



Riktlinjer för

Arbetsanpassning och yrkesinriktad rehabilitering

Antagen av Kommunstyrelsen 2005-08-17.

Målsättningen med allt arbetsmiljöarbete är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Arbetsanpassnings- och yrkesinriktad rehabilitering är viktiga åtgärder för att återställa arbetsförmåga och förhindra utslagning ur arbetslivet.

Målet för våra anpassnings- och rehabiliteringsambitioner är primärt att arbetstagaren ska kunna arbeta vidare i sitt ordinarie arbete. Ju tidigare åtgärder sätts in, desto större är förutsättningarna för att resultatet ska bli bra.

Hur når vi dit?

- ♦ Vi ska genom förebyggande arbete se till att behov av arbetsanpassning och rehabiliteringsinsatser minimeras.
- ♦ När behov av insatser finns skall dessa kartläggas och åtgärdas av arbetsledningen i nära samråd med arbetstagaren.
- ♦ Insatser ska göras så tidigt som möjligt.
- ♦ Arbetsanpassning och rehabilitering löses i första hand där de har uppstått.
- ♦ Allt förebyggande och rehabiliterande arbetsmiljöarbete ska fokusera på det friska hos individen och i största möjligaste mån främja återgång i arbetet.
- ♦ I anpassnings- och rehabiliteringsarbetet ska arbetsgivarrepresentanter och medarbetare arbeta med att identifiera de faktorer som orsakar hinder eller problem och åtgärda dessa snarast.
- ♦ Kunskap om och metoder för lyckad rehabilitering ska spridas inom Kristianstads kommun.

När Kristianstads kommuns omplaceringsmöjligheter är inventerade och arbetstagaren har en arbetsförmåga som ej kan omsättas till arbete inom kommunen, kan det bli aktuellt med uppsägning.



Kristianstads kommun

Ansvar – organisation och delegation

Arbetsgivaren har enligt socialförsäkringsbalken och arbetsmiljölagen ett ansvar för att en arbetstagare som har drabbats av skada eller sjukdom får del av de rehabiliterings- och anpassningsåtgärder som behövs för att arbetstagaren ska kunna fortsätta arbeta. Ytterligare bestämmelser finns i arbetsmiljöverkets föreskrifter 2001:1 och 1994:1.

Kristianstads kommun har som arbetsgivare ansvar för att ett aktivt rehabiliterings- och anpassningsarbete bedrivs. Detta ansvar vilar i första hand på respektive förvaltning, hur ansvaret är organiserat inom förvaltningen framgår av chefens/arbetsledarens uppdragshandling och av förvaltningens arbetsmiljödelegation. Då Kristianstads kommun är en arbetsgivare förutsätts ett väl utvecklat samarbete över verksamhets- och förvaltningsgränser.

Syftet med arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet är att arbetstagaren ska återgå i ordinarie arbete enligt anställningsavtalet.

I första hand ska arbetstagaren återgå till sitt vanliga arbete på sin ordinarie arbetsplats. I andra hand skall arbetstagaren återgå till ett arbete, som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för, inom samma avtalsområde på den egna förvaltningen/annan förvaltning. Någon skyldighet att utvidga verksamheten för att skapa nya arbetsuppgifter åt arbetstagaren finns inte.

Arbetstagare inom Kristianstads kommun har när som helst möjlighet att aktualisera en diskussion eller tillsammans med sin arbetsledare påbörja en utredning om sin arbetssituation. Skulle en sådan utredning bli aktuell är det viktigt att varje anställd känner till målsättningen med arbetsanpassning och yrkesinriktad rehabilitering.

En sjukskriven arbetstagare ska delta i planering av rehabiliteringsåtgärderna och därefter i sin rehabilitering. Arbetsgivaren är ansvarig för rehabiliteringen men för att lyckas är det mycket viktigt att arbetstagaren aktivt medverkar i sin rehabilitering. Som arbetstagare har man ett ansvar för att delta i arbetskamraters eventuella rehabiliteringsbehov på ett positivt sätt.



Kristianstads kommun

Samverkan

Arbetsanpassning och rehabiliteringsarbetet ska organiseras i enlighet med samverkansavtalet och vara en naturlig del av den dagliga verksamheten, precis som medarbetarsamtal och arbetsplatsträffar.

Finansiering

Normalt skall allt arbete med rehabilitering ske inom ordinarie budgetram. Ibland kan dock centrala medel behöva tas i anspråk för kortare insatser inom området. Förvaltningen bör därför anslå centrala medel med klart syfte att endast användas under en begränsad period och med en klar målsättning.

Kompetens

De personer som arbetar med arbetsanpassning och yrkesinriktad rehabilitering (chefer, arbetsledare, fackliga representanter m fl) ska ha lämplig kompetens.

Närmaste arbetsledare har ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering för sina arbetstagare.

Varje förvaltning svarar för

- att** det inom förvaltningen finns en tydlig ansvars- och arbetsuppgiftsfördelning,
- att** det på varje arbetsplats inom förvaltningen finns rutiner för vardagsrehabilitering,
- att** den rehabiliteringsansvarige arbetsledaren har utbildning för uppgiften,
- att** anpassnings- och rehabiliteringsarbetet i förvaltningen följs upp på förvaltningsnivå.

I de fall arbetstagaren omöjlig kan arbeta vidare i sitt ordinarie arbete ska lösning inom kommunen sökas i följande ordning:

1. arbetsplatsen
2. avdelningen, enheten, eller området
3. förvaltningen
4. kommunen

Lösningen för en fortsättning i arbetslivet kan också ligga utanför kommunen.



Kristianstads kommun

Arbetsanpassning

Målsättningen är att arbetstagaren ska kunna vara kvar i eller kunna återkomma till sitt vanliga arbete. Att se över verksamheten för att försöka anpassa arbetsplatsen både generellt och för den enskilde arbetstagaren är därför viktigt.

Några exempel på åtgärder som kan vidtas är införskaffande av tekniska hjälpmedel och förändringar i arbetsorganisationen, arbetsfördelningen, arbetsuppgifterna, arbetstiderna, arbetsmetoderna och de psykosociala förhållandena. Andra åtgärder kan vara särskilda informationsinsatser, arbetsträning eller arbetsprovning.

Det kan även vara bra att göra en generell översyn på arbetsplatsen för att förebygga att ohälsa uppstår. Några aspekter att tänka på kan vara att utrustning etc är anpassade till arbetstagarens fysiska förutsättningar, att arbetet ger utrymme för samarbete och påverkansmöjligheter, samt att arbetstagaren kan drabbas av vanliga åldersförändringar såsom försämrad syn, hörsel eller muskelstyrka.

Arbetsmiljöenheten är en resurs vid ex översyn av arbetsplatsen eller inför arbetsskaffande av olika hjälpmedel etc.

Det är dock inte alltid som arbetsplatsen och arbetsuppgifterna kan anpassas till varje arbetstagares förutsättningar. I vissa fall kan den enda lösningen vara att försöka bereda arbetstagaren andra arbetsuppgifter inom ramen för anställningen.