



RIKTLINJER FÖR HÄLSOFRÄMJANDE ARBETE OCH REHABILITERING



ARVIDSJAURS KOMMUN
www.arvidsjaur.se

Dokumentnamn	Dokumenttyp	Fastställt/upprättad	Beslutsinstans
Styrande dokument	Riktlinjer	Ks § 69 2023-03-07	Kommunstyrelsen
Dokumentansvarig	Giltig till		
Kommunstyrelsen	Tills vidare		
Dokumentinformation	Dnr 14/2023		



Riktlinjer för hälsofrämjande arbete och rehabilitering

Fastställt av kommunstyrelsen 2023-03-07

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Inledning	3
Syfte	3
Mål	3
Ansvar	4
Friskvård.....	5
Friskvårdsbidrag.....	5
Rutin och riktlinje för friskvårdstimme.....	6
Ansvar	6
Rehabilitering.....	7
Länk 1 – åter till ordinarie arbete.....	7
Länk 2 – omplacering hos arbetsgivaren	7
Länk 3 – omplacering hos arbetsgivaren alternativt arbete på reguljära arbetsmarknaden	8
Stöd till chefer i rehabiliteringsarbetet	8
Förebyggande insatser.....	8
Hälsofrämjande insatser genom inflytande	8
Flexitidsavtal	9



Riktlinjer för hälsofrämjande arbete och rehabilitering

Fastställt av kommunstyrelsen 2023-03-07

Inledning

Att ha friska och närvarande medarbetare är en förutsättning för och ökar möjligheten för kommunen att driva en bra verksamhet. All ohälsa och sjukfrånvaro påverkar verksamheten. Arbetsgivare har ett långtgående rehabiliteringsansvar enligt arbetsmiljölagen. Att starta upp rehabiliteringsarbetet så snart som möjligt ökar möjligheten till effektiv rehabilitering och återgång till arbete/vara kvar i arbetet. Att ha struktur i rehabiliteringsarbetet ger trygghet och bidrar till effektivare rehabilitering. Arbetsgivarens ambition är att rehabiliteringsarbetet ska vara slutfört inom 12 månader med målet återgång i arbete.

För att undvika ohälsa och sjukskrivningar som påverkar verksamheten arbetar Arvidsjaur kommun mycket med förebyggande insatser, ofta i samverkan med Företagshälsan (FH). En förebyggande insats kan initieras av medarbetaren själv, chefen eller annan som uttrycker oro.

Syfte

- Ökad kreativitet och arbetsglädje.
- Ökad trivsel och gemenskap på arbetsplatsen.
- Höjd kvalitet och effektivitet i verksamheten.
- Goda sociala relationer.
- God hälsa och ökad livskvalitet.
- God självkännetdom och gott självförtroende.
- Förebygga ohälsa och sjukskrivningar bland medarbetarna.
- Se rehabilitering och arbetsanpassning som ett naturligt inslag på arbetsplatsen.
- Underlätta för den sjukskrivne att tidigt återgå i arbete.
- Vara ett stöd när det uppstår behov av rehabilitering och/eller arbetsanpassning.
- Klargöra ansvarsfördelningen i rehabiliteringsprocessen.
- Minska kort- och långtidssjukskrivningar.

Mål

- Skapa trygghet och arbetstillfredsställelse.
- Bibehålla psykiskt, fysiskt och socialt välbefinnande – att må bra i arbetet och på fritiden.



Riktlinjer för hälsofrämjande arbete och rehabilitering

Fastställt av kommunstyrelsen 2023-03-07

Ansvar

Chef ansvarar för:

- att skapa förutsättningar för hälsofrämjande miljöer.
- att tillvarata och främja initiativ från medarbetare.
- att uppmuntra medarbetarna till friskvårdsverksamhet.
- att arbeta förebyggande med hälsofrågor och se till att det finns skyddsutrustning på arbetsplatsen för att minimera riskerna för ohälsa.
- att vid sjukfrånvaro tidigt ta kontakt med medarbetaren och vid behov initiera rehabiliteringsarbetet.
- att en klagörande rehabiliteringsutredning och/eller arbetsförmågebedömning alltid blir utförda vid behov.

Medarbetare ansvarar för:

- sin egen hälsa och för att utveckla sina personliga resurser.
- att medverka till att skapa en hälsosam utveckling på sin arbetsplats.
- att aktivt bidra till att skapa en trivsamt arbetsplats.
- att använda den skyddsutrustning och de arbetsredskap som finns för att förebygga sjukdom och ohälsa.



Riktlinjer för hälsofrämjande arbete och rehabilitering

Fastställt av kommunstyrelsen 2023-03-07

Friskvård

Varje medarbetare har det yttersta ansvaret för sin egen hälsa. Organiserad friskvård på arbetsplatsen kan vara det stöd som krävs för att komma igång med aktiviteter. Friskvård ska uppmuntra till, och ge medarbetarna en möjlighet, att delta i hälsofrämjande aktiviteter.

Kommunen erbjuder ett friskvårdsbidrag och friskvårdstimme, för att öka möjligheterna till att fler anställda ska utöva hälsofrämjande aktiviteter. Fysisk aktivitet kan öka välbefinnandet, minska risk för sjukfrånvaro och behovet av rehabilitering.

Samtliga månadsavlönade erbjuds friskvårdsbidrag på maximalt 2000 kr och månadsavlönade erbjuds även friskvårdstimme utifrån sysselsättningsgrad (maximalt 1 h/vecka). Övriga medarbetare (timanställda) erbjuds friskvårdsbidrag utifrån anställningens omfattning.

Friskvårdsbidrag

Friskvårdsbidraget kan nyttjas för exempelvis följande aktiviteter:

- Föreningar med friskvårdsaktiviteter.
- Gym/friskvårdsanläggning.
- Övriga aktiviteter (t.ex. startavgift, massage, skidåkning, appar, ridning, sportfiske).

Arvidsjaur kommun följer Skatteverkets regler för vilka aktiviteter som anses skattefria.

Friskvårdsbidragets omfattning räknas i förhållande till anställningens omfattning per månad. Ingen avräkning sker utifrån arbetstidens omfattning.

Exempel 1

Timanställd som jobbar 10 h januari och 120 h juni, juli och augusti, kan få bidrag för fyra månader.

Dvs. $2000 / 12 \times 4$ månader = 666 kr.

Exempel 2

Månadsanställd 1 mars- 9 augusti, kan få bidrag för 6 månader. Dvs $2000/12 \times 6$ månader = 1000 kr.

För tillsvidareanställd som avslutar sin anställning under året och har fått sitt bidrag utbetalt görs ingen avräkning. I första hand ska friskvårdsbidraget nyttjas lokalt. Friskvårdsbidrag gäller även vid föräldraledighet, sjukskrivning eller annan ledighet under den period som är semesterlönegrundande.



Riktlinjer för hälsofrämjande arbete och rehabilitering

Fastställt av kommunstyrelsen 2023-03-07

Rutin för hantering av friskvårdsbidraget regleras i dokumentet "Utlägg för friskvård" och återfinns i Visma Window.

Rutin och riktlinje för friskvårdstimme

Alla medarbetare med månadslön erbjuds möjlighet till maximalt en timmes sammanlagd friskvård per vecka inom ramen för den ordinarie arbetstiden. Friskvårdstimmen kan nyttjas utifrån sysselsättningsgrad, dvs den som jobbar 50 % kan maximalt nyttja 30 minuter. För att räkna ut maximal tid för friskvårdstimme tas 60 (min) x sysselsättningsgrad i procent. Tid som inte nyttjas kan inte överföras till nästkommande vecka. Medarbetare kan inte garanteras att all friskvårdstid kan nyttjas under året. Verksamheten styr och är behovet arbete i verksamheten, så ska detta prioriteras-

Begreppet kan innefatta alltifrån olika motionsaktiviteter till hälsoprofilbedömning, ryggymnastik, ridning, golf, utförsåkning, tai chi, avspänningsövningar, mental träning, personlig tränare, gymaktiviteter, simning, rökavvänjning, viktminskningsprogram, kostrådgivning, kontorsmassage etc.

Aktiviteter som inte kan subventioneras skattefritt av arbetsgivaren (enligt Skatteverkets regler) kan ändå bedrivas på friskvårdstimmen, exempelvis friluftaktiviteter, sjukgymnastik, skytte, kurser och tester exempelvis för kondition och syreupptagning.

Uttag av friskvårdstimme kan endast göras under förutsättning att verksamheten tillåter detta.

Ansvar

Chef skall ge sitt aktiva stöd till friskvård samt uppmuntra medarbetarna att nyttja friskvårdstimmen, i de fall det är möjligt. Chef beslutar huruvida verksamheten tillåter uttag av friskvårdstimme samt att planerad aktivitet är förenlig med regelverket. Tillfällen då verksamheten inte tillåter kan vara exempelvis medarbetare i arbetsgruppen som inte hinner ta rast, arbetsuppgifter som bortprioriteras, medarbetare i arbetsgruppen som jobbar övertid, konsulttid för att klara verksamheten etc.

Nyttjandet av friskvårdstimmen får inte medföra påbyggnad av flexitid, dvs. friskvård ska utföras under den fasta arbetstiden (får inte bygga flex den dag som friskvårdstimmen tas ut) och medarbetaren får inte nyttja friskvårdstimme om flexsaldot överstiger maxsaldo (+20 h respektive +40 h). Friskvårdstimmen ska registreras i Visma, genom stämpling eller manuellt. Det är även viktigt att betona att friskvårdstimmen inte får nyttjas som arbetstidsförkortning.

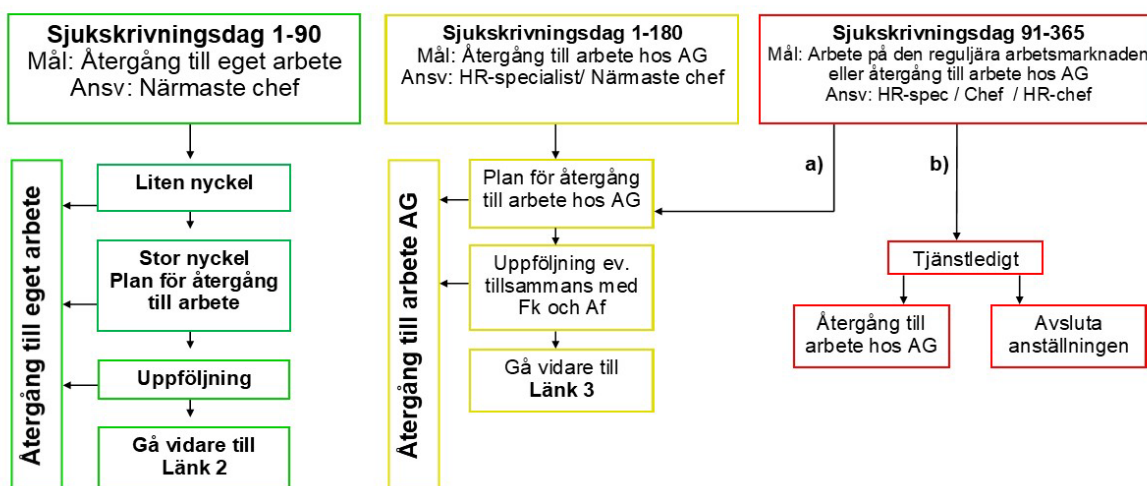
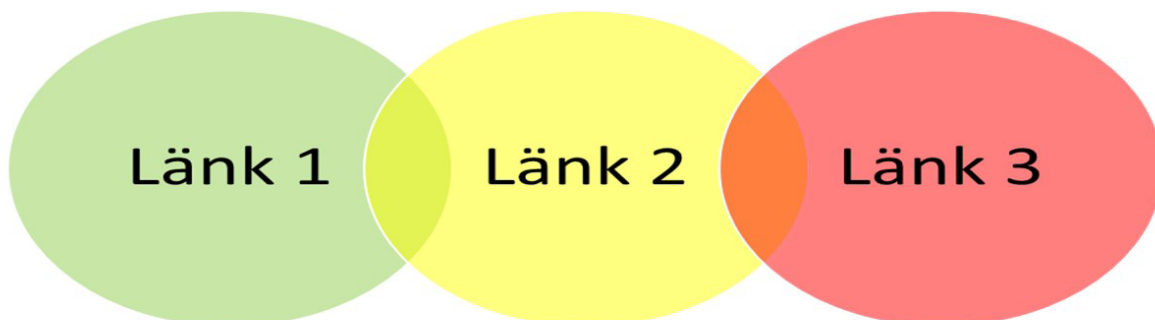


Riktlinjer för hälsofrämjande arbete och rehabilitering

Fastställt av kommunstyrelsen 2023-03-07

Rehabilitering

Rehabiliteringsarbetet delas in i tre länkar utifrån rehabiliteringskedjan.



Länk 1 – åter till ordinarie arbete

Ansvarig chef ansvarar för att starta upp rehabilitering vid medarbetares sjukfrånvaro. Till detta finns ett webbstöd. Därefter fortlöper rehabiliteringen med HR och/eller Företagshälsan (FH) till dess att medarbetaren är åter i ordinarie arbete och det är konstaterat att inga fortsatta åtgärder krävs.

Om FH/medicinskt ansvarig bedömer att arbetsförmåga kan finnas i annat arbete än det ordinarie kontaktas HR-specialist för uppföljningsmöte och övergång till länk 2.

Länk 2 – omplacering hos arbetsgivaren

Medicinsk expertis har bedömt möjligheterna för medarbetaren till att återfå sin arbetsförmåga i ordinarie arbete som uttömda, alternativt att medarbetaren varit sjukskriven mer än 90 dagar och bedöms ha en högre arbetsförmåga i annat arbete. Vid dessa tillfällen utreder och dokumenterar HR-specialist möjligheterna till omplacering hos arbetsgivaren.

Om omplacering inom länk 2 inte är möjlig övergår ärendet till länk 3.



Riktlinjer för hälsofrämjande arbete och rehabilitering

Fastställt av kommunstyrelsen 2023-03-07

Länk 3 – omplacering hos arbetsgivaren alternativt arbete på reguljära arbetsmarknaden

Medicinsk expertis har bedömt möjligheterna för medarbetaren till att återfå sin arbetsförmåga i ordinarie arbete som uttömda och omplacering har inte varit möjlig inom länk 2. Medarbetaren har även möjlighet till tjänstledighet för att pröva arbetsförmågan/söka arbete på den reguljära arbetsmarknaden.

HR-specialist utreder och dokumenterar möjligheterna till omplacering hos arbetsgivaren. Om inget annat arbete kan erbjudas, avslutas rehabiliteringen. För arbetsgivaren har rehabiliteringsansvaret fullföljts. Arbetet med att avsluta anställningen påbörjas då av HR-chef.

Stöd till chefer i rehabiliteringsarbetet

- Chefskollegor – fungerar bra som bollplank och för erfarenhetsutbyte.
- HR-specialist/HR-chef – kan ge råd och stöd i rehabiliteringsarbetet
- Företagshälsan – kan ge medicinsk rådgivning och konsultation i enskilda ärenden.

Förebyggande insatser

Det systematiska arbetsmiljöarbetet är en viktig grund för att förebygga ohälsa. En ohälsa är ofta väldigt kostsam. Som arbetsgivare har man ansvar att undersöka, riskbedöma, åtgärda och följa upp brister och risker i den fysiska, psykosociala och organisatoriska arbetsmiljön. Detta gäller individ-, grupp- och organisationsnivå.

Företagshälsan och HR-enheten finns som stöd i dessa processer.

Till medarbetare erbjuds individuella- och gruppinsatser exempelvis samtalsstöd, arbetshjälpmedel (ex. handledsskydd, lyft, rullvagn), anpassning av utrustning (ex. stol, skärm, skyddsutrustning) och översyn av arbetsmiljö (ex. ventilation, ljud, ljus).

Hälsofrämjande insatser genom inflytande

En hälsofrämjande arbetsmiljö bidrar till att verksamhetens mål uppnås och ökar kommunens möjligheter att rekrytera, behålla och utveckla medarbetarna. Grundläggande förutsättningar till en god hälsa är möjligheten att påverka den egna arbetsituationen samt medarbetarnas upplevelse av stöd från ledning, chefer och medarbetare. En god arbetsmiljö är en miljö där medarbetarna känner arbetsglädje och där medarbetarnas resurser tas tillvara och utvecklas.



Riktlinjer för hälsofrämjande arbete och rehabilitering

Fastställt av kommunstyrelsen 2023-03-07

Flexitidsavtal

Flexitidsavtalet ger möjlighet att påverka delar av arbetstiden för att underlätta medarbetarnas vardag och möjligheten till balans mellan arbete och fritid.

Friskvårdsbidrag- och friskvårdtimmen ska ge möjlighet och uppmuntran till bl.a. fysisk aktivitet. För möjlighet till längre återhämtning erbjuds löneväxling till lediga dagar. De hälsofrämjande insatserna är en del av ett hållbart arbetsliv.
