



REHABILITERINGSPOLICY

SYFTE

Syftet med denna policy är att säkerställa att Fair Play Tennisklubb erbjuder en arbetsmiljö där anställda får det stöd och de åtgärder som krävs för att återfå sin arbetsförmåga efter sjukdom eller skada. Rehabiliteringsarbetet ska bedrivas både kort- och långsiktigt, med tidiga insatser för att maximera möjligheten till en framgångsrik återgång i arbete.

MÅL

Målet med rehabilitering är att den anställde återfår sin arbetsförmåga och kan återgå till ordinarie arbete. För att detta ska ske på bästa sätt är det avgörande att rehabiliteringen genomförs på ett systematiskt och konsekvent sätt.

Det förebyggande arbetsmiljöarbetet är en viktig del av rehabiliteringsarbetet. Arbetsförhållandena ska anpassas för att främja de anställdas förutsättningar, hälsa och välbefinnande. En väl genomförd rehabilitering är både mänskligt och ekonomiskt lönsam.

ANSVAR

Arbetsgivaren har enligt lag ett långtgående ansvar för rehabiliteringsarbetet. Ansvarig chef ska säkerställa att rehabiliteringen genomförs, samt ha kunskap om gällande lagar, avtal och rutiner inom arbetsmiljö- och rehabiliteringsområdet.

Den anställde har ansvar att aktivt medverka i rehabiliteringsarbetet, vilket ska anpassas efter individuella förutsättningar och behov.

Samverkan mellan chef, anställd, personalhandläggare, försäkringskassa, fackliga organisationer och sjukvård är avgörande för en lyckad rehabilitering. Arbetsgivarens rehabiliteringsansvar kvarstår tills processen är avslutad.

REHABILITERINGSARBETET

Chefen och den anställde ska identifiera och åtgärda faktorer som orsakar hinder för återgång i arbete.

I första hand ska arbetstagaren återgå till sin ordinarie tjänst. Om detta inte är möjligt ska andra befintliga arbetsuppgifter inom organisationen prövas.

Om alla rehabiliteringsåtgärder är uttömda och den anställde bedöms ha kvarstående arbetsförmåga men inte kan arbeta inom ramen för befintliga tjänster, kan **Lagen om anställningsskydd, 7§**, tillämpas. Arbetsgivaren måste då kunna styrka, genom dokumentation, att alla möjligheter till återgång i arbete har prövats.

Fastställd av: **Styrelsen**

Fastställelsedatum: **30/1-2025**

Intervall fastställande: **3 år** (Revidering vid behov)

Ägare: **Klubbchef**

För kontaktuppgifter samt senaste version: Se QR-kod på sid 56.