



Tjörns kommuns författningssamling

Verksamhetsområde: **Personal**
Författning: Handlingsplan för rehabilitering
Beslut: **KF § 135 2002-11-18**

Dnr 02.050-026

Rehabilitering - handlingsplan för rehabilitering

Inledning

Med rehabilitering menas åtgärder som vidtas i syfte att en människa skall återvinna sin arbetsförmåga. Rehabilitering är en del av arbetsgivaransvaret och arbetsmiljöansvaret.

Det ligger i både arbetsgivarens och den anställdes intresse att rehabilitering sker så snabbt och effektivt som möjligt. Erfarenheten visar att det är av största vikt för en lyckad rehabilitering att åtgärder kommer igång så snart som möjligt. Det är i allmänhet på den egna arbetsplatsen som förutsättningarna är bäst för att rehabiliteringen skall bli framgångsrik. Arbetskamrater liksom de anställdas fackliga företrädare är ett stöd för den som behöver rehabiliteras. Det är arbetsledaren och arbetskamraterna som först får kunskap om att någon av de anställda behöver rehabilitering för att kunna komma tillbaka till arbetet eller för att inte bli sjuk på nytt.

Det finns ett klart samband mellan en god arbetsmiljö, trivsel på arbetsplatsen och de anställdas hälsa. Personal som trivs på sitt arbete är borta mindre och gör ett bättre jobb. Ett rehabiliteringsbehov som upptäcks tidigt kan också vanligen åtgärdas med relativt enkla åtgärder.

Som ovan nämnts skall en rehabilitering i första hand inriktas på att den anställda kan återgå till sitt nuvarande arbete. Om detta av olika skäl ej är möjligt och det krävs en omplacering, är nästa steg att undersöka och vidta en omplacering vid den egna arbetsplatsen. Är detta ej heller möjligt så skall en prövning ske om vilka möjligheter till omplacering det finns inom förvaltningen. Först i fjärde hand, när samtliga åtgärder enligt ovan är uttömda, återstår att pröva en omplacering vid en annan förvaltning inom kommunen.

Vid omplacering gäller att arbetstagaren skall vara kompetent (ha tillräckliga kvalifikationer) för det lediga arbetet.

Målsättning

- Att genom förebyggande insatser minimera behovet av rehabiliteringsinsatser.
- Att genom fungerande rutiner skapa förutsättningar för en så snabb handläggning som möjligt.
- Att den anställda skall kvarstå inom sitt verksamhetsområde.

Förutom dess målsättningar finns vissa principer som måste genomsyra rehabiliteringsarbetet;

Arbetstagaren och den ordinarie arbetsplatsen skall vara i centrum.

Rehabiliteringen skall starta tidigt.

Ett stödande och aktiverande nätverk skall byggas kring den anställda.

Omplacering skall användas i undantagsfall.

Den anställda skall medverka aktivt!

Tidig rehabilitering

Det är viktigt att rehabiliteringsinsatserna kommer igång tidigt och att de samordnas. Mycket bygger således på samverkan på samverkan mellan de nedanstående aktörerna.

Förvaltningens roll

Det är den egna förvaltningen som kan och skall göra den största insatsen i rehabiliteringsarbetet. För att detta skall fungera bra är det nödvändigt att de berörda känner och vet sitt ansvar samt har kunskaper hur arbetet med dessa frågor kan bedrivas.

Den inställning som förvaltningschefen har till rehabiliteringsarbetet är helt avgörande för hur frågorna behandlas inom förvaltningen. En positiv attityd hos förvaltningschefen kommer att återspegla sig i hela förvaltningens attityder.

Arbetsledarens roll

Nyckelpersonen i dessa frågor är arbetsledaren. Det är arbetsledaren som är den närmsta chefen och den som först kan och bör se om en anställd inte mår bra. Helt naturligt blir det därför arbetsledaren som tar initiativ till en diskussion med den anställde om den situation som uppkommit.

I arbetsledarens roll ingår bla att veta hur personalen mår, att tillvarata arbetsplatsens intressen, samordna arbetsuppgifterna, informera personalen. Arbetsledarens "instrument" i arbetet att bidra till att den sjukskrivne skall kunna återgå i arbete varierar. De *praktiska råd* som anges nedan kan vara till hjälp i detta arbete:

1. Håll kontakt med den som är sjukskriven!
2. Analysera orsakerna till frånvaron och bedöm sedan ifall arbetsuppgifterna / arbetsmiljön / organisationen kan anpassas för att möjliggöra en återgång till det nuvarande arbetet.
3. Uppmuntra den som är sjukskriven att besöka arbetsplatsen, delta i arbetsplatsträffar m.m.
4. Planera den sjukskrivnes arbetsuppgifter i god tid innan han/hon kommer tillbaka i arbete.
5. Föreslå ev delvis återgång till arbetet, t x deltidstjänstgöring i form av arbetsträning, detta görs i samråd med Försäkringskassan.
6. Skaffa dig en allmän kunskap om frånvaron på arbetsplatsen och analysera orsakerna – när det gäller såväl långtids- som korttidsfrånvaron.
7. Håll kontakt med den anställde även när han/hon är tillbaka i arbetet – detta är speciellt viktigt den första tiden efter en längre frånvaro.
8. Ta kontakt med din närmsta chef, personalavdelningen eller FHV om du kör fast. Kom ihåg att respektera sekretessen när det gäller den anställdes personliga förhållanden.

Arbetstagaren

Arbetstagaren har ett eget ansvar för sin hälsa och rehabilitering.

Arbetstagaren skall:

- Aktivt medverka i rehabiliteringsprocessen
- Följa behandlingsråd
- Pröva olika alternativ till lösningar i en positiv anda
- Hålla god kontakt med arbetsplatsen

Arbetskamraterna

Arbetskamraterna skall medverka till att den anställde inte blir isolerad eller utstött från arbetsgemenskapen pga frånvaron. Arbetskamraterna utgör i stället ett viktigt stöd för den anställdes återgång till arbetet. Arbetsgruppen bör vara delaktiv i diskussionen och planeringen av hur kontakten upprätthålls med en arbetskamrat som är sjukskriven.

Personalavdelningen

Personalavdelningens funktion i rehabiliteringsärenden är att biträda förvaltningarna i de delar där förvaltningarna söker stöd. Det kan handla om rehabiliteringsutredningar, förvaltningsövergripande omplaceringar samt stöd och råd i enskilda fall.

Företagshälsovården

Företagshälsovården är en specialistfunktion när det gäller yrkesinriktad rehabilitering. Det är därför viktigt att använda företagshälsovården när det gäller arbetsrelaterade problem.

När en anställd blivit hänvisad till företagshälsovården är den första insatsen en arbetsplatsbedömning. Man värderar då om skadan /sjukdomen kan vara relaterad till arbetet.

Finner man att det finns en koppling mellan skadan/sjukdomen och arbetet inleds behandling så snart som möjligt, där ett antal olika åtgärder finns tillgängliga. Finner man att skadan är relaterad till andra orsaker än arbetet hänvisas patienten vidare för handläggning i traditionell sjukvård.

Försäkringskassan

Försäkringskassans roll innebär bla att man skall:

1. Klarlägga och samordna behov av rehabiliteringsinsatser
2. Lägga upp rehabiliteringsplan tillsammans med den sjukskrivne, arbetsplatsen och företagshälsovården
3. Se till att planerade åtgärder genomförs samt följa upp åtgärderna
4. Ha kontakter med Arbetslivstjänst, Ami, AMU mfl

5. Köpa yrkesinriktade tjänster
6. Stödja och stimulera rehabiliteringsarbetet.

Rehabiliteringsutredning

Vad säger lagen?

Arbetsgivaren skall utreda och bedöma den anställdes behov av rehabilitering.

När?

- den anställda har varit sjuk, helt eller delvis, i mer än 4 veckor i följd
- vid upprepade korttidsfrånvaro, mer än 5 gånger under en tolv månaders period
- den anställda själv begär det

Kommentar:

En rehabiliteringsutredning görs när någon av förutsättningarna enligt ovan är uppfyllda. I vissa situationer är det ej nödvändigt att göra en rehabiliteringsutredning, men detta kräver en kontakt med Försäkringskassan och att man är överens om att man uppfyllt rehabiliteringsutredningen på annat sätt.

När det gäller korttidssjukfrånvaro som ej registrerats som sjukfrånvaro utan tas ut som komplement eller semester så bör man bevaka detta ute på arbetsplatserna. Det handlar om att veta när man behöver göra rehabiliteringsutredningen, dvs när det 6:e tillfället infaller.

Hur?

- i samråd med den anställda
- facket kan medverka om den anställda begär det
- utredningen skall lämnas till försäkringskassan senast 8 veckor efter sjuknämningdagen

Vem?

- att göra rehabiliteringsutredningen åvilar närmast ansvarig arbetsledare
- rehabiliteringsutredningen görs på blankett enligt bilaga och skickas till försäkringskassan

Vad?

I första hand sådana aktiviteter som kan genomföras på arbetsplatsen. En planering sker i samråd med den anställda.

Mål?

Den anställda skall i första hand kunna återgå till arbete på sin tidigare arbetsplats.
Se även i början av detta dokument.