

Rehabiliteringspolicy för Bräcke kommun

Fastställd av kommunfullmäktige 2013-04-10, § 6



Bräcke kommun

Rehabiliteringspolicy

2012-11-19

Bräcke Kommun ska skapa förutsättningar för att medarbetarna har en bra fysisk, psykisk och social arbetsmiljö som främjar hälsa. All rehabilitering och arbetsanpassning ska vara målinriktad och genomföras med stöd av kunskap om regelverket. Ansvarsfördelningen ska vara tydlig och behov av rehabilitering ska förebyggas genom en god arbetsmiljö och ett kontinuerligt arbete med förebyggande åtgärder.

Arbetsgivaren har ett långtgående ansvar för att rehabiliteringsarbetet bedrivs på ett effektivt sätt. Kommunens produktivitets- och effektivitetsmål får inte vara ett hinder för en sund och realistisk rehabilitering. I ett långsiktigt perspektiv är en sådan rehabilitering verksamhetsekonomiskt lönsam och viktig. Det finns säkra samband mellan människors hälsa, arbetstillfredsställelse och arbetsresultat. En hälsosam och inspirerande arbetsmiljö bidrar till bättre arbetsprestationer.

Målsättningen med rehabiliteringen är att medarbetaren ska återgå i ordinarie arbete. Chefen har ett ansvar att anpassa arbetsmiljön utifrån medarbetarens förutsättningar. Det är viktigt att tillvarata medarbetarens arbetsförmåga i en positiv anda och utreda vilka tänkbara förändringar som underlättar arbetssituationen så att medarbetaren kan vara kvar. Ansvariga för rehabiliteringen är alltid *närmaste chef och medarbetaren*.

Om medarbetaren inte medverkar till beslutade åtgärder i sin rehabilitering eller avbryter rehabiliteringen i förtid, anses arbetsgivaren ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar.

I de fall en rehabilitering avslutas utan att medarbetaren återgått i arbete påbörjas en omplaceringsutredning. Omplaceringsutredningen innebär att arbetsgivaren utreder möjligheten att erbjuda medarbetaren annat arbete i organisationen. Rehabiliteringsansvaret medför att arbetsgivarens omplaceringsskyldighet, som regleras i Lagen om anställningsskydd (LAS 7 §), är mer omfattande när det gäller att finna alternativa arbetsuppgifter för medarbetare som har nedsatt arbetsförmåga. Omplaceringsutredningen genomförs under en period av två veckor och tar sin utgångspunkt i medarbetarens rehabiliteringsutredning.

Om det efter försök till rehabilitering och omplaceringsutredning visar sig att medarbetare saknar arbetsförmåga av betydelse och återgång i arbete i Bräcke kommun inte är möjlig kan det bli aktuellt med uppsägning av personliga skäl. Uppsägning av personliga skäl kan också bli aktuellt om medarbetaren tackar nej till skäligt erbjudande om arbete.

Tillämpningsbestämmelser utformas av arbetsgivaren, i samverkan med fackliga organisationer, och revideras vid behov.