

Riktlinje för rehabilitering

KS-193/2005 026

Antagen av kommunstyrelsens personalutskott 2005-03-09

Riktlinjen anger hur Norrköpings kommun som arbetsgivare ska arbeta med arbetslivsinriktad rehabilitering.

PERSONALKONTORET

Inledning

Tydliga riktlinjer och rutiner för rehabilitering ger ett stöd till rehabiliteringsansvariga chefer inom Norrköpings kommun i uppdraget att medverka till att främja en hälsosam arbetsmiljö, minska ohälsotalen och att aktivt arbeta med rehabilitering av god kvalitet. En bra arbetsmiljö med friska medarbetare som trivs med sitt arbete bidrar till att utveckla kvaliteten i verksamheten och att stärka kommunens attraktionskraft.

Rehabilitering är ett samlingsbegrepp för alla åtgärder av medicinsk, psykologisk, social och arbetslivsinriktad art som görs för att återvinna bästa möjliga funktionsförmåga och förutsättningar för ett gott liv.

Med arbetslivsinriktad rehabilitering menas de insatser som behövs för att den som drabbats av sjukdom eller skada ska återfå sin arbetsförmåga och förutsättningar att försörja sig själv genom arbete.

Arbetsgivarens mål och synsätt

För arbetsgivaren Norrköpings kommun är hälsoarbetet och rehabiliteringsansvaret en viktig del av en god personalpolitik och en förutsättning för att skapa en hälsosam och attraktiv arbetsmiljö. Det bidrar till hög kvalitet och arbetsglädje i verksamheten. Chefer och medarbetare har ett gemensamt ansvar för ett friskare arbetsliv och för att vara aktiva, främst i hälsoarbetet, men även i arbetet med rehabilitering.

Det är angeläget att kommunen arbetar aktivt med hälsofrämjande och förebyggande insatser för att begränsa ohälsotalen. Hälsofrämjande insatser syftar till att utveckla, uppmuntra och möjliggöra hälsa, förebyggande insatser till att förekomma och förhindra risker och ohälsa. Det är viktigt att lämpliga rehabiliteringsinsatser för medarbetaren inleds så tidigt som möjligt vid sjukdom eller skada. Möjligheten för en snabb och hållbar återgång i arbetet ökar ju tidigare insatserna kan påbörjas.

I situationer där en medarbetare har tillfälliga eller bestående förändringar i sin arbetsförmåga och när det finns behov av rehabiliterande åtgärder, är det nödvändigt att alla resurser på arbetsplatsen, i organisationen och hos aktuella samverkansaktörer utnyttjas så att ett stödjande och aktiverande nätverk skapas kring medarbetaren. Det förutsätter att alla parter är medvetna om sitt ansvar, har en gemensam grundsyn och vilja att åstadkomma den förändring som är nödvändig för att medarbetaren ska klara att återgå i arbete.

I kommunen är alltid det huvudsakliga målet med den arbetslivsinriktade rehabiliteringen att medarbetaren ska återfå sin arbetsförmåga och kunna återgå till sitt yrke. Ibland kan det behövas viss anpassning av arbetets

förutsättningar för att nå dit. Om alla steg i rehabiliteringsprocessen är genomgångna och medarbetarens kvarstående arbetsförmåga inte räcker för att kunna återgå till arbetet/yrket, väcks frågan om den fortsatta anställningen i kommunen.

Arbetsgivarens ansvar och skyldigheter

Norrköpings kommun har som arbetsgivare en lagstadgad skyldighet att bedriva rehabiliteringsarbete där utgångspunkten alltid är det förebyggande arbetsmiljöarbetet. (Se *Arbetsmiljölagen, Lagen om allmän försäkring (AFL), Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter AFS 1994:1, Systematiskt arbetsmiljöarbete AFS 2001:1*)

Kommunstyrelsen har skriftligt delegerat dessa arbetsuppgifter vidare ut i organisationen och därmed lagt ansvaret för rehabiliterings- och arbetsmiljöarbetet på kommunens chefer.

Det går inte att välja bort rehabiliteringsansvaret. Chefens ansvar innefattar också förebyggande och rehabiliterande åtgärder som gäller själva arbetsplatsen.

Det hälsofrämjande och förebyggande arbetsmiljöarbetet

Det finns mål för arbetsmiljöarbetet som bland annat slår fast att ingen anställd ska bli sjuk eller skadad på grund av arbetet. Arbetsmiljöns konsekvenser i form av exempelvis sjukfrånvaro, arbetsskador, tillbud och rehabiliteringsbehov ska följas upp fortlöpande av chefen i samarbete med de fackliga organisationerna och vid behov företagshälsovården.

För att undvika ohälsa bland medarbetarna är hälsofrämjande och förebyggande insatser viktiga utgångspunkter i arbetsmiljöarbetet. En stor del av det förebyggande arbetet är att i vardagen arbeta med systematiskt arbetsmiljöarbete och verka för en god arbetsmiljö både fysiskt och psykosocialt. Både i det dagliga arbetet och den långsiktiga planeringen av verksamheten ska konsekvenser för arbetsmiljön bedömas och beaktas.

Insatser för att förebygga ohälsa är viktiga

Exempel på vad man som chef kan göra är:

- att tillsammans med medarbetarna kontinuerligt följa upp och analysera arbetsmiljön på arbetsplatsträffar och skyddsronder
- att uppmuntra till eget ansvar för hälsa och utnyttjande av friskvårdsinsatser
- att verka för en personlig och yrkesmässig utveckling och kompetensutveckling
- att använda medarbetarsamtalet som ett verktyg att föra dialog om medarbetarens arbetsituation och hälsa

- att öka medarbetarnas möjlighet till delaktighet och inflytande genom samverkan
- att verka för att få in det systematiska arbetsmiljöarbetet i vardagen

Det är viktigt att uppmärksamma och vara aktiv vid signaler på ohälsa

Som chef kan man bland annat:

- ta del av medarbetarnas vardag på arbetsplatsen och vara lyhörd
- vara tillgänglig som chef
- fundera över medarbetares beteendeförändringar och vad det kan stå för
- vid behov ta hjälp av någon utanför arbetssituationen, till exempel företagshälsovården
- du tar hand om dig själv som chef – att du mår bra är en förutsättning för ett gott rehabiliteringsarbete

Övriga rehabiliteringsaktörer

En framgångsrik rehabilitering förutsätter att du som chef har en god relation till och samverkar med inblandade aktörer.

Medarbetaren är skyldig att aktivt delta och medverka i sin rehabiliteringsprocess och ta tillvara de möjligheter som erbjuds, och kan alltså inte välja bort rehabiliteringen. Medarbetaren är också ansvarig för att lämna de upplysningar som behövs för att genomföra rehabiliteringen.

Personalkontorets HR-konsulter ger efter behov konsultativt stöd till kommunens alla chefer i rehabiliteringsarbetet och arbetar för en korrekt ärendehantering där alla behandlas lika inför lagar och avtal. HR-konsulterna tar aldrig över personalansvaret. De erbjuder också utbildning i rehabiliterings- och arbetsmiljöfrågor kopplat till kommunens riktlinjer, policydokument och arbetsrätt.

Försäkringskassan ansvarar för att uppmärksamma att behoven av rehabilitering för den sjukskrivne utreds och ska ta initiativ till, samordna och ha tillsyn över de insatser som anses nödvändiga för att medarbetaren ska kunna återgå i arbete. Försäkringskassan kan också kalla till ett avstämningsmöte med den sjukskrivne, arbetsgivaren och läkaren för att diskutera vad som behöver göras för att den sjukskrivne ska komma tillbaka till arbetet.

Hälso- och sjukvården ansvarar för den medicinska rehabiliteringen, utredning och sjukvårdande behandling. Medicinsk rehabilitering kan också innebära utredning och behandling av till exempel sjukgymnast, arbetsterapeut eller psykolog.

Företagshälsovården arbetar främst med ett förebyggande perspektiv med inriktning på arbetsmiljöfrågor och på att undanröja hälsorisker på arbetsplatsen, inte för att ge den direkt sjukvårdande behandlingen (medicinsk rehabilitering). Företagshälsovården kan också arbeta med arbetslivsinriktad rehabilitering och arbetsanpassning, ergonomisk rådgivning, arbetsförmågebedömning, hälsoundersökningar mm, när sådant behov uppkommit. Detta arbete sker på uppdrag av rehabiliteringsansvarig chef.

De fackliga organisationerna är ett stöd för de anställda och samverkar med arbetsgivaren i arbetsmiljöfrågor. De fackliga organisationerna utbildar arbetsplatsombud och skyddsombud, och medverkar i rehabiliteringen när medlemmen efterfrågar detta. De hjälper också medlemmar med rådgivning i försäkringsfrågor och arbetsrättsliga frågor.