

Rehabiliteringspolicy Västerås pastorat

Definition

Rehabilitering innebär att återgå till sin ställning som medarbetare och arbetskraft. Rehabilitering är ett samlingsbegrepp för alla åtgärder av medicinsk, psykologisk, social och arbetslivsinriktad art som syftar till att hjälpa den sjukskrivne att återfå bästa möjliga arbetsförmåga.

Med arbetslivsinriktad rehabilitering avses de insatser som görs för att den sjukskrivne skall kunna återgå i arbete.

Syfte

Syftet med policyn är att skapa ett grundläggande gemensamt synsätt inom hela pastoratet kring hur vi arbetar med rehabilitering. Genom tydliga rutiner och riktlinjer kan vi skapa en effektiv och genomarbetad rehabiliteringsprocess som har individen i fokus och borgar för en skyndsam och hållbar återgång i arbete.

Mål

Målet med rehabiliteringsarbetet ska alltid vara att medarbetaren ska återgå i arbete hos oss som arbetsgivare. I första hand bör detta ske på ordinarie arbetsplats med samma arbetsuppgifter som tidigare. Om omständigheterna i ärendet gör att så ej är möjligt skall medarbetaren återgå till ett ledigt, lämpligt arbete inom Västerås pastorat som medarbetaren besitter kvalifikationerna för att utöva. Arbetsgivaren har dock aldrig någon skyldighet att inrätta specialanpassade tjänster eller utvidga verksamheten.

Samtliga chefer och medarbetare ska ha kunskap om, samt förståelse för, hur policyn och tillhörande rutiner fungerar och tillämpas.

Ansvar

Västerås pastorat har som målsättning att skapa och bibehålla ett gott arbetsklimat med fokus på det friska hos individen. För att verka för att detta uppfylls behöver vi arbeta aktivt med att förebygga ohälsa och olycksfall i arbete, fokusera på tidiga insatser i rehabiliteringsarbetet samt skapa goda förutsättningar för återgång i arbete.

Arbetsgivaren har enligt socialförsäkringsbalken samt arbetsmiljölagen ett långtgående ansvar för rehabiliteringen som kan sammanfattas till följande punkter:

- Att organisera och bedriva verksamheten kring arbetsanpassning och rehabilitering
- Att ange mål för ovanstående verksamhet
- Att fortlöpande ta reda på vilka behov av åtgärder som finns för att kunna bedriva verksamheten enligt uppsatta mål.

- Att arbeta förebyggande med arbetsanpassning och rehabilitering
- Att tillse att den som arbetar med frågorna har de befogenheter och resurser samt de kunskaper och den kompetens som krävs för att utföra uppgifterna.
- Att samverka med den enskilde medarbetaren som berörs av åtgärderna samt med deras företrädare i arbetsmiljöfrågor
- Att samverka med Försäkringskassa och andra myndigheter som kan tänkas vara berörda.
- Att årligen följa upp arbetet med dessa frågor samt genomföra eventuella förbättringar/förändringar som kan tänkas uppkomma vid uppföljningen.
- Att ta fram rutiner och riktlinjer för arbetet som helhet.
- Att rutinerna ovan även omfattar hanteringen av anpassning och rehabilitering vid missbruk av alkohol och andra berusningsmedel. (Se pastoratets alkohol – och drogpolicy)
- Att mål, ansvarfördelning, uppföljning och rutiner dokumenteras skriftligen

Tystnadsplikt och sekretess

Arbetsgivaren har tystnadsplikt enligt lag vad gäller uppgifter om medarbetarens hälsotillstånd och personliga förhållanden. Tystnadsplikten gäller samtliga som deltar i verksamheten kring rehabilitering. Samtliga individuella rehabiliteringsärenden ska behandlas med sekretess och med hänsyn till individen. Samverkan sker med berörda fackliga organisationer.

Dokumentation

Rehabiliteringsprocessen ska dokumenteras noga genom rehabiliteringsutredning, minnesanteckningar och handlingsplaner, mallar för detta finns att tillgå. Även övriga kontakter med medarbetaren, exempelvis telefonsamtal, ska dokumenteras. All dokumentation är sekretesshandlingar.

Uppföljning

Årlig uppföljning av statistik kring sjukskrivningar och rehabilitering, genomförda åtgärder via företagshälsovården eller andra aktörer samt förändring/utveckling av rehabiliteringsarbetet redovisas i dokumentet "Ledningens årliga genomgång".