



Rehabiliteringspolicy

Beslutad av Kommunfullmäktige 2001-10-29

Arbetsgivarens arbetsmiljö- och rehabiliteringsansvar

Arbetsgivaren utgår från att varje människa är unik och att vi ska ta tillvara vars och ens förmåga, möjligheter och inneboende vilja att utvecklas och ta ansvar.

Det finns säkra samband mellan människors hälsa, arbetstillfredsställelse och arbetsresultat. En hälsosam och inspirerande arbetsmiljö bidrar till bättre arbetsprestationer.

Arbetsgivarens arbetsmiljö- och rehabiliteringsansvar regleras huvudsakligen genom arbetsmiljölagen, lagen om allmän försäkring samt arbetarskyddsstyrelsens kungörelse med föreskrifter om arbetsanpassning och rehabilitering.

Enligt arbetsmiljölagen och Lagen om allmän försäkring har kommunen ett lagstadgat ansvar för att

dels arbeta förebyggande, dvs:

- utreda arbetsskador
- undersöka risker
- ha en fungerande arbetsanpassnings- och rehabiliteringsorganisation
- anpassa arbetsförhållandena till arbetstagares särskilda förutsättningar

dels arbeta individinriktat, dvs:

- svara för individens rehabilitering i samråd med denne
- göra rehabiliteringsutredningar
- samarbeta med försäkringskassan och företagshälsovården
- vidta individinriktade effektiva rehabiliteringsåtgärder

För kommunens verksamhets krävs ekonomiska, tekniska och personella resurser. Kommunen har ett ansvar för att de anställdas kompetens tas tillvara på ett ändamålsenligt sätt. Personalens samlade kunskaper, erfarenheter och arbetskapacitet samt möjligheter till utveckling och arbetstillfredsställelse är av avgörande betydelse för verksamhetens resultat och utveckling. Grundvärderingen är att alla människor vill göra ett gott arbete, få uppskattning och erkännande, ta ansvar och utvecklas.

Målet med kommunens rehabilitering

Rehabilitering ska:

- återföra anställda som drabbas av sjukdom eller annan nedsättning av den fysiska och/eller psykiska prestationsförmågan till arbetslivet
- genomföras så att anställda som får sin arbetsförmåga nedsatt av ålder, sjukdom eller handikapp, så långt det är möjligt kan arbeta kvar på sin arbetsplats.



Rehabiliteringspolicy

- ▣ minska sjukfrånvaron och önskad personalomsättning
- ▣ stimulera till goda arbetsresultat
- ▣ i varje anställningsärende stor hänsyn tas till omplaceringsbehov inom förvaltningen och mellan kommunens olika förvaltningar
- ▣ de lokala fackliga organisationerna skall vara naturliga samarbetspartner

Hur ska vi nå våra mål?

Genom att rehabilitering:

- ▣ ansvarsmässigt alltid ska ligga på chef/arbetsledare
- ▣ ska påbörjas redan vid sjukanmälan
- ▣ alltid ska ske tillsammans med den anställde
- ▣ ska göras utifrån fastlagd rehabiliteringsmodell
- ▣ ska vid behov – involvera berörda arbetskamrater
- ▣ ska vid behov – ske i samarbete med andra myndigheter

Kommunstyrelsens roll och ansvar

I Valdemarsviks kommun har kommunstyrelsen det övergripande ansvaret för rehabilitering. Kommunstyrelsens personaladministrativa utskott har att på uppdrag av kommunstyrelsen leda och övervaka rehabiliteringsarbetet i kommunen.

Förvaltningsledningens roll och ansvar

Förvaltningsledningen har inom sitt arbetsområde det yttersta personal- och arbetsmiljöansvaret. Problem som uppkommer vid en arbetsplats skall i första hand lösas inom den egna arbetsplatsen/förvaltningen. Omplacering skall ej ske innan möjligheter till arbetsorganisatoriska förändringar och anpassning av arbetsuppgifter inventeras.

Förvaltningsledningen ansvarar för

- ▣ utformning av arbetsplatser som ej medför risk för fysisk eller psykisk ohälsa
- ▣ regelbundna medarbetarsamtal med arbetsledare/chef
- ▣ att ändamålsenlig rehabiliteringsverksamhet bedrivs på arbetsplatserna inom förvaltningen



Rehabiliteringspolicy

Arbetsledarens / Chefens roll och ansvar

Personalansvaret hos arbetsledaren/chefen är lika viktig som ansvaret för verksamhetsresultatet. Rehabiliteringsarbetet skall ses som en integrerad del i arbetsmiljö- och samverkansarbetet.

Arbetsledare/chefer skall verka för ett öppet och ärligt arbetsklimat, samt för att de anställdas kunskaper, erfarenheter, initiativkraft och förmåga till samarbete och ansvar tas till vara och utvecklas.

Arbetsledaren/chefens uppgift är att

- genomföra regelbundna medarbetarsamtal med de anställda
- utarbeta arbetsplatsbaserade åtgärdsprogram som en överenskommelse mellan arbetsledare/chef och de anställda om hur kontakten skall tas och bibehållas mellan arbetsplatsen och sjukskriven arbetstagare under en sjukskrivningsperiod
- uppmärksamma och tyda signaler om eventuell otrivsel och ohälsa hos de anställda och åtgärda dem
- vid arbetsrelaterade sjukdomar knyta kontakter med personalenheten
- göra en rehabiliteringsutredning med anställd som varit sjukskriven längre än 2 veckor, som har upprepat korttidsfrånvaro eller när den anställde själv begär det
- inventera arbetsorganisatoriska förändringar på arbetsplatsen för att möjliggöra återgång till arbete
- erbjuda ev arbetsträning på arbetsplatsen i samråd mellan arbetsgivaren, försäkringskassan och den anställde

Arbetstagarens och arbetskamraternas roll och uppgift

Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar innebär att organisatoriska förutsättningar skapas för en bra och fungerande rehabiliteringsverksamhet. Arbetstagarens och arbetskamraters ansvar och roll i rehabiliteringsarbetet är högst väsentligt i detta sammanhang.

Arbetstagarens och arbetskamraters uppgift innefattar att

- aktivt delta i det förebyggande och behandlande rehabiliteringsarbetet
- ta initiativ till samtal med arbetsledare/chef kring problem eller ohälsa
- bidra med förslag till lösningar
- ta ansvar för sin situation, framtid och utveckling

Personalenhetens roll

Personalenheten har en konsultativ och stödjande funktion och skall vid behov ge service och råd till arbetsledare/chefer och de anställda i rehabiliteringsarbetet.



Rehabiliteringspolicy

Personalenheten informerar rutinmässigt företagshälsovården om personalens sjukfrånvaro. Personalenheten har i uppdrag av kommunstyrelsens personaladministrativa utskott att följa upp sjukfrånvaron och att lämna uppgifter härom till förvaltningarna och företagshälsovården.

Personalenheten uppgift är att

- vid omplaceringar inom förvaltningar och över förvaltningsgränser bevaka lediga tjänster
- ge information om lagar och avtal som berör personalsocial verksamhet
- vara behjälplig i kontakter med försäkringskassan och företagshälsovården
- vid behov ge handledning och medverka i rehabiliterings- och åtgärdsplanering för anställda