

Riktlinjer för rehabilitering

Dokumenttyp Riktlinjer	Antagen av Kommunstyrelsen	Antagande dnr, beslutsparagraf (första beslutsdatum) KS/2019:1424 § 245 (2019-11-27)
Giltighetstid fr. o. m. – t. o. m. 2019-11-27 - Gäller tills vidare	Dokumentansvarig i förvaltningen HR-chef	Senast reviderad dnr, beslutsparagraf (beslutsdatum)
Gäller för målgruppen Arbetsgivaren Orust kommun och arbetstagare	Kontakt om styrdokumentet Kommunstyrelseförvaltningens stab, telefon 0304-33 40 00 e-post: kommun@orust.se	



Innehåll

Inledning.....	3
Riktlinjernas syfte och målgrupp	3
Relaterade lagar, föreskrifter och styrdokument	3
Riktlinjer.....	3
Mål	3
Ansvarsfördelning.....	3
Rehabiliteringsprocessen.....	4
Förvalta riktlinjerna.....	5
Säkerställa styrdokument	5
Avvikelser och förslag.....	5



Inledning

Enligt Arbetsmiljölagen 2 a § ska arbetsgivaren systematiskt planera, leda och kontrollera verksamheten på ett sätt som leder till att arbetsmiljön uppfyller föreskrivna krav på en god arbetsmiljö. AFS 1994:1 tar även upp i 10 § att arbetsgivaren skall ha de rutiner som behövs för verksamheten med arbetsanpassning och rehabilitering.

Riktlinjernas syfte och målgrupp

Syftet med riktlinje för rehabilitering är att det ska fungera som ett stöd och klargöra ramarna för arbetsgivare och arbetstagare i rehabiliteringsprocessen.

Relaterade lagar, föreskrifter och styrdokument

Arbetsmiljölagen
AFS 1994:1 Arbetsanpassning och Rehabilitering
AFS 2015:4 Organisatorisk och social arbetsmiljö
Orust kommuns Arbetsmiljöpolicy

Riktlinjer

För alla som deltar i rehabiliteringsarbetet gäller tystnadsplikt enligt sekretesslagen. Arbetsgivaren har enligt arbetsmiljölagstiftningen ansvaret för att en arbetslivsinriktad rehabilitering organiseras och bedrivs. Detta innebär att arbetsgivaren ska uppmärksamma ohälsa bland de anställda och vidta åtgärder i förebyggande och rehabiliterande syfte.

Rehabiliteringsarbetet ska bedrivas effektivt och strukturerat vilket innebär tidiga och samordnade insatser i nära samarbete med den anställde för att nå en så bra lösning som möjligt.

Mål

Målet med rehabiliteringsarbetet är att den sjukskrivna medarbetaren ska öka sin hälsa och återfå sin arbetsförmåga för att kunna återgå till sitt ordinarie arbete.

Ansvarsfördelning

Medarbetaren har ansvar för sin hälsa vilket även omfattar att ta ansvar för sin rehabilitering. Detta innebär att aktivt medverka i rehabiliteringsarbetet, delta i träffar under utredningen och genomföra planerade åtgärder.

Personalansvarig chef har rehabiliteringsansvar för sin medarbetargrupp och ansvarar för att kartlägga om behovet av rehabilitering och arbetsanpassning behövs på arbetsstället. Det ligger också på ansvarig chef att hålla kontakt med sina sjukskrivna medarbetare samt överse att alla nödvändiga rehabiliteringsåtgärder sätts in. Om en medarbetare sjukskriver sig ska ansvarig chef kontakta hen så snart som möjligt.

Respektive sektorsledning har det yttersta ansvaret för sina medarbetares arbetsmiljö och om behovet av rehabilitering uppstår inom sektorn ska detta i första hand lösas internt. Omplacering kan ej ske innan möjligheter till anpassning har inventerats och att det finns ett medicinskt underlag som styrker omplaceringen.

Som resurs i rehabiliteringsarbetet kan Orust kommun anlita företagshälsovård. De kan hjälpa till med förebyggande arbete för att förhindra sjukrivning eller hjälpa till med olika delar i rehabiliteringsprocessen. Företagshälsovård beställs via HR enheten. Sjukskrivning och läkarintyg ska den offentliga vården stå för och hanteras ej av företagshälsovården.



HR-enheten har en konsultativ roll inom rehabilitering och ska vid behov stötta chefer vid komplicerade ärenden. HR-enheten ombesörjer även att chefer tillhandahåller utbildning/kompetens inom området samt upprättar övergripande rutiner.

Fackliga organisationer är en viktig samarbetspartner i inom rehabilitering. Medarbetaren ska informeras om rätt till facklig medverkan i rehabiliteringsprocessen men kan också ta med sig annat stöd om så önskas.

Försäkringskassan har ett samordningsansvar gällande den enskildes rehabilitering och återgång till arbete. Vid behov kan Försäkringskassan kalla sjukskrivande läkare, arbetsgivare och annan part till avstämningsmöte för planering och uppföljning av en medarbetares rehabilitering.

Rehabiliteringsprocessen

Vid längre sjukrivning eller upprepad korttidsfrånvaro ska alltid en rehabiliteringsplan upprättas. Planen syftar till att hitta åtgärder för att få medarbetaren åter i arbete så snart som möjligt. Forskning visar att tidiga insatser i rehabiliteringsprocessen är framgångsrika.

Enligt 30 kap. 6 § socialförsäkringsbalken (SFB) ska arbetsgivaren upprätta en plan för återgång i arbete (rehabiliteringsplan) senast den dag som arbetstagarens arbetsförmåga har varit nedsatt i 30 dagar om det kan antas att hans arbetsförmåga kommer att vara nedsatt under minst 60 dagar. Försäkringskassan kan komma att kräva in rehabiliteringsplanen vid begäran.

Rehabiliteringsplanen ska ge svar på eventuell diagnos och prognos framåt, om det finns möjlighet till anpassade arbetsuppgifter, kan något hjälpmedel förkorta sjukskrivningen, vad medarbetaren själv kan göra eller om det behövs några insatser från företagshälsovården. Planen bör även innehålla tid för uppföljningsmöte och fyllas på allt eftersom rehabiliteringen fortgår. Gällande arbetsanpassning ska inga nya tjänster skapas utan anpassa normalt förekommande arbetsuppgifter i medarbetarens ordinarie tjänst. Anpassning får inte heller medföra sämre arbetsmiljö för någon annan medarbetare.

Arbetsträning som rehabiliteringsinsats beslutas av Försäkringskassan. Medarbetaren arbetar utöver befintlig bemanning och tränar sin arbetsförmåga. För att Försäkringskassan ska godkänna arbetsträning med rehabiliteringspeng ska detta ske mot ordinarie arbete eller mot annan ledig tjänst inom verksamheten.

Rehabiliteringsprocessen fortgår så länge medarbetaren är sjukskriven på hel- eller deltid. Chef och medarbetare håller kontinuerlig kontakt och justerar rehabiliteringsplanen efter behov. Målet är att medarbetare kan återgå till sitt ordinarie arbete men i vissa fall är detta inte möjligt.

Finns det skäl att tro att medarbetaren inte kommer kunna återgå i ordinarie arbete kan en arbetsförmågebedömning göras. Denna tjänst beställer HR-enheten av företagshälsovården och syftar till att bedöma arbetsförmågan utifrån nuvarande befattning.

Om det finns styrkta medicinska skäl och/eller arbetsförmågebedömning som visar på arbetsoförmåga i ordinarie arbete ska en omplaceringsutredning startas. Ansvarig chef ser då över vakanta tjänster inom medarbetarens aktuella sektor och kontaktar HR-enheten för översyn av lediga tjänster över hela kommunen. Omplaceringsutredningen ska vara skriftlig och sker vid ett tillfälle och kan endast genomföras om det finns en vakant tjänst och om medarbetaren har tillräckliga kvalifikationer. En individuell bedömning görs i varje enskilt fall.



Förvalta riktlinjerna

Säkerställa styrdokument

HR-chefen inom kommunen ansvarar för att Riktlinje för Rehabilitering är aktuell, följs upp och uppdateras och publiceras på rätt sätt. Respektive chef har ansvar för att medarbetarna är/blir informerade om riktlinjen.

Målgruppen för riktlinjerna ansvarar för att ta del av och efterleva dem.

Avvikelse och förslag

Den som läser riktlinjerna och upptäcker avvikelser eller har kännedom om sådant som påverkar riktlinjerna såsom förändringar i lagstiftning, avvikelser eller har förslag till förändringar meddela kontaktperson för riktlinjerna.