TIMRÅ KOMMUN

Riktlinje för rehabilitering

Politiska styrdokument
Strategi
Program
Plan
Policy
Riktlinje

Dokumentet gäller för	Dokumenttyp	Fastställd	Beslutsinstans
Samtliga nämnder	Genomförande	2026-02-03 § 9	Kommunstyrelsen
Dokumentansvarig	**Diarienummer**	**Senast reviderad**	**Giltig till**
Kommunledningskontoret	KS/2025:398	Nytt	Tillsvidare

Postadress: 861 82 Timrå
Besöksadress: Köpmangatan 14
Telefon: 060-16 31 00

Bankgiro: 5672-9387
Organisationsnummer: 212000-2395

Hemsida: www.timra.se
E-post: info@timra.se

Postadress: 861 82 Timrå
Besöksadress: Köpmangatan 14
Telefon: 060-16 31 00

Bankgiro: 5672–9387
Organisationsnummer: 212000–2395

Hemsida: www.timra.se
E-post: timra.kommun@timra.se

Riktlinjer för rehabilitering och återgång i arbete

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 en plan för återgång till ordinarie arbete upprättas snarast möjligt.

Arbetsgivaren har ingen skyldighet att utvidga verksamheten för att skapa nya arbetsuppgifter åt arbetstagaren. Ansvarig chef måste överväga i vilken utsträckning arbetsuppgifterna kan anpassas för en arbetstagare utan att arbetsförhållanden för andra medarbetare försämras.

Enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) ansvarar arbetsgivaren för att arbetsförhållandena anpassas efter arbetstagarens förutsättningar och för att säkerställa att den chef som tilldelats arbetsmiljö- och rehabiliteringsuppgifter har tillräcklig kompetens, resurser och befogenheter för att fullgöra sitt uppdrag och förebygga ohälsa.

Enskild chef ansvarar även för att informera sin chef om kompetens, resurser eller befogenheter inom rehabiliteringsområdet saknas enligt kommunens rehabiliteringsprocess. Chef kan även skriftligen avsäga sig uppgifterna om hen bedömer att förutsättningarna saknas.

I Riktlinje för fördelning av arbetsmiljöuppgifter finns en tydlig ansvarskedja för fördelning av dessa uppgifter från nämnd och vidare nedåt i mandatkedjan till medarbetarens närmsta chef.

Timrå kommuns rehabiliteringsprocess

Information om rehabiliteringsprocessen finns tillgänglig via ADATO och Timnet under kommungemensamma processer för arbetsmiljö och hälsa.

Chefer i ansvarskedjan ansvarar gemensamt för att upprätthålla, följa upp och utveckla rehabiliteringsprocessen, så att alla medarbetare får likabehandling och ett likvärdigt bemötande vid ohälsa, rehabilitering eller sjukskrivning.

För närmare information om specifika processer och tillvägagångssätt hänvisas till Timrå kommuns rehabiliteringsprocess, som är direkt kopplad till denna riktlinje.

Medarbetarens chef

Medarbetarens chef ska vid behov ta stöd av sin närmaste chef (nästa mandatnivå) om kompetens, resurser eller befogenheter saknas för att bedriva rehabiliteringsarbetet enligt kommunens rehabiliteringsprocess, exempelvis för att stärka den egna kompetensen.

Chefen har det övergripande ansvaret för att förebygga ohälsa och aktivt leda rehabiliteringsarbetet inom sin verksamhet. Detta förutsätter god kännedom om och arbete i enlighet med Timrå kommuns rehabiliteringsprocess samt det systematiska arbetsmiljöarbetet.

I rehabiliteringsarbetet ska en god dialog föras mellan chef och fackliga ombud.

Medarbetarens ansvar

Genom att följa fastställda säkerhetsrutiner samt använda föreskrivna skyddskläder, skyddsmedel och arbetstekniska hjälpmedel bidrar medarbetaren till att upprätthålla en god arbetsmiljö samt agera som en ansvarstagande arbetskamrat. Brister i arbetsmiljön ska uppmärksammas och rapporteras.

För att främja ett hållbart arbetsliv åligger det medarbetaren att ta eget ansvar för sin hälsa genom att leva sunt och stärka sin fysiska förmåga, i enlighet med riktlinjen för friskvård och hälsa.

Vid sjukdom eller nedsatt arbetsförmåga är medarbetaren skyldig att aktivt medverka i sin egen rehabilitering och delta i de rehabiliteringsåtgärder som arbetsgivaren erbjuder. Underlåtenhet att medverka kan medföra indragen sjukpenning och i förlängningen bedömas som misskötsamhet, vilket kan leda till arbetsrättsliga konsekvenser.

HR:s ansvar

HR stödjer alla chefer i rehabiliteringsprocessen genom:

- att ta fram och följa statistiken runt kort- och långtidssjukrivningar och andra intressanta parametrar i våra uppföljningssystem.
- sammanställa 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

För mer information om förebyggande åtgärder, korttidsfrånvaro och rehabilitering:

- Kommunens kommungemensamma rehabiliteringsprocess på ADATO och TIMNET
- Riktlinje för fördelning av arbetsmiljöuppgifter
- Riktlinje för friskvård och hälsa
- Arbetsmiljölagen (AML), kapitel 3 §2 och kapitel 2 §1
- Lagen om allmän försäkring (AFL), kapitel 22
- Arbetsmiljöverkets AFS 1994:1 ”Arbetsanpassning och Rehabilitering”
- Främjandelagen, §8
- Webbplatser: www.afa.se och www.fk.se
- Chefshandboken