



Mjölby Kommun

Rehabiliteringspolicy

Fastställd av
Kommunfullmäktige
2009-10-20 (KF § 97)

Inledning

Att arbeta för en hälsosam arbetsmiljö och för friskare medarbetare är en viktig del i Mjölby kommuns personalpolitik. En hälsofrämjande arbetsmiljö bidrar till arbetsglädje och att medarbetarnas resurser tas till vara och utvecklas. Chefer och medarbetare har ett gemensamt ansvar i arbetsmiljöarbetet. För medarbetare som drabbas av ohälsa ska Mjölby kommun som arbetsgivare utreda behov av arbetslivsinriktade rehabiliteringsinsatser och ansvara för genomförandet av rehabiliteringen. Målet är att medarbetaren så snart som möjligt ska återgå i ordinarie arbetet.

Syftet med Mjölby kommuns rehabiliteringspolicy är att bidra till att medarbetare som har behov av arbetslivsinriktade rehabiliteringsinsatser får ett likvärdigt bemötande inom hela organisationen. Policyn tydliggör arbetsgivarens förhållningssätt, ansvar för rehabiliteringen och samverkan mellan olika parter som kan vara involverade i rehabiliteringsarbetet.

Förhållningssätt i Mjölby kommun

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. Arbetsgivaren har ansvar för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen, det vill säga insatser som bidrar till att en person om möjligt ska kunna återgå i arbete.

Rehabiliteringsarbetet i Mjölby kommun ska bedrivas i nära samverkan mellan arbetsgivare och medarbetare med respekt för medarbetarens integritet. Tillsammans planerar och genomför de relevanta rehabiliteringsinsatser. Individens behov och förutsättningar ska vara grunden för rehabiliteringsarbetet. Alla aktörer som medverkar i rehabiliteringen ska på bästa sätt medverka till att medarbetaren kan återgå till arbete.

Rehabiliteringsinsatserna ska påbörjas så snart som möjligt och om möjligt fortgå utan uppehåll. Det ökar förutsättningarna för en snabb återgång till arbetet. Insatserna kan pågå parallellt med medicinsk rehabilitering. I förebyggande syfte ska arbetsgivaren uppmärksamma medarbetare som har upprepade korttidsfrånvaron då detta kan vara tecken på ohälsa.

Rehabiliteringsarbetet kvalitetssäkras genom att Mjölby kommuns ”Handlingsplan i rehabiliteringsarbetet” används som stöd i de enskilda rehabiliteringsärendena och genom fortlöpande dokumentation.

Chefens ansvar

I Mjölby kommun ansvarar chefen för att sprida kunskap till medarbetarna om kommunens rehabiliteringspolicy och handlingsplan. I de enskilda rehabiliteringsärendena ansvarar medarbetarens närmaste chef för rehabiliteringsprocessen. Chefen ska informera medarbetaren om villkoren i rehabiliteringen och dennes rätt till stöd av facklig representant i processen. Utifrån medarbetarens behov ska chefen genomföra möjliga åtgärder som medför att medarbetaren kan arbeta kvar på ordinarie arbete eller annat arbete inom arbetsgivarens verksamhet. Chefen ska nyttja tillgängliga resurser i rehabiliteringsarbetet, exempelvis företagshälsovård, PA-konsult och skyddsombud. Chefen har ansvar för dokumentationen av rehabiliteringen och att överenskomna insatser undertecknas av både medarbetare och chef. Dokumentationen är viktig för att

säkerställa att processen leder framåt och att chef och medarbetare vet vad som har planerats. Genom fullständig dokumentation kan arbetsgivaren påvisa att den fullgjort sitt rehabiliteringsansvar.

Medarbetarens ansvar

Medarbetaren har ansvar för att efter bästa förmåga aktivt medverka i sin rehabilitering. Att medverka innebär bland annat att komma på möten och tillsammans med arbetsgivaren planera för och genomföra överenskomna rehabiliteringsinsatser. Om en rehabiliteringsinsats behöver avbrytas ska medarbetaren diskutera det med chefen och vid behov också läkare. Om medarbetaren medvetet inte medverkar i rehabiliteringen kan arbetsgivaren inte fullfölja sin rehabiliteringsskyldighet.

Ekonomiskt ansvar

Arbetsgivaren har ansvar för att finansiera de arbetslivsinriktade rehabiliteringsinsatser som medför att medarbetaren kan vara kvar på ordinarie arbete eller annat arbete inom arbetsgivarens verksamhet. Det kan bland annat handla om köp av företagshälsovård, inköp av arbetstekniska hjälpmedel eller kortare utbildningsinsatser. Åtgärderna ska vara ekonomiskt och organisatoriskt möjliga. Vad som är möjligt avgörs av omständigheterna i det enskilda fallet, både medarbetarens och arbetsgivarens förutsättningar vägs in. Arbetsgivaren är inte skyldig att utöka verksamheten eller förflytta en annan medarbetare för att möjliggöra sysselsättning för den som har nedsatt arbetsförmåga.

Kostnader som uppstår i samband med rehabiliteringen finansieras av den förvaltning där medarbetaren har sin anställning.

Medarbetare som blir sjuk eller skadad omfattas av kollektivförsäkringar hos AFA, AGS-KL och TFA-KL, där viss ersättning vid sjukdom respektive arbetsskada kan utgå. Chef har ansvar för att informera medarbetare om att dessa försäkringar finns att tillgå.

Samverkan

För en lyckad rehabilitering i det enskilda ärendet krävs en samverkan mellan olika aktörer. Vanliga aktörer i rehabiliteringsarbetet är Försäkringskassan, landstinget, företagshälsovården, fackliga organisationer och kommunens PA-funktion. I Mjölby kommun ska arbetsgivaren arbeta för ett gott samverkansklimate med fokus på medarbetaren och dennes möjligheter att återgå i arbete. För att undvika uppehåll i rehabiliteringsprocessen ska chefen tidigt initiera samverkan med berörda parter.

Mjölby kommun har avtal med leverantör av företagshälsovård. Hur företagshälsovården ska användas regleras i detta avtal.

Sekretess

För alla som medverkar i arbetet med rehabiliteringen gäller sekretesslagen (1998:100). All dokumentation i pågående ärende ska förvaras i ett låst utrymme.

Vid avslutad rehabilitering ska alla handlingar, så som utredning av rehabiliteringsbehov, handlingsplan, mötesdokumentation, eller utlåtanden och utredningar från vårdgivare, lämnas till PA-konsult för registrering och arkivering i personakt.