

Policy för arbetsanpassning och rehabilitering

Foto: Liv Edlund Helmfrid

Policydokument för den kommunala organisationen i Bergs kommun
Antagen av kommunfullmäktige 2013-06-25
Dnr 2013/76



Bergs kommun
Bierjen tjelte

2013-06-25

Kf § 42

Dnr 2013/76

Policy för arbetsanpassning och rehabilitering.

Kommunfullmäktiges beslut

Kommunfullmäktige fastställer policy och rutiner för arbetsanpassning och rehabilitering daterad den 18 februari 2013.

Bakgrund

Senast kommunfullmäktige fastställde reviderad policy för arbetsanpassning och rehabilitering samt rutiner för det arbetet var den 3 mars 2009, § 18.

En översyn har gjorts av det dokument som fastställdes i mars 2009. Det kan konstateras att policy och handlingsplan inom området rehabilitering till dess utformning och innehåll i huvudsak upplevs ändamålsenlig varför endast mindre justeringar föreslås. En anpassning till nya regelverk och vissa förtydliganden har skett. Ansvar för rehabiliteringsprocessens genomförande är liksom tidigare delat mellan närmaste chef och den anställda själv.

Förslaget har förhandlats med de fackliga organisationerna inom ramen för samverkan i Centrala samrådsgruppen den 5 februari 2013.

Med anledning av det reviderade policydokumentet planeras fortbildningsinsatser för organisationens chefer i rehabiliteringsfrågor att äga rum under hösten 2013.

Beslutsunderlag

Personalavdelningens tjänsteutlåtande den 19 mars 2013.

Kommunstyrelsens protokoll § 51/2013.

Kopia till

Linda Wandel

Anne Lundstedt

Åsa Pettersson

ARBETSANPASSNING OCH REHABILITERING

Arbetsgivaren har som mål att främja hälsa och förebygga ohälsa bland de anställda. Insatser görs för att stödja en hållbar hälsoutveckling och livsstilsförändringar hos den enskilde.

"Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö" 3 kap 1a § AML

Arbetsgivaren har enligt Arbetsmiljölagen och Socialförsäkringsbalken (2011:110) ett ansvar för att en anställd som *ändå* drabbats av skada eller sjukdom får del av de anpassnings- och rehabiliteringsåtgärder som behövs för att den anställde skall kunna fortsätta arbeta.

Ansvar är delat på det sättet att den anställde förutsätts medverka i sin rehabilitering.

Arbetsmiljöverket har givit ut föreskrifter i fråga om rehabilitering och arbetsanpassning (AFS 1994:1), samt systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1).

För att svara upp mot det ansvar arbetsgivaren har för anpassning och rehabilitering är det viktigt att det finns angivna mål för verksamheten samt fasta rutiner för arbetet, en fastlagd process.

POLICY FÖR ARBETSANPASSNING OCH REHABILITERING

Målsättning med arbetsanpassning och rehabiliteringsarbete.

En rehabiliteringsutredning ska upprättas för att identifiera och vidta de åtgärder den anställde behöver för att återgå i sitt arbete i enlighet med det enskilda anställningsavtalet.

Även den som är i riskzon för en sjukskivning ska få stöd och hjälp av arbetsgivaren i syfte att undvika sjukdom eller skada.

Både det förebyggande- och rehabiliteringsarbetet ska bedrivas med respekt för den enskilde och dennes personliga integritet. Dock utan att ge avkall på det ansvar som vilar på arbetsgivaren.

I Arbetsmiljöpolicy för Bergs kommun anges, *"Inom Bergs kommuns verksamhet ska vi ha bra och säkra arbetsplatser. Arbetet inom Bergs kommun ska vara så utformat att ingen ska bli skadad eller sjuk av arbetet."*

Ingen ska så långt det är möjligt riskera att bli arbetslös på grund av sjukdom eller skada.

Rehabilitering från missbruk av alkohol och andra droger skall jämföras med övrig rehabilitering.

RUTINER FÖR HANDLÄGGNING AV ARBETSANPASSNING OCH REHABILITERING

Rehabiliteringsprocessen inleds

Den lagstiftning som i första hand samverkar i frågor rörande rehabilitering är Socialförsäkringsbalken, Arbetsmiljölagen och Anställningsskyddslagen LAS.

En rehabiliteringsprocess ska inledas,

- när en sjukskrivning beräknas bli längre än två veckor
- vid sex upprepade sjuktillfällen under en tolv månaders period,
- då arbetstagaren själv begär det.

Det är av största vikt att rehabiliteringsprocessen kommer igång så snart som möjligt och en rehabiliteringsplan upprättas. Ett riktmärke är att det första samtalet äger rum så snart som möjligt, senast då det första läkarintyget inkommer till arbetsgivaren (efter dag 7). Att rehabiliteringsprocessen kommer igång så snart som möjligt är av avgörande betydelse enligt känd kunskap.

Processen ska beskrivas för den anställde så att denne får vetskap om arbetsgivarens policy i rehabiliteringsfrågor, arbetsgivarens ansvar och vilka olika steg processen innehåller.

En central fråga att utreda är förutsättningar för att trots besvär, utföra arbetsuppgifter i någon omfattning.

Rehabiliteringsprocessen ska bedrivas skyndsamt. Processen anses avslutad då samtliga delar av rehabiliteringsplanen är uppfyllda.

ADATO dokumentation

Arbetsgivaren har infört verktyget ADATO till stöd för chefer i rehabiliteringsarbetet. All dokumentation rörande rehabilitering ska fortlöpande ske i ADATO. Det ska framgå vilka möten, överenskommelser och insatser som är gjorda. Dokumentationen är av stor vikt av två skäl, dels för att samla all information på ett ställe samt även för framtida eventuella arbetsrättsliga åtgärder.

Rehabiliteringsansvaret

Respektive enhetschef/motsvarande är *rehabiliteringsansvarig* och ansvarig för att rehabiliteringsarbetet kommer igång så snart som möjligt, samt för att nödvändiga kontakter tas med inblandade parter, facklig organisation, företagshälsovård, försäkringskassa och vid behov personalavdelningen. Enhetschef/motsvarande är även ansvarig för rehabiliteringsprocessens genomförande i dess helhet även vid arbetsträning och tidsbegränsad omplacering på annan enhet.

Olika arbetsuppgifter i rehabiliteringsprocessen kan delegeras det gäller dock inte ansvaret för rehabiliteringsprocessens genomförande.

Åter erinras om det delade ansvaret. Den anställde förväntas medverka i sin rehabilitering.

Kontakt med arbetsplatsen

Rehabiliteringsansvarig utser en kontaktperson på arbetsplatsen vars uppdrag blir att upprätthålla informell kontakt med den som är sjukskriven i syfte att fortlöpande lämna information om tex arbetsplatsträffar och sociala aktiviteter. Kontakten ska ses som ett komplement till det ansvar rehabiliteringsansvarig chef har.

Rätt till facklig medverkan i rehabiliteringsprocessen

Information till facklig organisation om påbörjad rehabiliteringsprocess *skas*. Dock måste samtycke inhämtas av den anställde. Om facklig organisations medverkan under rehabiliteringen avgör den anställde. Möjligheten *skall* alltid erbjudas. Blankett för ändamålet finns på Insidan (rehab info fack.).

Skyldigheter/Omplacering

Samtliga enheter/motsvarande erinras om den obligatoriska skyldigheten att internannonsera lediga anställningar och vikariat längre än 6 månader under ikonen "omplacering" i Bergsbasen för att möjliggöra omplacering p g a rehabiliteringsåtgärder i första hand och nedskärningar i andra hand. Detta gäller även då det finns personer med LAS-företräde till lediga tjänster.

Även kortare vikariat, tre till sex månader, anmäls under ikonen "Omplacering" för att underlätta tillfälliga omplaceringar och arbetsträning.

Samtliga enheter/motsvarande är skyldiga att ge anställd som är föremål för rehabilitering möjlighet att pröva annat arbete, genom att ta emot anställda för arbetsträning eller tillfälliga omplaceringar.

Tjänstledighet upp till ett år kan beviljas för att underlätta rehabilitering.

Samtliga enheter/motsvarande är skyldiga att tillmötesgå permanenta omplaceringsförslag, under förutsättning att personen ifråga har utbildning, behörighet, kompetens eller annan för tjänsten lämplig bakgrund.

Rehabiliteringsprocessen avslutas

En rehabilitering ska anses vara avslutad när samtliga delar i rehabiliteringsplanen är uppfyllda, omplaceringsalternativ undersökta och den anställde kan återgå i första hand till sitt arbete enligt anställningsavtal eller andra alternativ man kommit överens om under

rehabiliteringsprocessen. Rehabiliteringsutredningen avslutas och dokumenteras i ADATO.

Vid återgång i arbete är det av största vikt att förankring sker och förberedelse görs på arbetsplatsen för att underlätta återgången för den anställde. Detsamma gäller även vid arbetsträning.

Alla delar i rehabiliteringsprocessen ska dokumenteras i ADATO. Glöm inte att även avsluta rehabiliteringsärendet i ADATO.

Omplacering

I den händelse återgång till det ordinarie arbetet inte är möjlig och det konstateras att arbetsförmåga av någon betydelse inte finns kan arbetsgivaren överväga uppsägning av personliga skäl. Arbetsgivaren skall dock alltid först undersöka om det finns någon omplaceringsmöjlighet, vilket följer av anställningsskyddslagen LAS. Omplacering ska då föregås av en omplaceringsutredning. Omplaceringsutredning genomförs på personalavdelningen. Det är till Personalavdelningen omplaceringsbehov anmäls och hanteras. I arbetsrättsligt hänseende är Bergs kommun en arbetsgivare och omplaceringar prövas inom hela organisationen.

Förutsättningar,

- Någon form av vakans måste finnas. Omplaceringsskyldigheten omfattar inte redan tillsatta anställningar. Arbetsgivaren är inte skyldig att inrätta nya anställningar.
- Organisationen får inte förändras så att andra anställda påverkas negativt
- Arbetstagaren ska uppfylla de krav som ställs på en nyanställd och ska få en skälig inskolning.

Övergripande resurs

Personalavdelningen har en övergripande funktion då det gäller de centrala ekonomiska resurser som beskrivs nedan.

Ekonomiska resurser avsätts årligen för att användas i arbetet med rehabilitering och förebyggande insatser. Storleken på summan förhandlas i samband med ordinarie budgetförhandling. Avsatta pengar används till hälsofrämjade insatser respektive rehabiliterande på individ, grupp och generell nivå.

Personalavdelningen biträder *rehabiliteringsansvarig* i handläggning av arbetsanpassnings och rehabiliteringsärenden samt i övrigt ger råd och stöd i rehabiliteringsprocessen.

Personalavdelningen samordnar verksamheternas omplaceringsärenden.

Personalavdelningen har även en övergripande funktion rörande informations och fortbildningsinsatser inom området.

Företagshälsovård

Genom avtal med leverantör av företagshälsovård uppfyller arbetsgivaren bestämmelserna i Arbetsmiljölagens tredje kapitel om tillgång till företagshälsovård. Företagshälsovården är en oberoende expertresurs inom arbetsmiljö och rehabilitering vilken ska bistå arbetsgivaren att förebygga och undanröja hälsorisker.

För individbesök till företagshälsovården utfärdar rehabiliteringsansvarig en rekvisition, återfinns som mall På Insidan. På rekvisitionen ges förutsättningar för besök och kontakt med företagshälsovården. Rehabiliteringsansvariga rekommenderas konsultera företagshälsovården i ett inledande skede då ett behov uppstår, för att utreda om den uppkomna situationen ska betraktas som arbetsrelaterad eller rent medicinsk.

Inför bedömning och förslag till insats ska ett gemensamt möte mellan rehabiliteringsansvarig, Bergshälsan och den anställda äga rum.

Försäkringskassan

Försäkringskassan ska tillsammans med den försäkrade se till att behovet av rehabiliteringsinsatser tillgodoses. Försäkringskassan har ett ansvar för att samordna de olika åtgärder en person är i behov av för att kunna komma tillbaka i arbete. Det kan vara medicinska, sociala eller arbetslivsinriktade åtgärder.

Arbetsgivaren ansvarar för att genomföra den arbetsanpassning och rehabilitering som krävs för att den anställda ska kunna återgå i arbete. Försäkringskassan kan tillsammans med den anställda begära information från Arbetsgivaren för att bedöma rätten till ersättning och utreda behovet av rehabilitering. Försäkringskassan kan också kalla till ett avstämningsmöte.