

REHABILITERING

POLICY

Rehabilitering är ett samlingsbegrepp för alla åtgärder av medicinsk, psykologisk, social och arbetsinriktad art som ska hjälpa sjuka och skadade att återvinna bästa möjliga funktionsförmåga och förutsättningar för ett normalt liv. Med det menas att den enskilde ska återfå hälsan och livskvalitén.

Alla typer av sjukfrånvaro är en värdeförlust för verksamheten i kommunen eftersom det är arbetstagarnas erfarenheter och kunskaper som utgör verksamheternas värde.

Rehabilitering för en verksamhet innebär således att återfå arbetstagare med kunskaper och erfarenheter och att verksamhetens värde återställs.

Rehabiliteringspolicyn utgör ett redskap och ett stöd för chefer och medarbetare i det löpande rehabiliteringsarbetet på varje arbetsplats i kommunen.

Arbetsgivarens ansvar enligt gällande regler

I kommunen är de förtroendevalda arbetsgivare och därigenom även huvudansvariga för en god arbetsmiljö.

Ansvaret för en nämnds verksamhet och också för medarbetarna är kollektivt för alla ledamöter i varje nämnd.

Genom delegation från nämnderna får chefer det praktiska uppdraget med befogenheter, resurser och kunskaper att bedriva en bra verksamhet med tillfredsställande arbetsmiljö, så att man bland annat förebygger risker och rättar till brister.

I första hand har arbetsgivaren ett skyddsansvar. Man ska förebygga ohälsa och olycksfall. Men när detta inte lyckas tillkommer också ett rehabiliteringsansvar. Även i de fall ohälsan har sin orsak utanför arbetet gäller rehabiliteringsansvaret.

Mål

- Genom ett aktivt arbetsmiljöarbete avseende både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön främjas förekomsten av hälsosamma arbetsplatser i kommunen. Genom detta bibehålls arbetsförmågan och sjukskrivningar som beror på förhållanden på arbetsplatsen kan förebyggas och förhindras.
- För arbetstagare i kommunen som drabbas av sjukdom eller funktionshinder underlättas återgången i arbete genom tidiga rehabiliterings- och anpassningsåtgärder.

För arbetsmiljöarbetet i Håbo kommun gäller att:

- kommunen bedriver ett aktivt arbetsmiljöarbete enligt föreskriften om Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) för att ge den anställda skydd mot ohälsa och olycksfall,
- i alla beslut och avgöranden som berör verksamheten tas hänsyn till de anställdas hälsa och välbefinnande
- när ändringar i verksamheten planeras ska en konsekvensbeskrivning enligt reglerna i arbetsmiljölagen genomföras för bedömning om ändringarna medför risker som behöver åtgärdas
- arbetsmiljöpolicyns intentioner ska styra det löpande arbetsmiljöarbetet på varje arbetsplats i kommunen
- rehabiliteringsarbetet utgör en viktig del av kommunens arbetsmiljöarbete

Arbetsmiljölagen anger att det är arbetsgivarens uppgift att organisera rehabiliterings- och anpassningsarbetet på ett "lämpligt sätt" (kap 3, § 2a). Dessutom ska arbetskraven anpassas till den enskilde arbetstagarens förutsättningar.

Enligt Arbetarstyrelsens föreskrift om arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1) ska arbetsgivaren så tidigt som möjligt anpassa arbete och rehabilitera medarbetare tillbaka till

arbetslivet. Föreskriften gäller också för medarbetare med alkohol- eller drogproblem. Rehabiliteringsrutinerna skall årligen utvärderas och följas upp.

Arbetsgivaren måste alltid pröva alla möjligheter att bereda medarbetaren lämpligt arbete för att anställningen ska bestå. Möjligheterna till omplacering inom Håbo kommun ska alltid prövas i de fall den som är sjuk, trots medicinsk rehabilitering, inte kan återgå till sitt ordinarie arbete. Lagen om anställningsskydd (LAS) föreskriver att ingen kan sägas upp utan saklig grund. Sjukdom anses inte som saklig grund för uppsägning.

Det är viktigt att anpassnings- och rehabiliteringsfrågor behandlas med sekretess. I arbetsmiljölagen kap 7, § 11 och sekretesslagen kap 14, §7 finns sekretessregler som är till för att skydda anställda i offentlig verksamhet.

Praktiskt rehabiliteringsarbete i Håbo kommun

Arbetsgivaren ansvarar för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen.

Ansvar för rehabiliteringsverksamheten ligger på förvaltnings- och verksamhetschef enligt arbetsmiljödelegation från nämnd.

Arbetstagaren har ansvar för att aktivt medverka i sin egen rehabilitering och att aktivt hålla kontakt med arbetsplatsen under sjukperioden.

- Chef ska se till att den anställdas rehabiliteringsbehov utreds i enlighet med kommunens rehabiliteringsriktlinjer. Till åtgärder som är direkt kopplade arbetet räknas bland annat åtgärder på arbetsplatsen, arbetsinnehåll och organisation samt andra åtgärder för den enskilde arbetstagaren.
- Vid omplacering av anställd mellan förvaltningar ska personalfunktionen kontaktas.
- Förvaltningschef ska se till att det inom förvaltningens budgetram finns de resurser som behövs och skapa ekonomiska och personalmässiga förutsättningar för rehabiliteringsarbetet.
- Den lokala samverkansgruppen bör användas som idéforum för de generella diskussionerna som man bedriver på arbetsplatsen för att bidra till ett aktivt och medvetet förhållningssätt i rehabiliteringsfrågor.

Det är betydelsefullt för ett gott slutresultat att alla är medvetna om chefens ansvar och arbetsgruppens betydelse för att det ska vara möjligt att på ett positivt och konstruktivt sätt medverka i rehabiliteringsprocessen.

Riktlinjer för hur rehabiliteringsarbetet skall bedrivas i Håbo kommun finns i ett särskilt dokument.