

REHABILITERINGSPOLICY

EMMABODA KOMMUN



Emmaboda
kommun

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

INNEHÅLLSFÖRTECKNING	2
Dokumentinformation	1
rehabiliteringspolicy - Emmaboda kommun	1
inledning och definition	1
Syfte och mål	1
Emmaboda kommunkoncernens rehabiliteringsarbete syftar till att:	1
Vem ansvarar för vad	2
Medarbetarens ansvar	2
Chefens ansvar	2
Begränsningar i arbetsgivarens ansvar	2
Stöd för chefer	3
Personalavdelningen	3
Försäkringskassan	3
Företagshälsovården	3
Rehabiliteringsarbetet utgår från det enskilda anställningsavtalet	3

DOKUMENTINFORMATION

Dokumenttyp Policy	Dokumentnamn Rehabiliteringspolicy - Emmaboda kommun	Fastställd/Upprättad KF 2026-04-27 § 50	Senast ändrad samt Dnr 2026:73
Dokumentansvarig Personalchef		Tidigare ändringar	Giltighetstid
Dokumentinformation			

REHABILITERINGSPOLICY - EMMABODA KOMMUN

INLEDNING OCH DEFINITION

Emmaboda kommunkoncern ska verka för en god arbetsmiljö och förebygga ohälsa. Denna rehabiliteringspolicy är ett styrdokument som säkerställer att rehabiliteringsarbetet bedrivs strukturerat, med god kvalitet och i enlighet med arbetsmiljölagen (AML) och socialförsäkringsbalken 30 kap. Ytterligare bestämmelser finns i Arbetsmiljöverkets föreskrifter Systematiskt arbetsmiljöarbete 2023:1 och arbetsanpassning 2023:2 3 kap.

Policyn klargör roller och ansvar så att tidiga och effektiva insatser kan sättas in. Rehabiliteringsinsatser är avgörande för att säkerställa en fungerande och hållbar verksamhet.

Arbetsanpassning är en individuell åtgärd i arbetsmiljön som möjliggör för en medarbetare att återgå i arbete vid nedsatt arbetsförmåga, samt för att förebygga att arbetsförmågan försämras. Anpassningen kan vara tidsbegränsad eller varaktig.

Målet med rehabiliteringen är att medarbetaren, utifrån sitt anställningsavtal, ska kunna återgå till arbete så snart som möjligt.

SYFTE OCH MÅL

EMMABODA KOMMUNKONCERNENS REHABILITERINGSARBETE SYFTAR TILL ATT:

- Främja hälsa och arbetsmiljö genom förebyggande insatser.
- Förebygga arbetsrelaterade skador och sjukdomar.
- Identifiera behov av insatser i ett tidigt skede.
- Öka medarbetarnas delaktighet, utveckling och inflytande i arbetet.
- Främja frisknärvaron och minska sjukfrånvaron.

VEM ANSVARAR FÖR VAD

MEDARBETARENS ANSVAR

- Delta aktivt i planering och genomförande av rehabiliteringen.
- Lämna medicinska underlag/läkarintyg och hjälpa till att få fram den information som behövs för att behovet av rehabilitering ska kunna fastställas.
- Bidra till en god arbetsmiljö.
- Ta ansvar för sin egen hälsa.

Om medarbetare inte aktivt medverkar i sin rehabilitering kan arbetsrättsliga åtgärder vidtas.

CHEFENS ANSVAR

- Ta initiativ till rehabiliteringsprocessen genom att undersöka behov av rehabilitering och anpassningsåtgärder och ta ansvar för genomförandet tillsammans med medarbetaren.
- Kontakt med frånvarande medarbetare snarast, senast under andra frånvaroveckan samt regelbunden och kontinuerlig kontakt upprätthålls under medarbetarens frånvaro.
- Uppmuntra långtidssjukskrivna medarbetare att hälsa på arbetsplatsen.
- Dokumentera rehabiliteringsprocessen i befintligt system kontinuerligt.

BEGRÄNSNINGAR I ARBETSGIVARENS ANSVAR

- **Ekonomiska begränsningar:**
Arbetsgivaren är inte skyldig att genomföra anpassningar som innebär oskäligen framtida merkostnader.
- **Arbetsmiljörelaterade begränsningar:**
Anpassningar får inte försämra arbetsmiljön eller öka risken för övriga medarbetare. Riskbedömning ska alltid genomföras och handlingsplan tas fram.
- **Organisatoriska begränsningar:**
Arbetsgivaren är inte skyldig att genomföra anpassningar som innebär omfattande organisatoriska förändringar.

STÖD FÖR CHEFER

PERSONALAVDELNINGEN

- Har en rådgivande roll, vilket innebär stöd i rehabiliteringsarbetet.
- Vara med som stöd vid rehabiliteringsmöten, trepartssamtal (Koordinator, försäkringskassa, arbetsförmedling samt läkare i vissa samtal).

FÖRSÄKRINGSKASSAN

- Kallar till avstämningsmöten i enskilda sjukförsäkringsärenden där behov föreligger.

FÖRETAGSHÄLSOVÅRDEN

- Är en extern resurs som arbetsgivaren kopplar in vid behov.
- Personalkonsult gör beställningen hos företagshälsovården efter samråd med chef och medarbetare.

REHABILITERINGSARBETET UTGÅR FRÅN DET ENSKILDA ANSTÄLLNINGSAVTALET

- Arbetsgivaren ska i första hand stödja återgång till medarbetarens ordinarie arbetsuppgifter.
- Arbetsgivaren är inte skyldig att utöka verksamheten eller skapa nya arbetsuppgifter.
- Omplaceringsutredning enligt 7 § andra stycket i LAS blir aktuellt först när det är klarlagt att återgång till ordinarie tjänst inte är möjlig och att rehabiliteringsutredningen fullgjord.
- Det är viktigt att inte blanda ihop rehabilitering och omplacering. Dessa processer ska vara skilda från varandra. Medarbetare kan vara i rehabilitering under kortare eller längre period. Först när rehabiliteringen avslutats kan en omplaceringsutredning bli aktuell.
- Omplaceringsutredning inom organisationen ska ske i nära anslutning till att rehabiliteringsinsatserna avslutas.
- Om omplaceringsutredning inte har genomförts föreligger heller ingen saklig grund för uppsägning.