



REHABILITERINGSPOLICY

I Surahammars kommun är arbetet med förebyggande insatser och rehabilitering en viktig del av en god personalpolitik. En tydlig rehabiliteringsprocess syftar till att sjukskrivna medarbetare så snart som möjligt ska återgå i arbete.

Antagen av kommunfullmäktige: 2018-12-10, § 98 Reviderad 2022-03-22

Ansvarig handläggare: Helene Strömbäck, Personalchef, helene.stromback@surahammar.se



Rehabiliteringspolicy

Inledning Surahammars 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 Surahammars 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

Framgångsfaktorer för rehabiliteringsarbetet

För att Surahammars 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.

Definitioner

Rehabilitering innebär att återgå till sin ställning som medarbetare och arbetskraft. Rehabilitering är ett samlingsbegrepp för alla åtgärder av medicinsk, psykologisk, social och arbetslivsinriktad art som syftar till att hjälpa den sjukskrivne att återfå bästa möjliga arbetsförmåga.

Med arbetslivsinriktad rehabilitering avses de insatser som görs för att den sjukskrivne skall kunna återgå i arbete.

Mål

Surahammars kommuns rehabiliteringspolicy syftar till att anställda skall återvinna sin arbetsförmåga och kunna återvända och om möjligt stanna inom sitt ursprungliga yrkesområde.

Grundläggande regler

Arbetsmiljölagstiftningen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter ålägger arbetsgivaren ansvaret för att en organiserad anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet bedrivs på arbetsplatsen. Detta innebär bland annat att arbetsgivaren skall uppmärksamma ohälsa bland de anställda och vidta åtgärder i förebyggande och rehabiliterande syfte.

Förhållningssätt

Vid Surahammars kommun tar vi ansvar för rehabilitering av våra anställda på ett kraftfullt och medmänskligt sätt. Vår ambition är att ta tillvara den anställdes kunskaper och förutsättningar att utföra olika arbetsuppgifter inom verksamheten.

Detta gör vi genom att:

- aktivt arbeta för att minska sjukfrånvaro.
- ge alla medarbetare en identitet i arbetslivet där balansen i tillvaron behålls, trots sjukdom och sjukskrivning.
- genom tidigare insatser undvika sjukskrivningar/hjälpa sjukskrivna tillbaka till arbete.
- följa handlägningsrutinen för rehabilitering.
- verka för ett bra samarbete med berörda myndigheter.
- arbeta tillsammans med individen och ha ett bra samarbete med alla berörda parter.

Rehabiliteringsarbetet påbörjas under sjukskrivningstiden genom att arbetsledning och arbetskamrater håller kontakt med den som är sjuk och förbereder hennes/ hans återkomst till arbetet. Anställda som är sjukskrivna bör själva bidra till att kontakten med arbetsgivaren upprätthålls. Exempel på rehabiliteringsinsatser kan vara omfördelning av arbetsuppgifter (tillfälligt eller permanent), förändring av arbetsorganisationen, anpassad arbetstid eller inköp av speciell utrustning.



Ansvar

Olika aktörer är inblandade i rehabiliteringsprocessen. En organiserad och planerad samverkan mellan dessa underlättar arbetet.

Chefen

Närmaste chef/arbetsledare är nyckelperson i rehabiliteringsarbetet. Hon/han ansvarar för att nödvändiga åtgärder inom ramen för arbetsgivaren ansvar vidtas snabbt. Chefen/arbetsledaren skall även informera medarbetaren om dennes rätt att ha med facklig representant eller annan stödperson vid möten i rehabiliteringsprocessen.

Den anställde

Den anställde är skyldig att efter bästa förmåga delta aktivt i rehabiliteringsarbetet. Arbetsledningen behöver t.ex. få veta hur sjukdomstillståndet påverkar arbetsförmågan. Det innebär att den anställde skall lämna de upplysningar som behövs till sin arbetsgivare för att klarlägga den anställdes behov av rehabilitering.

Personalavdelningen

Följer utvecklingen inom rehabiliteringsområdet - externt och internt - och bistår med råd och stöd. Samordnar även eventuella omplaceringar och arbetsträning. Svarar för information och utbildning.

Företagshälsovården

Medverkar vid behov för tidig diagnostik av sjukdomstillstånd och för upprättande av behandlingsplan samt förebyggande åtgärder inriktade mot yrkesanpassad rehabilitering.

- Fackliga organisationer ska aktivt verka enligt intentionerna i rehabiliteringspolicyn.
- Skyddskommittén är ansvarig för att denna rehabiliteringspolicy årligen följs upp.

Befogenheter

Delegeras från högre chef. Om befogenhet saknas i viss fråga förs denna till närmast högre chef.

Tystnadsplikt

Tystnadsplikt enligt arbetsmiljölagen. Enligt arbetsmiljölagen gäller på tystnadsplikt för anställdas hälsotillstånd och för uppgifter om anställdas personliga förhållanden som rör ärende om omplacering.

Tystnadsplikt enligt sjuklönelagen. En personalhandläggare, lönekontorist eller någon annan som i sitt arbete har information om en arbetstagares hälsotillstånd eller personliga förhållanden har tystnadsplikt tom detta.

Tystnadsplikt enligt socialtjänstlagen innebär att den som är anställd vid t.ex. en förskola eller inom äldreomsorg eller på annat sätt är verksam inom dessa är skyldig att följa socialtjänstlagens bestämmelser om tystnadsplikt.

Tystnadsplikt enligt sekretesslagen. I sekretesslagen finns bestämmelser om sekretess med hänsyn till enskildas personliga förhållanden.

Att tänka på

- Stöd en snabb återgång till arbete.
- Ta tidigt initiativ till rehabiliteringsutredning.
- Var angelägen om att rehabiliterings har hög kvalitet.
- Samverka med berörda parter.
- Sätt upp mål och delmål för rehabiliterande insatser.
- Klargör vem som ansvarar för vad.
- Följ upp och utvärdera genomförda planer/åtgärder.
- Dokumentera insatserna.