

Riktlinje för arbetslivsinriktad rehabilitering

Riktlinje för arbetslivsinriktad rehabilitering

Diarienum: 20KS202
Beslutsdatum: 200928

Ansvarig: *HR-direktör*
Senast reviderad:

Ansvar och roller

Kommunfullmäktige

Kommunfullmäktige ansvarar för att fördela verksamhet på kommunens nämnder och styrelser. Nämnder och styrelser har ansvar att verkställa verksamheten i enlighet med lagar och förordningar, så som arbetsmiljölagen med dess föreskrifter samt interna styrdokument i Gävle kommunkoncern.

Kommunstyrelsen och bolagsstyrelser

Ytterst ansvarig för arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering är Kommunstyrelsen inom Gävle kommun samt styrelser för respektive bolag.

Chefer

Ansvarar för att känna till, kommunicera och tillämpa riktlinjen i arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering på arbetsplatsen.

Medarbetare

Ansvarar för att känna till och följa denna riktlinje.

HR-avdelningen sektor Styrning och stöd

Ansvarar för utveckling av det förebyggande arbetet avseende arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering.

HR-funktion sektor och bolag

Ansvarar för att kommunicera och tillämpa denna riktlinje inom HR:s uppdrag i sektorn eller bolaget och samverka med övriga sektorer och bolag.

Innehållsförteckning

1. Riktlinjens syfte	3
2. Lagkrav	3
3. Vad är rehabilitering?	3
Arbetslivsinriktad rehabilitering	3
4. Dokumentation och sekretess	4
5. Ansvarsfördelning och roller	4
5.1 Chef	4
5.2 Medarbetare	4
5.3 HR	5
5.4 Skyddsombud och/eller fackliga företrädare	5
5.5 Företagshälsovård	5
5.6 Försäkringskassan	5
6. Styrande dokument	5

1. Riktlinjens syfte

Riktlinjen beskriver varför och hur arbetet med arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering ska genomföras i Gävle kommunkoncern.

2. Lagkrav

Arbetsgivarens arbetsanpassnings- och rehabiliteringsansvar regleras i ett antal lagar och författningar. Ansvar i rehabiliteringsarbetet hämtas bland annat från innehållet i arbetsmiljölagen (AML) och Socialförsäkringsbalken (SFB) samt indirekt genom reglerna om saklig grund för uppsägning i lagen om anställningsskydd (LAS) och Arbetsdomstolens praxis.

3. Vad är rehabilitering?

Rehabilitering är ett samlingsbegrepp för åtgärder av medicinsk, arbetslivsinriktad, yrkesinriktad och social art.

Den medicinska rehabiliteringen är sjukvårdens ansvar och syftar till att så långt som möjligt återställa den fysiska och psykiska funktionsförmågan. Socialtjänsten ansvarar för social rehabilitering, vars främsta syfte är att ge ekonomisk och social trygghet och Arbetsförmedlingen ansvarar för arbetslivsinriktade insatser åt arbetslösa och medarbetare som riskerar arbetslöshet.

Arbetslivsinriktad rehabilitering är arbetsgivarens ansvar och är de insatser som behövs för den som har drabbats av ohälsa ska kunna återfå sin arbetsförmåga. Ansvar omfattar alla sjukfall och skador, även de där arbetsplatsen inte är den direkta orsaken till sjukfrånvaron.

Arbetslivsinriktad rehabilitering

Den arbetslivsinriktade rehabiliteringen handlar om åtgärder på och i nära anslutning till arbetsplatsen och syftar till att den medarbetare som är drabbad av en skada eller sjukdom ska återfå eller behålla sin arbetsförmåga och återgå i arbete. När en medarbetare har behov av arbetsanpassning och/eller arbetslivsinriktad rehabilitering ska arbetsgivaren så tidigt som möjligt påbörja detta arbete. Detta gäller även om medarbetaren inte är sjukskriven. Åtgärder ska planeras och genomföras i samråd med medarbetaren och utgå från dennes individuella förutsättningar.

Syftet är att återgå till ordinarie arbete enligt anställningsavtalet. Går inte detta, ska målsättningen vara återgång till annat arbete i organisationen. Det föreligger ingen skyldighet för arbetsgivaren att utvidga verksamheten genom att inrätta s.k. personliga tjänster.

Om medarbetaren saknar arbetsförmåga av betydenhet och återgång i arbete inte är möjligt är målsättningen att stärka medarbetaren med arbetslivsinriktade åtgärder för arbete utanför Gävle kommunkoncern och uppsägning från arbetsgivarens sida blir aktuell.

I ett arbetsrättsligt perspektiv är en fullständig dokumentation över hela rehabiliteringsprocessen avgörande, se Gävle kommuns rutin för arbetslivsinriktad rehabilitering för detaljerad information.

4. Dokumentation och sekretess

Gävle kommuns systemstöd för sjukfrånvaro och rehabilitering bevakar all inrapporterad sjukfrånvaro för alla verksamheter och signalerar även till ansvarig chef vid upprepad korttidsfrånvaro. Här sker all dokumentation rörande sjukfrånvaro och rehabiliteringsärenden.

De kommunala bolagen är inte styrda till kommunens systemstöd för rehabilitering utan kan ha andra alternativ.

Integritetsskyddet för medarbetaren i sjuk- och rehabiliteringsfrågor är starkt och regleras i AML 7 kap 13§ och främst Offentlighets- och sekretesslagen (OSL) 39 kap 1–2 §§ men även 21 kap 21 §. Reglerna gäller för alla som på något sätt deltar i arbetet med rehabilitering och arbetsanpassning.

5. Ansvarsfördelning och roller

5.1 Chef

Arbetslivsinriktad anpassning och rehabilitering ingår i arbetsgivarens arbetsmiljöansvar.

Ansvarig chef:

- företräder arbetsgivaren och ansvarar för att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar fullgörs
- främjar hälsa och fångar upp tidiga tecken på ohälsa
- uppmärksammar frånvaro, förändring i arbetsprestation, sjukfrånvaroorsaker och upprepad sjukfrånvaro
- ansvarar för att arbetsanpassning och arbetslivsinriktade rehabiliteringsåtgärder planeras och genomförs så tidigt som möjligt
- dokumenterar allt kring rehabiliteringen
- kan uppmärksamma Försäkringskassan om behov av rehabiliterings-/avstämningmöte med medarbetaren, Företagshälsan och behandlande läkare.

5.2 Medarbetare

Medarbetarens motivation och initiativ att delta och ta ansvar för sin egen rehabilitering är avgörande för en väl fungerande arbetslivsinriktad rehabilitering.

- Under sjukdom och rehabilitering har medarbetaren ett förstärkt anställningsskydd enligt LAS, men ska lämna de upplysningar som behövs för att klarlägga medarbetarens behov av rehabilitering, och efter bästa förmåga aktivt medverka i rehabiliteringen (SFB 30 kap, § 7).
- Om medarbetaren vägrar att medverka alternativt avbryter rehabiliteringen i förtid upphör det förstärkta anställningsskyddet och rehabiliteringen avbryts.

5.3 HR

HR företräder arbetsgivaren och stöder chefen i hela rehabiliteringsprocessen.

5.4 Skyddsombud och/eller fackliga företrädare

Skyddsombud och fackliga företrädare kan vid behov företräda medarbetaren i arbetsmiljöfrågor avseende arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering.

5.5 Företagshälsovård

Företagshälsovården är en oberoende expertresurs inom områdena arbetsmiljö, hälsa och rehabilitering och ett komplement till den kunskap om arbetsanpassning och arbetslivsinriktad rehabilitering som finns i organisationen.

Företagshälsovården kan utgöra stöd vid till exempel ett främjande och förebyggande arbete för att förhindra ohälsa på arbetsplatser men även åtgärder vid sjukfrånvaro samt stöd vid planering för återgång i arbete.

5.6 Försäkringskassan

Försäkringskassans uppdrag är att samordna all rehabilitering för åtgärder av medicinsk, arbetslivsinriktad och social art och utöva tillsyn över de insatser som behövs för den arbetslivsinriktade rehabilitering hos arbetsgivaren.

Detta sker genom att:

- utreda om arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom
- utreda individens behov av rehabilitering
- pröva rätten till sjukpenning genom att bedöma i vilken grad arbetsförmågan är nedsatt och i vilken omfattning (25, 50 eller 75 procent nedsatt arbetsförmåga)
- bistå med råd och stöd i rehabiliteringsfrågor
- kalla till avstämningsmöte med medarbetaren, arbetsgivaren, Företagshälsan och behandlande läkare

6. Styrande dokument

*Arbetsmiljölagen
Socialförsäkringsbalken
Offentlighet- och sekretesslagen
Lagen om anställningsskydd*

Gävle kommuns rehabiliteringsprocess

