



Rehabiliteringspolicy

Inledning

Arbetsmiljöarbetet omfattar samtliga fysiska, organisatoriska och psykosociala faktorer som påverkar medarbetarna. Rehabilitering ingår som en del i arbetsmiljöarbetet. Osby kommun ska bedriva förebyggande arbetsmiljöarbete för att förhindra sjukdomsfall/skador som beror på arbetet.

Övergripande mål

När sjukdomsfall uppkommer ska tidiga insatser från arbetsgivarens sida medverka till att sjukskrivningar inte övergår i långtidssjukskrivningar.

Målsättningen är att den sjukskrivne ska återgå i det egna arbetet enligt anställningsavtalet. I de fall detta inte är möjligt, prövas återgång i annat arbete inom kommunen. Förutsättningen är att det finns **ledigt arbete** inom Osby kommun som arbetstagaren har tillräckliga kvalifikationer för.

Om det inte är möjligt att återgå i arbete inom kommunen kan arbetsgivaren överväga uppsägning p g a personliga skäl.

Delmål

- Samtliga medarbetare i Osby kommun ska ha kännedom om policy och rutiner för rehabilitering.
- Arbetsgruppernas storlek ska anpassas så att arbetsledningen har möjlighet att bedriva ett individinriktat rehabiliteringsarbete. Arbetsgrupperna bör därför inte vara större än 20-40 medarbetare beroende på om arbetsledarskapet delas med specialistfunktion.
- Samtliga arbetsplatser ska ha rutiner för sjukanmälan som säkerställer att chefen omedelbart får kännedom om vilka personer som är sjukanmälda
- Chefen ska kontakta medarbetare som är frånvarande p g a sjukdom. Kontakten tas 3:e frånvarodagen och därefter senast i samband med att sjukintyg har lämnats till chefen fr o m 8:e sjukdagen.
- Arbetsgivarens rehabiliteringsutredning bör vara påbörjad senast två veckor efter arbetstagarens insjuknande och avslutad senast efter sex månader.
- Chefen ska kalla medarbetare till sjuksamtal om medarbetaren har fyra sjukfrånvarotillfällen under ett år.
- Samtliga arbetsplatser ska ha rutiner för hur kontakt ska upprätthållas med personer som är frånvarande p g a sjukdom.