

Rehabiliteringspolicy

Antagen av:	Kommunfullmäktige 2016-09-21, § 72. Dnr KS 2016/105
Dokumentkategori:	Styrdokument
Dokumenttyp:	Policy

Kommunstyrelsen
Personalenheten
Ing-Mari Käck
Personalsekreterare
0156-520 69
ing-mari.kack@trosa.se

Rehabiliteringspolicy
Datum
2016-09-21



Innehållsförteckning

TROSA KOMMUNS REHABILITERINGSPOLICY	2
På våra arbetsplatser gäller följande policy	2
1. Inledning och definition	3
2. Syfte och mål	3
3.1 Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar:	4
3.2 Begränsningar i arbetsgivarens rehabiliteringsansvar:	4
3.3 Arbetstagarens ansvar i rehabiliteringen:	4

TROSA KOMMUNS REHABILITERINGSPOLICY

Den rättsliga grunden för policyn utgör:

- Arbetsmiljölagen och Arbetarskyddsstyrelsens föreskrift om Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1)
- Socialförsäkringsbalken
- Diskrimineringslagen
- Lagen om Anställningsskydds regler om saklig grund för uppsägning LAS 7 § 2 stycket

På våra arbetsplatser gäller följande policy

De medarbetare som drabbas av ohälsa ska, snarast och så långt det är möjligt, rehabiliteras tillbaka till sitt arbete.

Rehabiliteringsarbetet är av största vikt, såväl för den enskilde som för hela organisationen. Produktivitet, kvalitet och rehabilitering har samband. Rehabilitering ska kopplas till det förebyggande arbetsmiljöarbetet och tidiga insatser.

När alla rehabiliteringsmöjligheter till ordinarie arbete är uttömda ska omplaceringsmöjligheter till annat arbete i kommunen utredas. Arbetstagare som efter detta ändå inte kan beredas arbete sägs upp från sin anställning

1. Inledning och definition

Rehabilitering innebär att återgå till sin anställning 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 ska kunna återgå i arbete.

Trosa kommun har som arbetsgivare ansvar för att ett aktivt rehabiliterings- och anpassningsarbete bedrivs.

Regler om arbetsgivarens rehabiliteringsansvar är uttryckta i arbetsmiljölagen (AML). AML är en ramlag och de detaljerade reglerna om vilka skyldigheter arbetsgivaren har finns reglerade i Arbetsmiljöverkets föreskrift om "Arbetsanpassning och rehabilitering", AFS 1994:1

Vissa ytterligare regler finns i Socialförsäkringsbalken och Diskrimineringslagen.

2. Syfte och mål

Kommunen ska verka för att:

- förhindra skador och sjukdom av arbete
- öka frisknärvaron och minska sjukfrånvaron
- främja förebyggande hälsoarbete
- öka de anställdas delaktighet, utveckling och inflytande i arbetet.

Syftet/målet är att arbetstagaren ska återgå till sitt ordinarie arbete på sin ordinarie arbetsplats.

Utgångspunkten för rehabiliteringen är det enskilda anställningsavtalet. Därav följer arbetsgivarens ansvar att återanpassa till ordinarie arbetsuppgifter.

Arbetsgivaren är inte skyldig att utöka verksamheten eller skapa nya arbetsuppgifter åt arbetstagaren.

Omplaceringsmöjligheter i hela kommunen ska utredas redan efter 3 månader om arbetsförmåga konstaterats men inte till ordinarie arbete. Arbetstagaren har också rätt att beviljas tjänstledighet för att prova annat arbete och eventuell omplacering görs först sedan det är klart att återgång till ordinarie arbete inte är möjlig.

3. Ansvar

Rehabiliteringsansvaret och finansiering av åtgärder är en del i linjeorganisationen. Rehabiliteringsansvarig chef har det fulla ansvaret och måste känna till kommunens policy och rutinbeskrivning.

Ytterligare medel för insatser under begränsad tid och med tydlig målsättning inom området kan diskuteras med ansvarig produktionschef.

3.1 Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar:

- uppmärksamma och utreda behov av rehabilitering
- organisera och **dokumentera** rehabiliteringsarbetet
- anpassa arbetsmiljön för att underlätta rehabilitering
- genomföra rehabiliteringsåtgärder
- finansiera rehabiliteringsåtgärder av engångskaraktär

3.2 Begränsningar i arbetsgivarens rehabiliteringsansvar:

- **Ekonomiska:** arbetsgivaren är inte skyldig att vidta anpassningsåtgärder som medför fortlöpande framtida ekonomiska merkostnader.
- **Arbetsmiljömässiga:** arbetsgivaren är inte skyldig att vidta anpassningsåtgärder som medför ökade risker för övriga medarbetare. Riskanalys måste genomföras.
- **Organisatoriska:** arbetsgivaren behöver inte vidta anpassningsåtgärder som kräver omfattande omorganisation.

3.3 Arbetstagarens ansvar i rehabiliteringen:

Den försäkrade ska enligt socialförsäkringsbalken 30 kap. 7 § lämna de upplysningar som behövs för att klargöra hans/hennes behov av rehabilitering och efter bästa förmåga aktivt medverka i rehabiliteringen.

För att lyckas är det mycket viktigt att den som blir föremål för rehabiliteringsutredning aktivt medverkar i planering och genomförande av den egna rehabiliteringen. Den anställde har ett ansvar i att vårda sin egen hälsa och medverka till goda arbetsförhållanden samt även delta i arbetskamraters eventuella rehabilitering på ett positivt sätt.

Om den anställde utan giltigt skäl vägrar medverka i rehabiliteringsåtgärder kan följden bli att det anses som att arbetsgivaren har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar. Arbetsgivaren har därmed rätt att säga upp anställningsavtalet.

Försäkringskassan kan dra in sjukpenningen om den enskilde inte deltar aktivt.