



Ksau § 18

Dnr 28/2017-008

**Riktlinjer för rehabilitering**

Kommunstyrelseförvaltningen har i uppgift att uppdatera och samordna de olika policy- och riktlinjer/dokument som berör personalfrågor.

Ett förslag till en uppdaterad riktlinje för Rehabilitering har tagits fram.

Riktlinjen för Rehabilitering ersätter:

1. Rehabiliteringskedjan, PU 2008-09-02 § 22

Riktlinjen för rehabilitering har utvecklats utifrån Medarbetarpolicyn. Till riktlinjen för rehabilitering kommer ett antal rutiner skapas.

Riktlinjen för rehabilitering har MBL-förhandlades den 5 november 2016. Arbetstagarorganisationerna godtog förslaget.

**Arbetsutskottets förslag till beslut i kommunstyrelsen**

1. Riktlinjen för rehabilitering antas.
2. Rehabiliteringskedjan upphävs.

Skickas till:

✓Kommunstyrelsen  
Akten

Ordförandes sign.

Justerandes sign.

Sekreterarens sign.

Utdragsbestyrkande



ARBOGA KOMMUN

# Riktlinjer för rehabilitering

Ej antagen i aktuellt forum ännu.

Förslag 2017-01-20

## **Inledning**

Riktlinjer för rehabilitering gäller för samtliga medarbetare i Arboga kommun. Riktlinjerna gäller även i tillämpliga delar för kommunalförbund (VMMF) med säte i Arboga och av kommunen hel- och delägda bolag enligt reglemente och bolagspolicy.

Med rehabilitering avses de åtgärder som arbetsgivaren ska vidta för att medarbetaren ska kunna komma tillbaka till ordinarie arbete. Om alla möjligheter att rehabilitera tillbaka medarbetaren till ordinarie arbete är uttömda eller om det finns ett läkarintyg som styrker att det inte är aktuellt att gå tillbaka till ordinarie arbete, ska medarbetaren omplaceras till ett annat arbete i kommunen, under förutsättning att den har den kompetens arbetet kräver. En rehabiliteringsåtgärd kan vara av medicinsk, psykologisk, social och arbetsinriktad art.

## **Kontakt vid sjukfrånvaro och rehabilitering**

Erfarenheten har visat att det går mycket fort att tappa kontakten med arbetsplatsen när man blivit sjukskriven. I första hand åvilar ansvaret på chef/arbetsledare att följa upp personalens sjukfrånvaro. Samtliga medarbetare bör dock hjälpa till att hålla kontakt med den som är sjuk. De rutiner som gäller vid frånvaro ska alla medarbetare känna till. Ta därför gärna upp och fastslå vad som ska gälla på er arbetsplats.

Viktiga faktorer för en lyckad rehabilitering är att sjukskrivningstiden minimeras, att kontakten behålls med arbetsplatsen samt att åtgärderna samordnas och inriktas mot samma mål (regler kring rehabilitering finns även i AFL kap 22).

För att förebygga längre sjukskrivningar arbetar vi aktivt med hälsosamtal, vilket innebär ett samtal med närmaste chef/arbetsledare efter fyra frånvarotillfällen de senast halvåret. Se rutin för Hälsosamtal.

## **Medarbetarens medverkan i rehabiliteringen**

Rehabilitering innebär ofta en mer eller mindre besvärlig omställningsprocess för medarbetaren. Förutsättningarna att klara arbetet har ofta förändrats och förutom medicinsk behandling och vård kan det behövas utbildning, anpassade hjälpmedel, ändrade arbetsuppgifter och ibland andra arbetskamrater. En rehabilitering bör utgå från den enskilde medarbetarens behov och förutsättningar. Motivation hos den enskilde medarbetaren är en förutsättning för en lyckad rehabilitering.

## **Kostnader under rehabiliteringen**

Avlämnande förvaltning står för rehabiliteringskostnaderna.

### **Vidareutbildning under rehabiliteringen**

Förvaltningen kan i särskilda fall bevilja upp till ett halvt års studier med lön för medarbetare som kan tänka sig detta. Utbildningen ska syfta till att medarbetaren studerat till ett bristyrke i kommunen. Beslut för studier med lön kan efter prövning förlängas ytterligare sex månader (ett halvt år).