

## Riktlinjer för kommunens arbete med rehabilitering

### Innehållsförteckning

1. Arbete med rehabilitering ingår i chefens arbetsmiljöansvar
2. När ska en rehabiliteringsutredning göras?
3. Processbeskrivning
4. Ansvarsfördelning
5. Mer information

### 1. Arbete med rehabilitering ingår i chefens arbetsmiljöansvar

Ett systematiskt arbete med rehabilitering ingår i arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön. Arbetsgivaren är skyldig att genomföra stödjande åtgärder med syftet att medarbetaren ska återgå i ordinarie arbete alternativt i annat arbete hos arbetsgivaren.

Ansaret för arbetsmiljöfrågor är normalt delegerat till närmaste chef, vilket innebär att han eller hon även har ansvaret för rehabiliteringen av sina medarbetare.

Enligt Arbetsmiljölagen har arbetsgivaren en skyldighet att på lämpligt sätt ha en organiserad rehabiliteringsverksamhet. Praktiskt innebär skyldigheten

- att formulera mål,
- göra en ansvarsfördelning för vem som ska göra vad inom rehabiliteringsverksamheten,
- ha rutiner för rehabiliteringsarbetet och
- göra en årlig uppföljning av rehabiliteringsarbetet.

### 2. När ska en rehabiliteringsutredning göras?

Närmaste chef ska starta rehabiliteringsutredning om en anställd kvinna eller man

- varit sjuk under mer än fyra veckor sammanhängande,
- varit sjuk vid sex eller fler tillfällen under de senaste 12 månaderna eller
- begär det.

Titel: Rehabilitering

### 3. Processbeskrivning

#### Start av rehabiliteringsutredning

Den närmaste chefen ansvarar för att starta en rehabiliteringsutredning när någon av förutsättningarna i avsnitt två är uppfyllda.

I starten ingår att

- klarlägga och kartlägga den anställdes behov av stödjande åtgärder och
- upprätta en rehabiliteringsplan för de stödjande åtgärderna.

#### Under rehabiliteringsperioden

De stödjande åtgärderna i rehabiliteringsplanen genomförs och utvärderas med regelbundna möten. Samverkan kan ske med företagshälsovården, Försäkringskassan och kommunens rehabiliteringssamordnare.

#### Avslut av rehabiliteringsperioden

När den anställda återgår i ordinarie arbete, övergår till annat arbete eller inte medverkar i överenskomna åtgärder avslutar den närmaste chefen rehabiliteringsutredningen. Han eller hon kallar till ett avslutande möte med den anställda och andra berörda.

### 4. Ansvarsfördelning

#### Den anställda

Den anställda kvinnan eller mannen är skyldig att aktivt medverka i sin rehabilitering. Det innebär bland annat att delta i möten, genomföra det som överenskommits i planen och använda anvisade hjälpmedel.

Han/hon kontakter själv sin fackliga företrädare eller annan stödperson inför möten.

#### Den närmaste chefen

Den närmaste chefen har ansvaret för sina medarbetares rehabilitering och för att alla insatser dokumenteras i kommunens IT-stöd för rehabilitering.

I chefens ansvar ingår att vara aktiv genom att initiera och följa upp allt från möten med andra till samtal med berörd medarbetare. Om företagshälsovården genomför åtgärder och insatser ingår det i chefens an-

Titel: Rehabilitering

svar att vara delaktig i processen. Ingen del av chefens ansvar kan överföras till någon annan aktör.

### **Rehabiliteringssamordnaren**

Rehabiliteringssamordnaren samordnar kommunens rehabiliteringsarbete, är ett stöd för chefen och deltar normalt i rehabiliteringsmöten.

Han/hon ansvarar för att ta fram underlag för den årliga uppföljningen av rehabiliteringsarbetet.

### **Personalchefen**

Personalchefen fattar beslut om stödjande åtgärder som inte ryms inom förvaltningarnas budget. Han/hon informerar kommunens ledning om rehabiliteringsarbetet.

### **Företagshälsovården**

Företagshälsovården är en samarbetspartner i rehabiliteringsarbetet och medverkar i rehabiliteringsutredningar när det finns behov.

### **Försäkringskassan**

Försäkringskassan är tillsynsmyndighet för kommunens rehabiliteringsverksamhet och deltar vid upprättande av rehabiliteringsplaner.

## **5. Mer information**

Detaljerad information och checklista för rehabiliteringskedjan finns på intranätet.