



VÄGLEDANDE RÅD OCH BESTÄMMELSER OM REHABILITERING

Fastställd av kommunstyrelsen 2009-04-07, § 113

Reviderad av kommunstyrelsen 2019-05-14 § 176

Inledning

Syftet med rehabiliteringen är att identifiera och vidta åtgärder som behövs för att våra medarbetare inte ska utsättas för ohälsa och sjukskrivning. Om medarbetaren blir sjukskriven ska vi snarast göra upp en plan för återgång till ordinarie arbete.

Arbetsgivaren har ingen skyldighet att utvidga verksamheten för att skapa nya arbetsuppgifter åt arbetstagaren. Ansvarig chef måste överväga till hur stor del arbetsuppgifterna kan anpassas för en arbetstagare för att andra anställdas arbetsförhållanden inte försämras när man anpassar arbetet för en eller flera personer.

Arbetsgivaren har enligt Arbetsmiljölagen (1977:1160) skyldighet och ansvar för att anpassa arbetsförhållanden efter arbetstagarens förutsättningar samt se till och försäkra sig om att den chef som delegerats uppgiften har tillräcklig kompetens, resurser och befogenheter att axla rehabiliteringsansvaret och förebygga ohälsa. Enskild chef har även ansvar för att själv informera sin chef om hen känner att kompetens, resurser eller befogenheter inom rehabiliteringsområdet saknas utifrån kommunens rehabiliteringsprocess. Chef kan även skriftligen avsäga sig uppgifterna om hen anser att hen saknar kompetens, resurser eller befogenheter. I *vägledande råd och bestämmelser för fördelning av arbetsmiljöuppgifter och rehabilitering* finns en tydlig ansvarskedja för fördelning av dessa uppgifter från nämnd och nedåt i mandatkedjan till medarbetarens närmsta chef.

Timrå kommuns rehabiliteringsprocess

[Se länkar i Adato och Timnet/kommungemensamma processer, arbetsmiljö och hälsa.](#)

Ansvarskedjan av chefer ansvarar för att upprätthålla, följa upp och förfina rehabiliteringsprocessen för att alla medarbetare inom organisationen ska erhålla en likabehandling och bemötande i de fall hen drabbas av ohälsa/rehabilitering/sjukskrivning.

När det gäller de specifika processerna och hur vi ska gå tillväga i dessa hänvisas ni till **Timrå kommuns rehabiliteringsprocess** som är direkt knuten till dessa vägledande råd och bestämmelser.

Medarbetarens chef

Medarbetarens chef kan och ska ta stöd av sin chef (nästa mandatnivå) om hen känner att hen saknar kompetens, resurser, befogenheter för att utföra rehabiliteringsarbetet utifrån kommunens rehabiliteringsprocess och behöver stöd att exempelvis utöka sin kompetens.

- Medarbetarens chef har hela ansvaret för att förebygga ohälsa och aktivt driva rehabiliteringsarbetet på sin enhet. Vara väl förtrogen och arbeta i linje med Timrå kommuns rehabiliteringsprocess och det systematiska arbetsmiljöarbetet.
- I arbetet med rehabiliteringsprocessen krävs en god dialog mellan chef och de fackliga ombuden.



Medarbetarens ansvar

- Medarbetaren har ett stort ansvar för att upprätthålla arbetsmiljön genom att arbeta efter fastställda säkerhetsrutiner samt använda angivna skyddskläder/skyddsmedel/arbetstekniska hjälpmedel och vara en god arbetskamrat. Viktigt är även att agera och påvisa brister i arbetsmiljön.
- Medarbetaren har ett eget ansvar att leva sunt och stärka sin fysik för att uppnå ett hållbart arbetsliv/liv, se verkställande råd och bestämmelser för friskvård och hälsa.
- Medarbetaren måste vara aktiv i sin egen rehabilitering samt ställa upp på den rehabilitering som arbetsgivaren erbjuder, om ej kan medarbetaren förlora sin sjukpenning och i värsta fall ses det som en form av misskötsamhet och medarbetaren kan riskera att förlora sin tjänst.

HR:s ansvar

HR stödjer alla chefer i rehabiliteringsprocessen:

- Att ta fram och följa statistiken runt kort- och långtidssjukrivningar och andra intressanta parametrar i våra uppföljningssystem.
- Sammanställningar av hälsobokslut.
- Strategiskt arbete med det systematiska arbetsmiljöarbetet via pulsmätningar och medarbetarenkäter.
- Att ta fram informations och stödmaterial för nya beslutade vägledande råd och bestämmelser/riktlinjer inom området.
- Att arrangera utbildningar inom rehabilitering och våra uppföljningssystem.
- Arbetsrättslig support.
- Vid svåra ärenden kan HR medverka vid flerpartssamtal.

Mer att läsa om förebyggande åtgärder, korttidsfrånvaro och rehabilitering.

- ADATO och TIMNET, här finns vår kommungemensamma rehabiliteringsprocess.
- Vägledande råd och bestämmelser för fördelning av arbetsmiljöuppgifter
- Vägledande råd och bestämmelser om Friskvård och Hälsa
- Arbetsmiljölagen, AML 3 kap §2, 2 kap §1
- Lagen om allmän försäkring AFL 22 kap
- www.afa.se
- Försäkringskassans hemsida www.fk.se
- Arbetsmiljöverkets AFS 1994:1, ”Arbetsanpassning och Rehabilitering”
- Främjandelagen §8
- DraftIT – chefshandboken