

Personalkontoret
Linnéa Hjalmarsson
0495-24 13 23
linnea.hjalmarsson@hultsfred.se

2008-07-17

Rutin vid rehabilitering

Syfte

Rehabilitering är ett samlingsbegrepp för insatser som syftar till att du ska återfå bästa möjliga funktionsförmåga i ditt arbetsliv. Rehabiliteringen syftar till återgång i ordinarie arbete, enligt anställningsavtalet.

Omfattning

Rutinen omfattar alla medarbetare på arbetsplatsen

Utförande

Arbetsgivaren ska utreda behoven av rehabilitering när:

- den anställda är sjukskriven mer än fyra veckor,
- den anställda har varit sjukskriven sex gånger eller mer på ett år
- den anställda själv begär det
- chefen anser att det föreligger behov av rehabilitering

Utredningen innebär att chefen och den anställda diskuterar frågor rörande orsak till arbetsförmåga samt frågor kring din återgång i arbete vid eventuell sjukskrivning. Tillammans avgör de om och vilket rehabiliteringsbehov som föreligger. Vid detta möte ska blankett 1 och 2 användas (se avsnitt om rehabilitering).

Om det finns ett rehabiliteringsbehov görs en rehabiliteringsutredning (blankett 3). Vid rehabiliteringsmöten diskuteras aktiva rehabiliteringsåtgärder. Vid rehabiliteringsmöten kan, förutom chef och medarbetare, exempelvis även facklig representant, personalsekreterare, företagshälsovård eller annan behandlande vårdgivare, medverka. Era överenskomna åtgärder ska chefen dokumentera i en handlingsplan som den anställda ska skriva under.

Arbetsgivaren har rehabiliteringsansvar fram till den dag som rehabiliteringen avslutas. Först när alla möjligheter till rehabilitering och anpassning är uttömda, avslutats rehabiliteringen.

Personalkontoret
Linnéa Hjalmarsson
0495-24 13 23
linnea.hjalmarsson@hultsfred.se

2008-07-17

Avslut av rehabilitering sker (blankett 4):

- då arbetstagaren kan återgå till ordinarie arbete med eller utan anpassning
- då arbetstagaren inte kan återgå till ordinarie arbete trots att alla möjligheter till rehabiliterings- och anpassningsåtgärder har prövats.

Avslut av rehabilitering kan även ske om arbetstagaren utan godtagbara skäl inte medverkar i sin rehabilitering. Arbetsgivaren kan då anses ha fullgjort sitt rehabiliteringsansvar.

Ansvar

Personalkontoret medverkar vid uppföljning och uppdatering av denna rutin.
Det åligger respektive chef/arbetsledare att säkerställa denna rutin.

Kommunikation

Chefen på arbetsplatsen ansvarar för att rutinen är känd och kommunicerad med samtliga medarbetare på arbetsplatsen.