

Inledning

Rehabilitering är ett samlingsbegrepp för alla åtgärder av medicinsk, psykologisk, social och arbetslivsinriktad art. Arbetslivsinriktad rehabilitering är de insatser som behövs för att den som har drabbats av sjukdom eller skada ska kunna återfå sin arbetsförmåga och återgå i arbete. Högskolan Dalarna ska aktivt arbeta med rehabilitering och anpassning för sjuka medarbetare och genom tidig rehabilitering aktivt verka för att förebygga att medarbetare hamnar i ohälsa.

Målsättning

Högskolan Dalarnas målsättning är att minimera all sjukfrånvaro genom att arbeta förebyggande och systematiskt med arbetsmiljö och rehabilitering. Medarbetare som på grund av ohälsa har fått nedsatt arbetsförmåga, ska få hjälp och stöd genom tidiga och samordnade rehabiliteringsinsatser. Rehabiliteringsprocessen ska bedrivas så skyndsamt som möjligt och nödvändiga åtgärder ska vidtas som underlättar snabb återgång i arbete. Högskolan Dalarna ska anpassa medarbetarnas arbetssituation utifrån deras förutsättningar för arbetsuppgifterna (AFS 1994:1 paragraf 12).

Vid ohälsa ska arbetsgivaren och den anställde aktivt samverka i rehabiliterings-processen. Hjälp kan tas av andra aktörer som t ex företagshälsovården eller annan vårdgivare. Vid tidig rehabilitering är målet att förhindra att medarbetare hamnar i ohälsa och sjukskrivning. Rehabilitering ska ske enligt dokumenten: ”Handläggningsordning för arbetslivsinriktad rehabilitering inklusive arbetsanpassning” respektive ”Handläggningsordning för tidig rehabilitering”.

Ansvar

Rektor har huvudansvaret för att rehabiliterings- och anpassningsverksamheten vid Högskolan Dalarna bedrivs enligt gällande lagar och regelverk. Personalavdelningen ska kontinuerligt medverka till arbetet med rehabilitering, ta fram rutiner, följa upp samt göra ändringar som behövs i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsarbetet. Personalavdelningen ska vara ett stöd till chefer med syfte att underlätta och påskynda rehabiliteringsprocessen. Ansvaret för rehabiliteringen av medarbetare har, genom delegering, närmaste chef. Företagshälsovården kan användas som expertlänk mellan arbetsgivaren och den sjukskrivne vid arbetsrelaterad sjukdom eller ohälsa.

Tystnadsplikt

Tystnadsplikt gäller för samtliga aktörer beträffande medarbetares hälsotillstånd eller andra personliga förhållanden som framkommer i samband med rehabilitering.