

Rehabiliteringspolicy

Dokumenttyp	Policy
Fastställt/upprättad	2002-03-27 av Kommunfullmäktige § 31
Senast reviderad	-
Detta dokument gäller för	Kommunövergripande
Giltighetstid	Tills vidare
Dokumentansvarig	Personalchef
Dnr	2002-61



Innehållsförteckning

Bakgrund	4
Mål för rehabilitering.....	4
Ansvarsfördelning.....	4
Policy.....	4

Bakgrund

Arbetsgivaren har enligt arbetsmiljölagen och lagen om allmän försäkring ett ansvar för att en anställd som drabbats av skada eller sjukdom får del av de anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder som behövs för att den anställde skall kunna fortsätta arbeta.

Arbetsgivaren ska medverka till att finna relevant arbetsprövning, arbetsträning eller omskolning även utanför den egna arbetsplatsen. Arbetsgivarens ålägganden går dock inte längre än till att vidta sådana åtgärder som syftar till att arbetstagaren ska återgå till arbete i den överenskomna anställningen hos arbetsgivaren. Det finns alltså ingen skyldighet att utvidga verksamheten för att tillskapa nya arbetsuppgifter åt arbetstagaren.

Mål för rehabilitering

Rehabilitering ska:

- Återföra anställda som drabbas av sjukdom eller annan nedsättning av den fysiska och/eller psykiska prestationsförmågan till arbetslivet.
- Genomföras så att anställda som får sin arbetsförmåga nedsatt av ålder, sjukdom eller handikapp, så långt det är möjligt kan arbeta kvar på sin arbetsplats.
- Minska sjukfrånvaron och oönskad personalomsättning.
- Stimulera till goda arbetsresultat.

Ansvarsfördelning

Ansvar kan sägas vara delat på så sätt att arbetstagaren förutsätts medverka till sin egen rehabilitering. En arbetstagares vägran att delta i sin rehabilitering kan leda till att arbetsgivaren får anses ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar och att saklig grund för uppsägning föreligger.

För att svara upp mot sitt ansvar vad gäller arbetsanpassning och rehabilitering är det viktigt att arbetsgivaren har fasta rutiner för detta arbete - att det finns en fastlagd process. Målsättningen är att identifiera och vidta de åtgärder den anställde behöver för att återgå i sitt arbete i enlighet med det enskilda anställningsavtalet. Processen ska presenteras för den anställde så att hon får vetskap om arbetsgivarens policy i rehabiliteringsfrågor och vet vad hon kan förvänta sig.

Policy

Hjo kommun ska erbjuda sina medarbetare en trygg och säker arbetsmiljö. För att skapa en hälsofrämjande arbetsplats ska alla känna att de får: tillräckligt stöd och uppskattning i arbetet, möjlighet till inflytande, delaktighet och personlig utveckling.

Det finns säkra samband mellan människors hälsa, arbetstillfredsställelse och arbetsresultat. En hälsosam och inspirerande arbetsmiljö bidrar till bättre arbetsprestationer.

Vi ska sträva efter att skapa en arbetsmiljö som förebygger ohälsa och olycksfall genom att integrera arbetsmiljöfrågor i den dagliga verksamheten. Vi menar att höga krav på kunskaper, ansvarstagande och medverkan i utvecklingsarbete är faktorer som bidrar till en god psykosocial arbetsmiljö. Vi ska alla verka för att anställda med nedsatt arbetsförmåga ska kunna vara kvar i arbetslivet.

Vår strävan ska alltid vara att, såväl praktiskt som känslomässigt, bistå den anställde, i syfte att återfå arbetsförmåga i så stor utsträckning som möjligt.

Detta handlingsprogram ska finnas hos alla anställda och vara förankrat i organisationen. Ambitionen är att alla anställda ska kunna känna en trygghet i att rehabiliteringsfrågor hanteras på ett professionellt sätt som karaktäriseras av följande nyckelord:

Respekt: Det är betydelsefullt att all rehabilitering sker med respekt för den enskildes värdighet och integritet samt med hänsyn taget till den enskildes egna resurser.

Tydlighet: Rehabiliteringsarbetet skall dokumenteras, dels under utredningsstadiet, dels i samband med beslut. Syftet är att skapa trygghet genom att det som sker under rehabiliteringsprocessen tydliggörs för de inblandade.

Ansvar: Arbetsgivaren har det yttersta ansvaret i en rehabiliteringssituation. Det innebär att varje arbetsledare har ett ansvar för underställd personal. Den anställde är själv skyldig att medverka i rehabiliteringen.

Trygghet: En rehabiliteringsprocess måste alltid ske i samråd mellan anställd och övriga berörda. Det är önskvärt att alla anställda kan känna en tilltro till att problem som inverkar på arbetsförmågan, hanteras på ett bra sätt på arbetsplatsen.

Tidig rehabilitering: Sjukskrivningstidens längd är av avgörande betydelse för möjligheterna att återgå i arbete. Det är därför viktigt att sträva efter att så tidigt som möjligt få till stånd en kontakt som kan vara ett stöd i en rehabiliteringssituation.

Sekretess: Självklart bedrivs rehabiliteringsarbetet under tystnadsplikt. Det är också viktigt att framhålla att man som enskild anställd kan kontakta personalkonsulenten utan att arbetsgivaren informeras. Samma sak gäller vid kontakt med företagshälsovården. Rehabiliteringsutredningar ska diarieföras för att kunna beläggas med sekretess.