

Antaget av kommunfullmäktige 2016-02-29, § 18.

Ersätter av kommunfullmäktige antagen rehabiliteringspolicy 2010-03-25, § 18.

Ansvarig: Personalchefen

Revidering: vid behov

## **Rehabiliteringspolicy för Markaryds kommun**

### **Inledning**

Markaryds kommun som arbetsgivare strävar efter att skapa goda arbetsmiljöförhållanden på våra arbetsplatser. Förutsättningar skall finnas för att skapa en god hälsa och välbefinnande bland medarbetarna, och därmed en effektiv verksamhet. Det är viktigt att ge medarbetarna förutsättningar för att ta ansvar för sin egen hälsa. Markaryds kommun har ett ansvar att förebygga sjukdom och skador hos medarbetarna genom ett preventivt och promotivt friskvårdsarbete.

I de fall ohälsa bland personalen uppstår skall Markaryds kommun genom bland annat rehabiliteringsåtgärder, hjälpa sjukskrivna tillbaka i arbete.

### **Grundläggande förhållningssätt**

Genom ett aktivt rehabiliteringsarbete skall individen återfå arbetsförmåga, hälsa och livskvalitet. Rehabiliteringsarbetet utgår från den helhetssyn som arbetsmiljölagen föreskriver och som innebär att betrakta arbetsmiljön från olika perspektiv – fysiskt, organisatoriskt, socialt och psykologiskt. Exempel på rehabiliteringsinsatser kan vara omfördelning av arbetsuppgifter (tillfälligt eller permanent), förändring av arbetsorganisation, anpassad arbetstid eller inköp av speciell utrustning. Men förändringen får inte innebära en påtaglig försämring av arbetsmiljön för andra medarbetare. Arbetsgivaren är heller inte skyldig att utvidga verksamheten för att på så sätt skapa nya arbetsuppgifter eller tjänster.

### **Mål**

- Minska kort- och långtidssjukfrånvaron inom kommunen.
- Medarbetaren återfår sin arbetsförmåga och återgår till ordinarie arbete.
- Negativa effekter av långvarig sjukskrivning hos medarbetaren, till exempel passivisering och utanförskap motverkas.
- Verksamheten återfår resursen som medarbetaren utgör.
- Ogynnsamma effekter på verksamheten till följd av sjukskrivningar, så som försämrad ekonomi, ökad administration och störningar i utförandet av arbetsuppgifter, minskar.

### **Framgångsfaktorer**

- Arbeta med förebyggande insatser
- Påbörja rehabilitering tidigt

- Tidig och regelbunden kontakt med den sjukskrivne, kontakt skall tas av chefen inom 5 dagar.
- Arbeta konsekvent och systematiskt, med en tydlig ansvarsfördelning i rehabiliteringsärenden, för både verksamhetens och medarbetarens bästa
- En organiserad och planerad samverkan mellan olika aktörer som är inblandade i rehabiliteringsprocessen.

## **Huvudaktörer**

### **Arbetsgivarens ansvar**

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.

Chefer inom kommunens verksamhetsområden skall ges de förutsättningar som krävs för att de skall uppfylla och genomföra ett rehabiliteringsarbete som överensstämmer med denna policy.

Chef/arbetsledare där medarbetaren är anställd då behovet uppstår ansvarar för att ta initiativ till rehabiliteringsprocessen genom att undersöka behov av rehabilitering och anpassningsåtgärder. Chef/arbetsledare skall arbeta aktivt för att medarbetare får den arbetslivsinriktade rehabilitering som krävs. Arbetsgivarens skyldigheter vad gäller rehabiliteringsinsatser är att dessa skall leda till att medarbetaren skall tillbaka till sitt ordinarie arbete/arbetsområde. Chef/arbetsledare ansvarar för att rehabiliteringsprocessen dokumenteras och kallar till de möten som behövs.

Chef/arbetsledare håller löpande kontakt med den sjukskrivne och bjuder in till arbetsplatsträffar, fika m.m.

### **Medarbetarens ansvar**

Vi har alla ett ansvar för vår egen hälsa, att vårda vår arbetsförmåga och att göra chef/arbetsledare uppmärksam på om arbetssituationen inte är hållbar. Alla medarbetare har ansvar för att arbeta för en bra arbetsmiljö för sig själv och sina arbetskamrater.

Medarbetaren som är sjukskriven har ett eget ansvar för att rehabiliteringsåtgärder och återgång till arbete blir så effektivt som möjligt och har en skyldighet att aktivt medverka till sin egen rehabilitering bland annat genom att lämna upplysningar om arbetsförmågan och genom att delta i möten som handlar om den egna rehabiliteringen. Medarbetaren skall alltid överväga om han/hon kan efter sin förmåga, t.ex. deltid under sjukskrivningen. Medarbetare som är sjukskrivna bör själva bidra till att kontakten med arbetsgivaren upprätthålls. Medarbetaren uppmuntras att själv ta ställning och finna lösningar för att kunna återgå till arbete.

## **Andra aktörer**

### **Företagshälsovården**

Företagshälsovården utgör en aktiv resurs i rehabiliteringsarbetet, och skall aldrig ta över ansvaret för eller handläggningen av ett rehabiliteringsärende. Verksamheten är främst inriktad på förebyggande åtgärder. Företagshälsovården kan användas för att åtgärda arbetsmiljön och förebygga och behandla problem som uppstår där.

Genom företagshälsovården finns tillgång till sjukgymnast, beteendevetare, psykolog, läkare och sjuksköterska med flera för rådgivning eller mer aktiv involvering i ett sjukskrivningsärende. Det är chefen som gör beställningen hos företagshälsovården i samråd med medarbetaren.

Företagshälsovården kan vid behov medverka och ta fram medicinskt underlag, göra arbetsplatsbedömningar och avge ett samlat skriftligt utlåtande till arbetsgivaren utifrån medarbetarens medicinska behov. Utlåtandet lämnas under förutsättning att arbetstagaren har gett sitt skriftliga medgivande till detta.

### **Personalavdelningen**

Personalavdelningen är en resurs som kan medverka till att ge råd och stöd till samtliga parter i processen kring den formella hanteringen av arbetsanpassning och rehabiliteringsärenden. Samordnar även eventuella omplaceringar och arbetsträning.

### **Facklig medverkan**

Den fackliga organisationen eller person som den enskilde har förtroende för kan medverka som en stödjande funktion i rehabiliteringsarbetet, om medarbetaren så önskar. Chef/arbetsledare skall informera medarbetaren om detta. Fackliga företrädare och arbetskamrater har också en viktig roll i rehabiliteringsprocessen för att underlätta återgång i arbetet för den som är/har varit sjukskriven.

### **Försäkringskassan**

Försäkringskassan är samrådspartner i arbetsgivarens förebyggande ohälsöarbete. Försäkringskassan bidrar med information och utbildning till arbetsgivaren avseende sjukförsäkringsfrågor.

Försäkringskassan samordnar resurserna för att stödja sjukskrivna att snabbt komma tillbaka till arbete. Försäkringskassan kallar till avstämningsmöten, och skall i de fall medarbetaren inte kan omplaceras hos arbetsgivaren även inbjuda Arbetsförmedlingen att delta.

Försäkringskassan beslutar om rätten till, och betalar ut, ersättning.

### **Tystnadsplikt**

För den som deltar i rehabiliteringsverksamhet på arbetsplatser gäller tystnadsplikt och förbud mot att sprida uppgifter som kan vara till skada för den berörde medarbetaren. Tystnadsplikten omfattar även fackliga företrädare. Det är viktigt att informationsutbyte om den enskildes personliga förhållanden endast får avse uppgifter som har betydelse för det problem som skall lösas. Dokumentation av en rehabilitering skall förvaras på ett sådant sätt att sekretessen uppfylls. Sekretess och tystnadsplikt regleras i Offentlighets- och Sekretesslagen (OSL), Arbetsmiljölagen (AML) samt i Lagen om sjuklön (SjLL).