



Förvaltning:
Kommunledningsförvaltningen

Ansvarig:
Kansli- och personalavdelningen

Version:
1

Dokumenttyp:
Riktlinjer

Dokument-ID:
0427

Diarienummer:
332/14

Beslutat av:
Kommunstyrelsen

Publiceringsdatum:
2016-04-22

Revideras:
2020-04-21

Arbetsanpassning och rehabilitering

Riktlinjen ger vägledning i anpassnings- och rehabiliteringsarbetet och visar olika aktörers ansvar och roller.

Syfte

Syftet med riktlinjerna är att vägleda chefer i anpassnings- och rehabiliteringsarbetet.

Ansvar och befogenheter

Medarbetaren

Medarbetaren är huvudpersonen i rehabiliteringsprocessen. Medarbetaren ska vara aktiv och ta ett stort ansvar i processen för att rehabiliteringen ska nå framgång. Medarbetaren är skyldig att lämna de upplysningar som behövs för att kartlägga rehabiliteringsbehovet och efter bästa förmåga medverka i rehabiliteringsprocessen, vilket innebär:

- att aktivt delta och medverka vid de sammankomster och aktiviteter som planeras kring rehabiliteringen
- att lämna alla upplysningar som kan tänkas påverka möjligheten att återgå i arbetet
- att aktivt medverka med egna tankar och idéer samt ge förslag till åtgärder

Arbetsgivaren Tranås kommun

Arbetsgivaren har ett lagstadgat ansvar att organisera, bedriva verksamhet och fortlöpande kartlägga åtgärder för arbetsanpassning och rehabilitering. Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är att klarlägga arbetstagarens behov av rehabiliteringsåtgärder och utföra aktiva åtgärder. Det är varje medarbetares närmaste chef som svarar för det praktiska rehabiliteringsarbetet på arbetsplatsen.

Chefens ansvar kan inte överlämnas till stödfunktioner såsom personalfunktionen, fackligt ombud, företagshälsovården eller Försäkringskassan. Ansvaret upphör först när ärendet nått en slutlig lösning.

Personalfunktionen

Personalfunktionen har en konsultativ och stödjande roll till arbetsledningen i rehabiliteringsarbetet. Personalfunktionen arbetar på uppdrag från chef och ska vara behjälplig med:

- tillämpning av lagar och avtal
- att ge chefer en introduktionsutbildning och kontinuerlig uppföljning inom rehabiliteringsområdet
- stöd, rådgivning och bollplank i rehabiliteringsprocessen
- förmedla kontakter inom och utanför kommunen
- vid behov delta i de sammankomster som blir aktuella



Dokumenttitel:
Arbetsanpassning och rehabilitering

Version:
1

Dokument-ID:
0427

- att hantera eventuell avslut av anställning

Företagshälsovården

Företagshälsovården är arbetsgivarens oberoende expertresurs inom rehabilitering. Företagshälsovården kan ge stöd i såväl det hälsofrämjande- och förebyggande arbetet som i rehabiliteringsarbetet. I rehabiliteringsarbetet är företagshälsovårdens roll att ge förslag på rehabiliteringsåtgärder, stödja arbetsgivaren med bedömning av medicinska underlag samt medverka vid arbetsförmågebedömningar.

Fackligt ombud

Det fackliga ombudet kan vara ett värdefullt stöd och en kunskapskälla för medarbetaren när det gäller den arbetsrättsliga processen. Det är medarbetaren som ansvarar för att det fackliga ombudet kallas till möten.

Försäkringskassan

Försäkringskassan ansvarar för att pröva om rätt finns till ersättning. Försäkringskassan kan stå för en rad olika förmåner och ersättningsformer för enskildas försörjning i samband med sjukskrivning och vid olika rehabiliteringsåtgärder.

Övriga medarbetares roll

När en medarbetare blir sjuk och i behov av rehabilitering är det viktigt att komma ihåg övriga medarbetare på arbetsplatsen. En viktig faktor för framgång vid återgång efter sjukskrivning är ofta förståelsen på arbetsplatsen för en enskilds situation och hur mottagande fungerar på arbetsplatsen.

Samma sak gäller om en arbetsplats ska ta emot en medarbetare från en annan arbetsplats, även då är mottagande och förståelse avgörande för hur väl en rehabiliteringsåtgärd ska lyckas.

Utförande

I första hand har kommunen ett skyddsansvar och skall förebygga ohälsa och olycksfall, om detta ändå uppkommer inträder ett rehabiliteringsansvar. Kommunen ska arbeta med arbetsanpassning och rehabilitering på ett systematiskt sätt och anpassa arbetet efter medarbetarens individuella förutsättningar. Det föreligger ingen skyldighet att utvidga verksamheten för att tillskapa nya arbetsuppgifter eller vidta åtgärder som utgör risk för ohälsa för andra. Kommunen vill genom tidiga rehabiliteringsinsatser och en bra samverkan mellan alla inblandade parter medverka till att medarbetaren kan återgå till sitt arbete så snart som möjligt.

Generella riktlinjer

- Alla åtgärder ska planeras i samråd med medarbetaren.
- De som ansvarar för anpassning- och rehabiliteringsarbetet ska ha goda kunskaper inom området samt befogenhet att agera.
- Varje chef ska få en grundlig genomgång av riktlinjer och rutiner inom arbetsanpassning- och rehabiliteringsarbetet. Genomgången är obligatorisk och sker i samband med introduktionen, även kontinuerlig uppföljning ska ske.
- Varje arbetsplats ska kunna ta emot en person för arbetsträning inom arbetsplatsens verksamhet.



Dokumenttitel:
Arbetsanpassning och rehabilitering

Version:
1

Dokument-ID:
0427

- Om medarbetaren inte kan återgå i ordinarie arbete med eller utan anpassning ska kommunen om möjligt finna annat ledigt arbete i kommunen som motsvarar arbetsförmågan för att förhindra utslagning från arbetslivet. Efter rehabilitering kan medarbetaren antingen arbeta eller så kan medarbetaren inte utföra något av betydelse för arbetsgivarens räkning, vilket kan medföra att hela eller delar av anställningen upphör.
- Om medarbetaren utan godtagbara skäl inte informerar om sin arbetsförmåga och hälsostatus, uteblir från sammankomster och andra aktiviteter utan giltig orsak, vägrar att medverka i rehabiliteringsprocessen eller utan giltiga skäl avbryter insats, anses kommunens rehabiliteringsskyldighet vara fullgjord. Arbetsgivaren kan då överväga om ett uppsägningsförorande ska påbörjas.