

A large, solid blue abstract shape that starts as a thin vertical line on the left and curves outwards to the right, resembling a stylized 'L' or a drop shape.

Riktlinje för arbetslivsinriktad rehabilitering

Policy

Strategi

► Riktlinje

Plan

Beslutad av:	Diarienummer:	Typ av styrdokument:	Dokumentansvarig:
Kommunfullmäktige	2024-000392	Riktlinje	HR och Lön
Beslutsdatum och paragraf:	Giltig till:	Senast reviderad:	
2025-01-28, § 10	Tillsvidare	2025-01-28	

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	2
1. Inledning.....	3
2. Allmänt.....	4
2.1 Lagstiftning	4
2.2 Definition	4
2.3 Arbetsgivaren arbetslivsinriktade rehabiliteringsansvar	4
2.4 Chefens ansvar	5
2.5 Medarbetarens ansvar.....	5
2.6 Sekretess.....	5
2.7 Dokumentation	5
3 Uppföljning	6

1. Inledning

Ett effektivt arbete med olika hälsofrämjande insatser och en väl fungerande rehabiliteringsprocess är grunden för att ett hållbart yrkesliv för medarbetarna i Laholms kommun. Med grund i kommunens strategi för kompetensförsörjning samt arbetsmiljöpolicy ger riktlinjer stöd till alla medarbetare kring gemensamt arbete för att få friskare och välmående arbetsplatser. Laholms kommun arbetar aktivt för att sänka sjukfrånvaron och stärka det friska i verksamheterna.

Utgångspunkten i riktlinjen är att alla medarbetare tar ansvar i det förebyggande arbetsmiljöarbetet för att öka det friska i arbetsmiljön och därmed också minimera antalet medarbetare som hamnar i sjukskrivning. Genom samarbete och tillitsbaserad dialog i verksamheten om vad som främjar hälsa skapas arbetsmiljöer där medarbetare trivs och känner engagemang. Det i sin tur skapar balans och hållbarhet. Riktlinjen belyser även vikten av tidiga insatser och dialog mellan chef och medarbetare för att nå ett framgångsrikt rehabiliteringsarbete.

Riktlinjer gäller för samtliga medarbetare samt för alla verksamheter i Laholms kommun.

2. Allmänt

Arbetsgivaren har enligt lagstiftning och föreskrifter ett långtgående ansvar att tidigt uppmärksamma och utreda behov av arbetslivsinriktad rehabilitering samt att vidta åtgärder i ett tidigt skede. Forskning visar att ett systematiskt arbetsmiljöarbete, ett bra ledarskap och en välfungerande organisation är avgörande för att skapa en hälsosam arbetsmiljö.

2.1 Lagstiftning

Lagar och regler som styr rehabilitering – och anpassningsbehov återfinns i

- Arbetsmiljölagen
- Socialförsäkringslagen
- Lagen om anställningsskydd
- Sjuklönelagen
- Diskrimineringslagen

Lagar kompletteras av gällande föreskrifter, kollektivavtal och Arbetsdomstolens praxis som närmare anger hur arbetsgivare ska bedriva sitt arbete med arbetslivsinriktad rehabilitering.

2.2 Definition

Arbetslivsinriktad rehabilitering är ett samlingsbegrepp för alla medicinska, psykologiska, sociala och arbetslivsinriktade åtgärder och insatser som vidtas i syfte att förebygga- och/eller återvinna medarbetarens arbetsförmåga.

Den arbetslivsinriktade rehabiliteringen handlar om åtgärder på och i nära anslutning till arbetsplatsen och syftar till att medarbetaren som är drabbad av sjukdom eller skada ska återfå och/eller behålla sin arbetsförmåga och återgå i arbete.

Det kan exempelvis vara anpassning av arbetsplatsen, arbetshjälpmedel, ändrade arbetsuppgifter, anpassade arbetstider och företagshälsövårdsinsatser.

2.3 Arbetsgivaren arbetslivsinriktade rehabiliteringsansvar

Arbetsförmåga kan beskrivas som samspelet mellan fysiska, mentala, sociala, miljömässiga och organisatoriska krav på en individs arbete och förmågan att möta de kraven.

Arbetsförmåga är därför ett relativt begrepp.

Arbetsgivaren har enligt lagstiftning och föreskrifter ett långtgående ansvar att tidigt uppmärksamma och utreda behov av arbetslivsinriktad rehabilitering samt vidta åtgärder i ett tidigt skede. Ett systematiskt arbetsmiljöarbete, bra förutsättningar för ledarskap och en väl fungerande organisation är avgörande för att skapa en hälsosam arbetsmiljö Enligt 3 kap. 2 a § arbetsmiljölagen (AML) är arbetsgivaren skyldig att se till att det på arbetsplatsen finns en lämpligt organiserad arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet. Hur denna verksamhet ska organiseras och bedrivs framgår av Arbetsmiljöverkets föreskrift Arbetsanpassning (AFS 2020:5). Ansvar för enskilda rehabiliteringsärenden regleras i 30 kap. socialförsäkringsbalken. Bestämmelserna avser arbetslivsinriktad rehabilitering av medarbetare som har nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom.

Arbetsgivarens ansvar för medarbetarens rehabilitering innebär att åtgärder måste vidtas som syftar till att medarbetaren ska kunna återgå i arbete. Det kan vara åtgärder som verkar förebyggande och hälsofrämjande arbete i syfte att undvika sjukskrivning, insatser och stöd vid upprepad korttidsfrånvaro, konstaterad beroendesjukdom samt om medarbetaren själv begär en rehabiliteringsutredning. Aktuella insatser och åtgärder ska ske så fort som möjligt.

Skyldigheten omfattar: - rehabilitering- anpassning- omplaceringsskyldighet

2.4 Chefens ansvar

Medarbetarens närmaste chef ansvarar för att medarbetaren har en god arbetsmiljö och ska aktivt följa upp, förebygga ohälsa och vidta åtgärder vid tecken på ohälsa. Upprepad korttidsfrånvaro ska uppmärksammas och åtgärdas och vid medarbetarsamtal ska hälsofrågor tas upp. Rehabiliteringsansvaret ligger kvar hos berörd chef till rehabiliteringen är avslutad.

Chefen ska känna till tillämpliga lagar, föreskrifter och kollektivavtal samt ha kunskap om handlingsplan och rutiner inom arbetsmiljö och rehabiliteringsområdet.

2.5 Medarbetarens ansvar

Medarbetaren har skyldigheter i sin rehabiliteringsprocess, både utifrån sitt anställningsavtal och enligt arbetsmiljölagen. Medarbetaren är skyldig att delta i utredningar och åtgärder som syftar till återgång i arbete. Om medarbetaren, utan goda skäl, inte medverkar i sin rehabilitering eller avbryter rehabiliteringen i förtid anses rehabiliteringen avslutad. Medarbetaren har även ansvar för att alltid använda rätt arbetsteknik i arbetet och använda den skyddsutrustning som finns.

2.6 Sekretess

Alla parter som arbetar med arbetslivsinriktad rehabilitering omfattas av lagstadgad sekretess enligt Offentlighets- och sekretesslagen för information som erhålls om den berörde medarbetarens hälsotillstånd och personliga förhållande.

2.7 Dokumentation

All dokumentation i rehabiliteringsprocessen ska göras i Laholms kommun framtagna dokumentationssystem av ansvarig chef. Dokumentationen ska göras löpande genom hela processen. Dokumentationen ska vara saklig, objektiv och ska omfatta allt som sker i rehabiliteringsprocessen, det vill säga, samtal, möten, handlingsplaner, åtgärder och överväganden.

Chefen har dokumentationsansvar i personalsystemet som tillhör rehabilitering. Alla intyg, samtal, möten, anpassningar och till exempel inkomna utredningar och handlingar ska skannas in och förvaras i rehabiliteringssystemet. Dokumentationen ska följa gällande lagstiftning, samt system ska vara användarvänlig för att underlätta för ansvarig chef.

3 Uppföljning

Kommunstyrelsen ska minst en gång per mandatperiod pröva om styrdokumentet är aktuellt. Om styrdokumentet inte är aktuellt ska det upphävas, revideras eller sammanföras med annat styrdokument om så är möjligt.

Uppföljning av arbetet med arbetslivsinriktad rehabilitering ska följas upp och redovisas i personalredovisningen.