



POLICY OCH RIKTLINJER FÖR ARBETSANPASSNING OCH REHABILITERING

INLEDNING

Bakgrund

I arbetarskyddsstyrelsens föreskrift, AFS 1994:1, behandlas arbetsgivarens verksamhet för arbetsanpassning och rehabilitering samt arbetsgivarens åtgärder för att anpassa arbetsituationen till den enskilde arbetstagarens förutsättningar för arbetet.

Ett grundläggande synsätt är att arbetet är viktigt för hälsoförhållandena och är en grund för människans totala livskvalitet.

En ytterligare viktig aspekt är att sjukfrånvaro är ekonomiskt betungande för arbetstagare, arbetsgivare och samhället.

Definition

Rehabilitering innebär att genom olika insatser återgå i arbete. I vid bemärkelse omfattar rehabilitering medicinsk, social och yrkesinriktad rehabilitering.

Målsättning

Målet för rehabiliteringsarbetet är att den enskilde anställde efter sjukdom skall återgå till sitt ordinarie arbete. Om inte återgång till det ordinarie arbetet är möjlig kan lösningen finnas inom någon av kommunens övriga verksamheter. I rehabiliteringsarbetet skall kommunen ses som en och samma arbetsgivare.

Ansvar

Enligt arbetsmiljölagen har centrala arbetsmiljökommittén till uppgift att verka för att anpassnings- och rehabiliteringsverksamhet bedrivs.

Det yttersta ansvaret för att rehabilitering bedrivs har, enligt arbetsmiljölagen och lagen om allmän försäkring, arbetsgivaren. Med arbetsgivare avses i detta sammanhang berörd arbetsledare.

Den enskilde anställde har också, enligt arbetsmiljölagen och lagen om allmän försäkring, ett ansvar att aktivt delta i sin rehabilitering. Personalkontoret har genom sina personalsekreterare en konsultativ roll i rehabiliteringsarbetet.

HANDLINGSPROGRAM

Förebyggande åtgärder

För att förhindra att personalen drabbas av sjukdom och utslagning är det viktigt med förebyggande åtgärder.

Exempel på sådana åtgärder är:

- Rekrytering och introduktion av nyanställda.
- Beakta tekniska och ergonomiska faktorer vid utformningen av en arbetsplats.
- Arbetsorganisatoriska faktorer såsom delaktighet och ansvar påverkar de anställdas möjlighet att uppleva arbetstillfredsställelse.
- Beredskap för förändringar i organisationen.

Arbetsätt i rehabiliteringsarbetet

Rehabilitering är ett metodiskt arbete i olika faser. Insatserna bygger på en helhetssyn av människans situation.

Rehabiliteringens faser är:

Identifiering av rehabiliteringsbehov	Analys och utredning	Åtgärdsplanering	Åtgärder	Uppföljning
---------------------------------------	----------------------	------------------	----------	-------------

Identifiering av rehabiliteringsbehov

Genom systematiskt arbetsmiljöarbete, där sjukfrånvaron och arbetsskadorna uppmärksammas, där arbetsplatsträffar och medarbetarsamtal genomförs, kan rehabiliteringsbehov tidigt upptäckas.

Även personalekonomisk redovisning kan ge signaler på rehabiliteringsbehov.

Tidiga signaler – varningssignaler

Det är viktigt att arbetsledaren uppmärksammar tidiga signaler, s.k varningssignaler, som visar sig både hos individen och arbetsgruppen när problem uppstår.

Exempel på tidiga signaler hos individen är:

- upprepad korttidsfrånvaro
- nack- och ryggbesvär
- magkatarr
- eksem
- huvudvärk och yrsel
- oro och sömnproblem
- irritation och trötthet

Exempel på tidiga signaler hos arbetsgruppen är:

- sjunkande arbetsprestation
- missnöje
- klagomål
- kommunikations- och informationsbrister
- minskat intresse för arbetet
- samarbetsproblem

Analys och utredning

När ett rehabiliteringsbehov har identifierats, är det aktuellt med nästa fas i rehabiliteringskedjan nämligen att utreda och klarlägga problemet.

En analys på alla plan är en viktig utgångspunkt:

- Vem äger problemet?
- Vad krävs av arbetsplatsen?
- Vilka utredningar behövs (medicinska, tekniska etc.)?

Det är den enskilde individen som "äger problemet" att återgå i arbete. Ansvar får aldrig fräntas den som ska rehabiliteras.

Enligt lagen om allmän försäkring ska arbetsgivaren i samråd med den anställde svara för att behov av rehabilitering klarläggs och att åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering.

Arbetsgivaren ska alltid upprätta en rehabiliteringsutredning (blankett) när den anställde:

- varit sjukskriven fyra veckor
- haft upprepad korttidsfrånvaro på grund av sjukdom (sex gånger under de senaste tolv månaderna)
- själv begär det

Arbetsgivaren måste göra en rehabiliteringsutredning när:

- den anställdes behov av rehabilitering är oklart
- det behövs åtgärder utanför arbetsplatsen
- det blir aktuellt med ersättning från försäkringskassan under rehabiliteringen.

Utredningen ska lämnas till försäkringskassan senast inom åtta veckor efter det senaste sjukfallets första dag respektive den dag den anställde begärt utredningen. **Från och med 1 juli 2007, har kravet på att skicka in rehabiliteringsutredning till försäkringskassan tagits bort.**

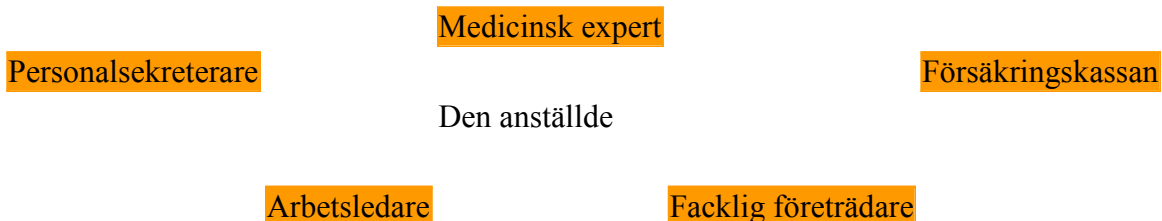
Om den anställde medger det ska den anställdes fackliga organisation medverka i utredningen.

Vid utredningen kan kommunens personalsekreterare medverka om arbetsledaren önskar detta.

Åtgärdsplanering

Under utredningsarbetet påbörjas planeringen av åtgärderna. Efter genomgången analys och utredning är det oftast aktuellt att utvidga personkretsen kring den anställde med olika resurspersoner (rehabiliteringsaktörer). Det samråd som då behövs mellan de olika resurspersonerna sker i en samverkansgrupp.

Samverkansgrupp



Samverkansgruppen utgör "grundbesättningen" i rehabiliteringsarbetet. Arbetsledaren är samordningsansvarig. Det är på den anställdes begäran som facklig företrädare medverkar. I varje enskilt ärende avgörs vilka funktioner som är nödvändiga i förhållande till vad som ska planeras. Gruppen bör vara så liten som möjligt.

Syftet med samverkansgruppen är att lägga upp en plan för rehabiliteringen, där det fastställs vem som är ansvarig för vad och när olika moment ska vara genomförda.

Åtgärder

Träffpunkt

För att den anställda under sin sjukskrivning inte ska "tappa taget" om arbetsplatsen kan en åtgärd i rehabiliteringsarbetet vara att få den anställda att regelbundet komma till sin arbetsplats under sjukskrivningsperioden. Detta kan ske t ex vid personalträffar.

Arbetsträning

När en sjukskriven anställd är beredd att återgå till arbetet är det ofta lämpligt att börja med en arbetsträning. Avsikten med en sådan träning är att den anställda under lugna former ska få möjlighet att återgå till sitt arbete. Arbetstiden kan successivt ökas efterhand som arbetsförmågan ökar.

Arbetsprövning

Om det har konstaterats att den anställda inte kan återgå till sitt ordinarie arbete kan nästa steg vara att pröva inom ett annat yrke eller inom sitt yrke men på en annan arbetsplats.

Företagshälsovård

Företagshälsovården, en opartisk och rådgivande expertresurs, är den lokala samarbetspartnern i kommunens arbetsmiljöarbete.

Företagshälsovårdsteamet består av medicinsk, ergonomisk, psykosocial samt teknisk personal. Teamet kan göra bedömningar och har utarbetade rutiner för att biträda i kommunens rehabiliteringsarbete.

Träning

Under en rehabilitering kan träning vara aktuell, t ex ett individuellt anpassat träningsprogram utformat av sjukgymnast.

Utredning

Innan en utbildningsplanering eller planering av en arbetsprövning/träning genomförs kan en utredning eller utredningssamtal med en extern resurs vara en lämplig åtgärd. Detta är framför allt en lämplig åtgärd i ett sådant läge då planeringen inte framskrider och det råder en osäkerhet bland rehabiliteringsaktörerna inklusive den anställda om vad som är lämpligt.

Psykosocial kartläggning

En åtgärd för att nå en lösning på ett problem kan vara att genomföra en psykosocial kartläggning av arbetsplatsen. En kartläggning som kan ge svar på hur den mänskliga miljön upplevs.

Behandling vid drogberoende

Angående behandling vid drogberoende hänvisas till Sölvesborgs kommuns policy vid drogberoende.

Utbildning

Under en arbetsprövning kan framkomma att den anställde fungerar i ett annat arbete men att den anställde saknar utbildning inom det området. Utbildningsinsatser kan då krävas för att den anställde skall få tillräckliga kunskaper och kan utföra arbetet på ett fullgott sätt för verksamheten och sig själv.

Ergonomisk genomgång av arbetsplatsen

Genom anlitande av företagsgymnast kan ergonomisk genomgång av arbetsplatsen genomföras. Det kan handla om att se över utrustningen och/eller införskaffande av arbetstekniska hjälpmedel. Det kan också handla om undervisning i lyft- och förflyttningsteknik.

Uppföljning

Arbetsledaren ansvarar för uppföljningen av de olika åtgärder som planeras och igångsätts i en rehabilitering. Det är av avgörande betydelse för resultatet av rehabiliteringen. För att de planerade rehabiliteringsmålen ska kunna uppnås måste en konsekvent uppföljning av olika åtgärder ske under hela rehabiliteringsprocessen. En rehabilitering är inte avslutad förrän den anställde har funnit sig tillrätta i sin nya arbetssituation, oavsett om det innebär en återgång till det gamla arbetet eller ett nytt arbete.

ÖVRIGT

Ekonomi

Under rehabiliteringstiden kan rehabiliteringsersättning från försäkringskassan utgå. Det är den anställde själv som ansöker om sådan ersättning hos försäkringskassan.

När en utbildningsplanering görs är det viktigt att den sker i samråd med försäkringskassan. En överenskommelse kan därvid göras om vilka insatser arbetsgivaren ekonomiskt kan bidra med och vilka försäkringskassan kan bidra med.

I det fall den anställde är intresserad av en längre utbildning, som inte arbetsgivaren eller samhället är beredda att bekosta, får den anställde överväga om han/hon själv vill stå för kostnaden, exempelvis studiemedel.

Sekretess

Den som deltar i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet på arbetsplatsen har enligt arbetsmiljölagen och sekretesslagen tystnadsplikt.

Anställningstrygghet

Enligt arbetsmiljölagen och lagen om allmän försäkring har arbetsgivaren det yttersta ansvaret för att rehabilitering bedrivs. Samma lagar ger också den anställde ett ansvar att aktivt delta i sin rehabilitering.

Om den anställde inte har möjlighet att återgå till sitt ordinarie arbete så har arbetsgivaren en skyldighet, enligt lagen om anställningsskydd (LAS), att genomföra en omplaceringsutredning. I utredningen har den anställde ett medansvar för att omplaceringsfrågan ägnas tillbörlig uppmärksamhet. Om omplaceringsutredningen visar att någon möjlighet till omplacering inte finns kan saklig grund för uppsägning föreligga.

Enligt förarbetena till LAS och domar i arbetsdomstolen har arbetsgivaren ingen skyldighet att inrätta nya permanenta befattningar för att undvika uppsägningar.