



Gullspångs kommun
Kommunstyrelseförvaltningen

REHABILITERINGSPOLICY

GULLSPÅNG KOMMUN

Antagen av kommunfullmäktige
2004-08-30, § 46
Reviderad 2018-11-28, § 167
Dnr KS 2018/606
Revideras 2020-01



Innehållsförteckning

Inledning	3
Rehabiliteringsarbetet	4
Mål	4
Framgångsfaktorer	4
Huvudaktörer	5
Arbetsgivarens ansvar	5
Medarbetarens ansvar	5
Andra aktörer	6
Företagshälsovården.....	6
Personalfunktionen.....	6
Facklig medverkan.....	6
Försäkringskassan	7
Rehabilitering och sekretess.....	7



Inledning

Gullspång kommun strävar efter att skapa goda arbetsmiljöförhållanden på sina arbetsplatser. Genom att satsa på en bra arbetsmiljö, skapar vi förutsättningar för att förbättra hälsa och välbefinnande hos de anställda, och därmed en effektiv verksamhet.

Rehabiliteringsarbete inom Gullspång kommun ska bedrivas på ett medvetet och planerat sätt så att anställda med nedsatt arbetsförmåga har förutsättningar för att återgå i arbete.

Rehabiliteringsarbetet utgår från den helhetssyn som arbetsmiljölagen föreskriver och som innebär att betrakta arbetsmiljön från olika perspektiv – fysiskt, organisatorisk, social och psykologisk. Det är viktigt att ge medarbetarna bra förutsättningar för att ta ett större ansvar för sin egen hälsa.

Rehabiliteringsarbetet ska starta snabbt och genomföras enligt handlingsplan under högst ett år.

Vid varje sjukskrivning ska den anställdes kvarstående arbetsförmåga vara i fokus. Det innebär att Gullspång kommun ska organisera arbetet på så sätt, att deltidssjukskrivning blir regel och heltidssjukskrivning undantag.

Rehabiliteringsarbetet

Mål

Målet med rehabiliteringsarbetet är att medarbetaren så fort som möjligt ska kunna återgå till ordinarie arbete

- Sänka sjukfrånvaron
- Skapa handlingsberedskap för att möta begynnande sjukskrivning
- Skapa en modell och praktisk vägledning för kommunens rehabiliteringsarbete

Framgångsfaktorer

För att Gullspångs kommun ska lyckas med en lyckad rehabilitering för varje medarbetare finns det vissa framgångsfaktorer som är särskilt viktiga:

- En tydlig ansvarsfördelning för ett rehabiliteringsärende
- Tidiga rehabiliteringsinsatser vid sjukskrivning
- Arbete med förebyggande insatser
- Varje verksamhet arbetar för att skapa en arbetsmiljö som främjar hälsa på arbetet.
- Arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal som forum för diskussioner om arbetsmiljö mm
- Resurspersoner inom företagshälsovård, försäkringskassa, fackliga organisationer, sjukvård m fl, som bistår med stöd, råd, vägledning, medverkan i samtal mm
- Rutiner för sjukrapportering, arbetsskador och tillbud, inventering av rehabiliteringsbehov och rehabiliteringsarbetet
- Utbildning av chefer och arbetsledare i rehabiliteringsarbete
- Den anställde har kontakt med arbetsplatsen under sin sjukskrivning, i första hand genom deltidssjukskrivning, i andra hand genom regelbunden kontakt via arbetsledare och ev utsedd stödkamrat.

Huvudaktörer

Arbetsgivarens ansvar

Verksamhetschef och underställda chefer ska ges de förutsättningar som krävs för att de ska uppfylla och genomföra ett rehabiliteringsarbete som överensstämmer med denna policy.

Chefer och arbetsledare ska arbeta aktivt för att medarbetare får den arbetslivsinriktade rehabilitering som krävs. Närmaste chef/arbetsledare ansvarar för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen och arbetsanpassningen. Detta ansvar innebär att chefen ska utreda behovet av rehabilitering, planera det arbetslivsinriktade rehabiliteringsarbetet, genomföra anpassnings- och stödåtgärder och i övrigt genomföra arbetet på det sätt som framgår av rehabiliteringsprocessen. Viktigt att rehabutredningen kommer i gång tidigt.

Arbetsgivaren har skyldighet att:

- uppmärksamma och utreda behov av rehabilitering
- vidta åtgärder som syftar till att tillgodose medarbetares rehabiliteringsbehov
- samverka med arbetstagare och arbetstagarorganisationer i frågor som rör arbetsmiljö, rehabilitering och arbetsanpassning

Medarbetarens ansvar

Alla medarbetare har ansvar för att arbeta för en bra arbetsmiljö för sig själv och sina arbetskamrater. Varje person ansvarar för att vårda sin hälsa och sin arbetsförmåga och tala med sin arbetsledare när arbetssituationen inte fungerar. Det är viktigt att den enskilde medarbetaren själv kan tolka tidiga signaler på ohälsa hos sig själv och hos sina arbetskamrater.

- I rehabiliteringsarbetet ska den anställde medverka aktivt. Det är angeläget att medarbetaren bidrar med information som behövs för att kartlägga behovet av rehabilitering.
- Medarbetaren ska medverka till och ta ansvar för åtgärder i den egna rehabiliteringen. Chefen/arbetsledaren ska inte alltid komma med färdiga lösningar utan hellre kunna ställa konstruktiva frågor som får medarbetaren att själv ta ställning/finna lösningar.

Enligt Lagen om allmän försäkring (AFL) har den sjuke skyldighet att vara aktiv och medverka till sin egen rehabilitering genom att lämna upplysningar om arbetsförmågan samt genom att delta i möten som handlar om den egna rehabiliteringen.

Andra aktörer

Företagshälsovården

Företagshälsovård utgör en aktiv resurs i rehabiliteringsarbetet, men kan aldrig ta över ansvaret för eller handläggningen av ett rehabiliteringsärende.

Verksamheten är främst inriktad på förebyggande åtgärder. Företagshälsovårdens samlade kompetens ska användas för att åtgärda arbetsmiljön och förebygga och behandla problem som uppstår där.

I rehabiliteringsärenden kan såväl den anställda som arbetsledare kontakta företagshälsovården för råd och praktisk hjälp. För besök hos företagshälsovården gäller en rutin med skriftlig beställning som närmaste arbetsledare godkänner.

- Företagshälsovården kan vid behov bistå arbetsledare med utredningsresurser samt med konkreta rehabiliteringsåtgärder.
- Företagshälsovården kan hjälpa till med medicinsk, teknisk och psykosocial bedömning av arbetsförmågan i relation till arbete, olika åtgärder etc.
- Företagsläkaren kan också vara en länk mellan behandlande läkare och förvaltningen.

Personalfunktionen

Den centrala personalfunktionen ger råd och stöd kring den formella hanteringen av arbetsanpassning och rehabiliteringsärenden samt i samordning inom och utom kommunen.

- Personalfunktionen stödjer arbetsledarna i enskilda ärenden utifrån arbetsgivarperspektivet.
- Personalfunktionen kan även hjälpa till med den arbetsrättsliga sidan av arbetsanpassning och rehabilitering.

Facklig medverkan

Medarbetarens fackliga organisation eller person som den enskilde har förtroende för, kan medverka i utredningen om den anställda så begär. Fackliga företrädare och arbetskamrater har också ett ansvar för rehabiliteringsarbetet bl a genom att ha en positiv inställning till förändringar och åtgärder som underlättar återgång i arbetet för den som har varit borta pga. sjukdom.



Försäkringskassan

Försäkringskassan har ett särskilt ansvar för att samordna övriga aktörers insatser och samverka med arbetsgivare, arbetsförmedling och hälso- och sjukvård mot målet att få människor tillbaka i arbete. Försäkringskassan ska i samråd med den sjukskrivne klarlägga behovet och se till att nödvändiga åtgärder vidtas. Försäkringskassan kan kalla till avstämningsmöten och begära in arbetsgivarens handlingsplan för återgång i arbete

- beslutar om rätten till ersättning
- betalar ut sjukpenningen/sjukersättningen

Rehabilitering och sekretess

Alla personer som är inblandade i arbetet med rehabilitering av enskild person omfattas av sekretesslagens bestämmelser. Där regleras att de som deltar i anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet inte får röja uppgifter som framkommit vid rehabilitering för andra personer. Sekretessen omfattar även fackliga företrädare. Den som berörs ska ha gett sitt samtycke och utlämnandet av uppgift ska förenas med ett förbehåll, som inskränker rätten att lämna uppgiften vidare. Dokumentation av en rehabilitering ska förvaras på ett sådant sätt att sekretessen uppfylls.