

## Policy för rehabiliteringsarbetet i Jönköpings kommun

- Jönköpings kommun ska som arbetsgivare verka för en sund och säker arbetsmiljö inom alla verksamhetsområden. Arbetsmiljön ska präglas av tillit till individen samt en ömsesidig respekt mellan chef och medarbetare.
- Anställda ska känna trygghet i vetskap om att kommunen alltid gör sitt bästa för att främja fortsatt anställning. Förändrade arbetsuppgifter kan dock alltid bli aktuella för den enskilde anställde.
- Arbetsledare/chefer skall ha de kunskaper som krävs för de arbetsmiljö- och rehabiliteringsuppgifter dessa har ansvar för. Kommunen anordnar kontinuerligt grundutbildning i arbetsmiljö för arbetsledare/chefer och skyddsombud/motsv.
- Kommunens anställda ska erbjudas samma möjligheter till rehabiliteringsinsatser oavsett yrke, ålder och kön. Anställda ska få den rehabilitering som situationen kräver, så långt detta är möjligt, för att återgå till arbete inom kommunen. Alternativt kan insatser för att övergå till annan verksamhet erbjudas.
- Allt rehabiliteringsarbete ska kännetecknas av respekt för den enskilde och av stor kompetens hos aktörerna. Samtliga som deltar i rehabiliteringsarbetet har tystnadsplikt när det gäller uppgifter om en medarbetares hälsotillstånd och personliga förhållanden.
- En regelbunden kontakt mellan arbetsledare/chef och medarbetare är mycket viktig för allt rehabiliteringsarbete.
- Lagen om anställningsskydd (LAS), Arbetsmiljölagen (AML) och dess tillhörande föreskrifter samt Lagen om allmän försäkring (AFL) är självklara styrdokument i allt rehabiliteringsarbete.
- Reglerna för Systematiskt arbetsmiljöarbete beskriver hur arbetsgivaren ska arbeta med arbetsmiljöfrågor. Samverkansavtalet ger en grund för samarbete mellan arbetsgivaren och de anställda samt de fackliga organisationerna. Arbetsledaren/chefen har en central roll för att säkerställa att arbetsmiljöfrågorna ständigt är aktuella. Dessutom har givetvis medarbetarna och deras fackliga företrädare ett ansvar för den gemensamma arbetsmiljön.