



Rehabiliteringspolicy

Föreskrifter

Plan

Policy

Program

Reglemente

Riktlinjer

Strategi

Taxa

Rehabiliteringspolicy

Inledning

Rehabilitering är ett samlingsbegrepp för åtgärder av medicinsk, psykologisk, social och arbetslivsinriktad karaktär som vidtas för att en person ska återvinna bästa möjliga funktionsförmåga och förutsättningar för ett gott liv om denna drabbas av ohälsa. Rehabiliteringsarbetet är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Arbetsgivaren har ansvar för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen, enligt Arbetsmiljölagen och Socialförsäkringsbalken (29-31 kap). Arbetslivsinriktad rehabilitering innebär att en medarbetare som drabbas av ohälsa¹ och har fått sin arbetsförmåga² nedsatt ska genom tidiga och samordnade insatser ska få stöd och hjälp för att återvinna arbetsförmågan. Detta är arbetsgivarens ansvar oavsett om orsaken kan härledas till förhållande på arbetsplatsen eller inte. Rehabiliteringen ska skapa förutsättningar för medarbetaren att försörja sig genom förvärvsarbete.

Närmsta chef/arbetsledare ansvarar för och driver rehabiliteringsarbetet. Detta i samarbete med personalavdelning, företagshälsovården, fackliga organisationer samt i samverkan med externa parter såsom Försäkringskassan och primärvården.

För att en medarbetare som har nedsatt arbetsförmåga på grund av ohälsa ska kunna återgå till arbetet kan åtgärder av arbetsförhållanden behövas. Åtgärderna ska syfta till att förkorta sjukskrivningstiden eller häva nedsättningen av arbetsförmågan. Arbetsmiljöanpassning innebär att arbetsförhållanden ska anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. Det kan exempelvis vara ändringar av arbetsorganisation, arbetsfördelning och arbetstider. Dessa förändringar får inte innebära högre arbetsbelastning för övriga medarbetare. Hänsyn ska tas till medarbetarens särskilda förutsättningar för arbetet. Arbetsgivaren behöver inte skapa nya arbetsuppgifter för att det ska passa medarbetaren (Arbetsmiljölagen, 3 kap).

¹ *Hälsa är att må bra - och att ha tillräckligt med resurser för att klara vardagens krav - och för att kunna förverkliga personliga och i arbetslivets professionella mål.* Winroth, J (2018:33). *Organisationshälsa - En bok om hållbart arbetsliv.* Lund: Studentlitteratur

² Att ha arbetsförmåga är att ha och använda den kompetens och hälsa som krävs för att nå rimliga arbetsrelaterade mål och utföra (en hög grad av) det arbete som en normal arbetstagare (i branschen) kan utföra under lång tid när arbetsmiljön är acceptabel. Tengland. P-E. (2006). *Begreppet arbetsförmåga*, IHS Rapport 2006:1

Målet med rehabiliteringsarbetet i Bjurholms kommun är att en medarbetare, som på grund av ohälsa eller på annat sätt fått sin arbetsförmåga nedsatt, snabbt ska kunna utföra ett meningsfullt arbete.

Detta i första hand genom att återgå till sin ordinarie tjänst. I andra hand genom att arbetsgivaren försöker hitta ett annat lämpligt arbete inom något av kommunens övriga verksamhetsområden.

Hela processen ska kännetecknas av ledorden: Tydlighet, kunskap, ömsesidig respekt, samt skapa trygghet

Syftet med Bjurholms kommuns rehabiliteringspolicy är att bidra till att medarbetare som har behov av arbetslivsinriktad rehabilitering får likvärdigt bemötande i hela organisationen.

Ledord i rehabiliteringsprocessen: Hela processen ska kännetecknas av Tydlighet, kunskap, ömsesidig respekt, samt skapa trygghet.

- **Tydlighet:** Chefen tydliggör rehabiliteringsprocessen genom att löpande informera medarbetaren och föra dokumentation. Det ska finnas en tydlighet kring ansvarsfördelning och samverkan mellan de olika parterna.
- **Kunskap:** Samtliga chefer och arbetsledare ska ha kunskap och förståelse för hela rehabiliteringsprocessen och de regler, lagar och avtal som gäller samt en förmåga att tillämpa rehabiliteringsarbetet.
- **Ömsesidig respekt:** Rehabiliteringsprocessen ska kännetecknas av ett gott bemötande, där samtliga parter lyssnar och tar varandra på allvar.
- **Trygghet:** Rehabiliteringsprocessen ska alltid ske i samråd mellan arbetsgivare, medarbetare och övriga parter³. Medarbetaren ska få tillräckligt med information om samtliga delar i processen där hela rehabiliteringsprocessen omfattas av tystnadsplikt och sekretess.

³ Exempelvis företagshälsovård eller Försäkringakassa