligheterna till det redan i ett tidigt skede, alltså innan frågan om tjänstledighet är aktuell för en specifik medlem.

### **Risk att bli uppsagd**

Den som nekas tjänstledighet måste infinna sig på sin arbetsplats och utföra anvisat arbete, annars föreligger arbetsvägran. Vid arbetsvägran föreligger risken att bli uppsagd, trots att den grundläggande omständigheten är sjukdomen.

### **Visions roll**

- Bevaka att tjänstledighet beviljas för deltagande i introduktionsprogrammet. Om inte – ta upp förhandling.
- Höj beredskapen för återintroduktion av långtidssjuka. Se över (tillsammans med arbetsgivaren) hur många medlemmar som berörs av bortre tidsgränser i rehabiliteringskedjan, och som kan vara på väg tillbaka.
- Den som nekas tjänstledighet trots erbjudande om att delta i det arbetsmarknadspolitiska programmet bör infinna sig på sin arbetsplats från och med dagen efter att sjukpenning eller tidsbegränsad sjukpenning tagit slut och kan då behöva ett aktivt stöd från Vision för att orka – eller våga.

- Förbered ett generellt återintroduktionsprogram med tydliga rutiner för återintroduktion till arbetet för de som länge varit sjukfrånvarande. Detta kan med fördel ske i samverkansgrupperna/skyddskommittéarbetet.
- Prata med de medlemmar som nu är på väg tillbaka; vad behöver de för individuellt stöd för att kunna och orka gå tillbaka till sin gamla arbetsplats?
- Undersök möjligheter att anpassa arbetet efter individen och tänk då på ergonomi, flexibel arbetstid och alternativa sätt att utföra arbetet. Se över omplaceringsmöjligheter.
- Undersök möjligheten att teckna lokalt kollektivavtal om tjänstledighet, om er arbetsgivare inte följer AB
- *Var ett mänskligt stöd!* Kanske behöver någon ha en daglig kontakt för att klara att återgå i arbete på den gamla arbetsplatsen? Kanske behövs det en facklig närvaro första dagen, eller kanske stöttande telefonsamtal under den första tiden?

## Viktigt om a-kassan

För den som varit långvarigt sjuk och fått sjukpenning eller tidsbegränsad sjukersättning under maximal tid kan, efter en lagändring 2010, den överhoppningsbara tiden i a-kassehänseende vara tio år, mot normala fem år. Överhoppningsbar tid är tid som medlemmen inte har kunnat arbeta på grund av till exempel hel sjukpenning/sjukersättning. Det innebär att upp till tio år av sjukdom kan borträknas för att få fram en period av arbete som kan ligga till grund för ett ersättningsbeslut hos a-kassan. Att den överhoppningsbara tiden är längre gör att fler kan få ersättning. Detta gäller till och med 2013-02-01. Därefter sker en lagändring som innebär att den överhoppningsbara tiden åter blir fem år för alla.

Aktivitetsstödet vid det arbetsmarknadspolitiska programmet betalas ut av Försäkringskassan, men a-kassan beräknar vilket belopp som ska lämnas.

- Den som inte är med i a-kassan alls får 223 kronor.
- Den som är med i a-kassan men som inte har varit med tillräckligt länge kan få 320 kronor per dag.
- Den som är medlem och har varit det tillräckligt länge kan få upp till 680 kronor per dag, baserat på tidigare inkomster. Vissa villkor finns.

Den som söker ersättning från a-kassan måste vara medlem. Har han eller hon inte varit medlem tillräckligt länge men i övrigt uppfyller villkoren kan han eller hon få högst 320 kronor per dag. De som både uppfyller villkoren och dessutom varit medlem tillräckligt länge kan få högst 680 kronor per dag, baserat på tidigare inkomst.

Speciella regler gäller de som tidigare var med i a-kassan och uppfyllde villkoren för ersättning men som lämnade a-kassan 16 oktober 2006 till och med 30 september 2009 och gick med i a-kassan senast 31 december 2010. De ska kunna få inkomstbaserad arbetslöshetsersättning redan efter tre månaders medlemskap, mot normala tolv månader.

## Att tänka på vid omprövning av beslut

I vissa fall dras sjukpenningen in redan innan max antal dagar har passerat. Det innebär i princip att man förklaras ha en arbetsförmåga, trots eventuell kvarstående sjukdom.

Vid omprövning av ett beslut om indragen sjukpenning, är det vanligt att detta beror på att underlaget är bristfälligt. En vanlig brist är att det i det medicinska underlaget inte framgår vilka symtom en sjukdom ger i det individuella fallet, och om dessa symtom ger någon form av funktionsnedsättning. Det är vidare helt centralt att beskriva hur och om funktionsnedsättningen ger en aktivitetsbegränsning.

En sjukdom ger i sig inte rätt till sjukpenning. Det är den aktivitetsbegränsning som följer av de eventuella funktionsnedsättningar – som i sig beror sjukdomens symtom – som är central vid bedömningen av rätten till sjukpenning. Förutsättningen är också att aktivitetsbegränsningen medför en nedsatt förmåga att skaffa inkomst genom arbete.

**Vid en omprövning av ett beslut är det alltså viktigt att tillföra information om vilken funktionsnedsättning sjukdomen innebär för den sjuke, och på vilket sätt detta är aktivitetsbegränsande.** Detta kan till exempel ske genom ett utförligt läkarintyg, där läkaren förutom att beskriva sjukdomen och dess symtom, dessutom utvecklar vad detta konkret innebär; på vilket sätt påverkas kroppens funktioner? På vilket sätt begränsar detta aktivitetsförmågan? Varför innebär detta att man inte klarar av att arbeta? Gäller detta endast i förhållande till det egna arbetet, eller även i förhållande till arbeten som förekommer på den reguljära arbetsmarknaden.

Nytt underlag och nytt läkarintyg får alltid tillföras vid en omprövning och vid ett överklagande. Det är relevant att ny information tillförs, och det är relevant att medlemmen vid ett överklagande även påpekar att ny information tillförs och att hänvisa till dessa dokument.

## Visions roll

- Vision beviljar inte rättshjälp för att överklaga eller begära omprövning av beslut som rör indragning eller omprövning av sjukpenning eller sjukersättning.
- Underlätta för medlemmen i kontakten med arbetsgivaren, t ex hjälp att förhandla om tjänstledighet när sjukpenningen tagit slut, att underlätta återgång i det egna arbetet, arbetsanpassning eller omplacering
- Vara ett stöd på arbetsplatsen för den som ska börja jobba igen; följ med första dagen, gör ett besök vid fikastunden, ring och kolla att allt går bra, peppa och uppmuntra!
- Var tillgänglig och svara på frågor kring sjukförsäkringsreglerna, som medlemmen kan uppleva som krångliga.
- Var ett konsultativt stöd – förklara för medlemmen vad som är viktigt och vad som krävs för att man ska ha rätt till olika förmåner, till exempel sjukpenning eller sjukersättning. Tänk på att inte ta över processen, utan koncentrera dig på att informera och stötta om hur medlemmen själv kan ta tillvara sina rättigheter.