



TÖREBODA KOMMUN

Riktlinjer för rehabilitering i Töreboda kommun

Antagen av
2018-12-17



Godkänd av

Utfärdat av

Personalenheten

Titel

Riktlinjer för rehabilitering i Töreboda kommun

Datum

2018-11-06

Revideras

Innehåll

1. Inledning	3
2. Systematiskt arbetsmiljöarbete	4
3. Rehabiliteringskedjan	4
3.1. Dag 1- 90	5
3.2. Dag 91-180	5
3.3. Dag 181-365	5
3.4. Dag 366-.....	5
3.5. Sammanläggning av sjukperioder	6
3.6. Rätt till ledighet för att pröva annat arbete	6
3.7. Arbetsgivarens utlåtande	6
4. Sjukanmälan – rätten till sjuklön	7
4.1 Särskilt om karensavdrag	7
5. Tidsbegränsad sjukersättning	8
6. Påbörja rehabiliteringsutredning	9
6.1 Första samtalet med medarbetaren	9
6.1.1 Förstadagsintyg	9
6.1.2 Dokumentation	9
6.2. Möte för att utreda om rehabiliteringsbehov finns.....	10
6.2.1 Aktiv bedömning av läkarintyget	10
6.2.2 Försäkringsmedicinskt beslutsstöd	10
6.2.3 Dokumentation	11
6.3 Särskilda situationer	11
6.3.1 Förebyggande rehabiliteringsarbete i samband med missbruk ...	11
6.3.2 Samarbetsproblem och konflikter på arbetsplats.....	11
6.4 Rehabiliteringsbehov saknas	12
6.4.1 Dokumentation	12
6.5 Rehabiliteringsbehov finns	12
6.5.1 Beskrivning av rehabiliteringsprocessen för medarbetaren	12
7. Rehabilitering mot ordinarie arbete	12
7.1. Rehabiliteringsmöte	12
7.1.1. Tystnadsplikt	12
7.2. Aktörer i rehabiliteringsarbetet	13





Godkänd av

Utfärdat av

Personalenheten

Titel

Riktlinjer för rehabilitering i Töreboda kommun

Datum

2018-11-06

Revideras

7.3 Handlingsplan	13
7.3.1. Dokumentation	14
7.4. Tidplan över rehabiliteringsarbetet	14
7.5. Bedömning av den medicinska rehabiliteringen	15
7.5.1. Dokumentation	15
7.6. Arbetsförmågebedömning i förhållande till ordinarie arbete	15
7.6.1 Arbetsförmågebedömning genom successiv upptrappning	15
7.6.2 Arbetsförmågebedömning med expertis från företagshälsovård	16
7.6.3 Dokumentation	16
7.7 Arbetsgivarens anpassningsansvar	16
7.7.1 Begränsning av arbetsgivarens anpassningsansvar	16
7.7.2 Dokumentation	17
7.8 Ta ställning till om deltidsarbete är möjligt	17
8. Avsluta rehabilitering mot ordinarie arbete	18
8.1 Dokumentation	18
9. Arbetsgivarens omplaceringskyldighet	19
9.1 Omplaceringsutredning	19
9.2 Omplaceringskyldighetens omfattning och begränsning	19
9.3 Omplaceringsutredning inom hela kommunen	20
9.3.1 Dokumentation	20
9.4 Erbjudande om ny placering	20
9.4.1 Dokumentation	21
10. Uppsägning av personliga skäl (sjukdom)	21
10.1 Saklig grund för uppsägning	21
10.2 Uppsägningstid	21





Godkänd av

Utfärdat av

Personalenheten

Titel

Riktlinjer för rehabilitering i Töreboda kommun

Datum

2018-11-06

Revideras

1. Inledning

Målet med all rehabilitering är att medarbetaren så snart som möjligt ska kunna återgå till sitt ordinarie arbete.

Medarbetaren ska stå i centrum för sin rehabilitering. Det innebär bland annat att medarbetaren ska lämna de upplysningar som behövs samt att vara delaktig i utredningen och planeringen av sin rehabilitering. Det innebär också att medarbetaren är skyldig att genomföra de rehabiliteringsåtgärder som arbetsgivaren föreslår. Töreboda kommun strävar efter att alla medarbetare ska ges förutsättningar att komma åter i arbete så snart det går efter en sjukskrivning. Kommunens olika verksamheter och variation av arbetsuppgifter skapar goda förutsättningar för en bra rehabilitering. Om återgång till ordinarie arbete och arbetsuppgifter inte är möjligt kan en omplacering bli aktuell inom kommunens verksamheter.

Förvaltningarna har ett aktivt samarbete och arbetar för att medarbetare får möjlighet pröva nya arbetsplatser och uppgifter.

Medarbetare som är arbetsoförmögna till följd av sjukdom har ett förstärkt anställningsskydd. Det innebär bland annat att det finns ett principiellt förbud för en arbetsgivare att säga upp en medarbetare på grund av sjukdom. I de fall där arbetsgivaren kan visa att medarbetaren har en stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan som är så väsentlig att medarbetaren inte kan förväntas utföra något arbete av betydelse, kan arbetsgivaren göra undantag från detta förbud.

Under 2008 beslutade riksdagen att anta regeringens förslag om förändringar av lagen om allmän försäkring. Reglerna innebär bland annat att en rehabiliteringskedja har införts där Försäkringskassan vid bestämda tidpunkter ska bedöma medarbetarens arbetsförmåga. För kommunen innebär de nya reglerna att det blir ännu viktigare att rehabiliteringen påbörjas tidigt och bedrivs på ett effektivt sätt, men med en bibehållen kvalitet. För medarbetaren innebär de nya reglerna att hen ska ta ett eget tydligt ansvar för att försöka komma tillbaka till sitt arbete.





Godkänd av

Utfärdat av

Personalenheten

Titel

Riktlinjer för rehabilitering i Töreboda kommun

Datum

2018-11-06

Revideras

2. Systematiskt arbetsmiljöarbete

Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljön och att det bedrivs ett systematiskt arbetsmiljöarbete på arbetsplatsen. Det systematiska arbetsmiljöarbetet kan delas in i hälsofrämjande, förebyggande och rehabiliterande arbetsmiljöarbete.

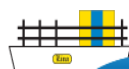
Det förebyggande arbetsmiljöarbetet syftar till att minska risken att medarbetaren drabbas av ohälsa, skada eller sjukdom. Ett väl fungerande förebyggande arbetsmiljöarbete kan därför göra att inflödet i rehabilitering minimeras. Den största delen av det förebyggande arbetsmiljöarbetet bedrivs på arbetsplatsnivå, inte på individnivå, men det kan ibland vara lämpligt att som en del av arbetsmiljöarbetet vidta åtgärder för att anpassa arbetsituationen till den enskilde arbetstagarens förutsättningar för arbetet. Se Arbetsmiljöverkets föreskrift, AFS 1994:01 om arbetsanpassning och rehabilitering. Syftet med det förebyggande arbetsmiljöarbetet är att ingen medarbetare ska behöva bli sjuk eller skadas av sitt arbete.

I den mån medarbetare ändå drabbas av arbetsrelaterad ohälsa är det viktigt att dra lärdom av de pågående rehabiliteringsärendena för att få kännedom om vilka risker som finns i arbetsmiljön. Om det är vanligt att de som har arbetat många år på arbetsplatsen får värk i axlar och rygg är det t ex inte tillräckligt att arbeta med rehabilitering av de individer som har drabbats, utan också nödvändigt att vidta åtgärder för att förebygga risken att fler medarbetare drabbas. Med kännedom om inträffade skador och sjukdomar har man goda förutsättningar att göra nödvändiga anpassningar av arbetsituationen, t ex införa hjälpmedel, ändra arbetssätt eller se över flöde och organisation och sätta in friskvårdsinsatser så att man förhindrar att fler skadas eller blir sjuka.

3. Rehabiliteringskedjan

Den 1 juli 2008 infördes rehabiliteringskedjan, vilket bland annat innebär att Försäkringskassan prövar arbetsförmågan och rätten till sjukpenning efter 90, 180 eller 365 dagars sjukskrivning.

Införandet av rehabiliteringskedjan innebär i sig inte någon förändring av de arbetsrättsliga reglerna. Eftersom rehabiliteringskedjan avser rätten till sjukpenning är det viktigt att arbetsgivaren skiljer detta från sitt rehabiliteringsansvar. Samtidigt förväntas rehabiliteringskedjan förändra arbetsgivarens beteende på så sätt att det blir ännu viktigare att rehabiliteringen påbörjas tidigt och bedrivs på ett effektivt och skyndsamt sätt. Rehabiliteringskedjan förväntas även påverka den enskilda medarbetaren genom att hen tar ett större ansvar för sin egen rehabilitering.





Godkänd av

Utfärdat av

Personalenheten

Titel

Riktlinjer för rehabilitering i Töreboda kommun

Datum

2018-11-06

Revideras

3.1. Dag 1- 90

Genom att medarbetaren lämnar en sjukanmälan inleds arbetsgivarens sjuklöneperiod. Efter de första 14 dagarna bedömer Försäkringskassan om medarbetaren har rätt till sjukpenning. En förutsättning för sjukpenning under de första 90 dagarna är att Försäkringskassan gör bedömningen att medarbetaren är arbetsförmögen till sitt ordinarie arbete. I bedömning kan Försäkringskassan undersöka vilka möjligheter som finns att anpassa arbetsplatsen, arbetsuppgifterna och arbetsförhållandena så att det blir möjligt att arbeta trots sjukdomen.

3.2. Dag 91-180

Från och med dag 91 till och med dag 180 prövar Försäkringskassan rätten till sjukpenning i förhållande till arbetsförmågan till något annat arbete hos arbetsgivaren. Om Försäkringskassan bedömer att det finns arbetsförmåga till annat arbete hos arbetsgivaren har medarbetaren inte rätt till sjukpenning. Om Försäkringskassan gör bedömningen att det finns arbetsförmåga till annat arbete innebär det i sig inte att arbetsgivaren arbetsrättsligt har möjlighet att omplacera medarbetaren till annat arbete. Det är viktigt att arbetsgivaren fullgör sitt rehabiliteringsansvar och skiljer det från Försäkringskassans prövning om medarbetarens rätt till sjukpenning.

3.3. Dag 181-365

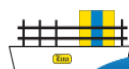
Från och med dag 181 till och med dag 365 prövar Försäkringskassan rätten till sjukpenning i förhållande till arbetsförmågan till något vanligt förekommande arbete på arbetsmarknaden. Om Försäkringskassan bedömer att medarbetaren har arbetsförmåga till ett vanligt förekommande arbete på arbetsmarknaden har medarbetaren inte rätt till sjukpenning.

Prövningen mot hela arbetsmarknaden kan dock skjutas upp om medarbetaren med stor sannolikhet kan återgå i arbete hos arbetsgivaren inom ett år. Det kan till exempel vara fallet om medarbetaren väntar på eller nyligen genomgått en operation som leder till att arbetsförmågan återställs. Det får alltså inte vara fråga om diffusa diagnoser för att prövningen mot hela arbetsmarknaden ska skjutas upp.

3.4. Dag 366-

Från och med dag 366 bedöms arbetsförmågan i förhållande till ett vanligt förekommande arbete på arbetsmarknaden. Vid denna tidpunkt finns det inte längre möjlighet att skjuta upp prövningen mot annat arbete.

För att medarbetaren ska kunna få ytterligare sjukpenning eller så kallad sjukpenning på fortsättningsnivå, krävs att han eller hon lämnar in en särskild ansökan till Försäkringskassan om sådan sjukpenning. Vid beslut om sjukpenning på fortsättningsnivå sänks ersättningsnivån från 80 % till 75 %. Sjukpenning på fortsättningsnivå kan betalas ut längst under 550 dagar.





Godkänd av

Utfärdat av

Personalenheten

Titel

Riktlinjer för rehabilitering i Töreboda kommun

Datum

2018-11-06

Revideras

3.5. Sammanläggning av sjukperioder

Försäkringskassans bedömning av rätten till sjukpenning avgörs till stor del av var i rehabiliteringskedjan som medarbetaren befinner sig. Om medarbetaren återgår i arbete efter en sjukperiod och därefter blir sjuk på nytt ska det inte medföra att rehabiliteringskedjan börjar om från början. Istället ska de olika sjukperioderna läggas samman för bedömningen var i rehabiliteringskedjan som medarbetaren befinner sig. Alla sjukperioder ska beaktas oavsett om det rör sig om samma sjukdom eller inte. Sammanläggning av sjukperioder ska dock endast ske om medarbetaren har arbetat, haft semester eller haft komplement i mindre än 90 dagar mellan sjukperioderna. I annat fall börjar rehabiliteringskedjan om från början om medarbetaren blir sjuk på nytt.

3.6. Rätt till ledighet för att pröva annat arbete

Sedan den 1 oktober 2008 har en medarbetare från och med dag 91 till och med dag 365 rätt till ledighet på grund av sjukdom för att pröva annat arbete. En förutsättning för rätten till ledighet är att medarbetaren har haft en varaktig nedsättning av arbetsförmågan till sitt ordinarie arbete i minst 90 dagar. En ytterligare förutsättning är att medarbetaren träffat ett anställningsavtal med en annan arbetsgivare under tiden från och med dag 91 till och med dag 180 i sjukperioden.

3.7. Arbetsgivarens utlåtande

På begäran av Försäkringskassan är medarbetaren skyldig att lämna ett utlåtande från arbetsgivaren. I utlåtandet ska arbetsgivaren lämna upplysningar om vilka möjligheter som finns att ta till vara medarbetarens arbetsförmåga i annat arbete inom arbetsstället hos arbetsgivaren. Utlåtandet ska även innehålla uppgifter om vilka möjligheter till anpassning av arbetsuppgifterna som finns i ordinarie arbete.

Försäkringskassan avgör om det finns något behov av utlåtande från arbetsgivaren. I de fall där samarbetet mellan arbetsgivaren och Försäkringskassan är väl fungerande kommer det inte att finnas något behov av ett särskilt utlåtande från arbetsgivaren. Att Försäkringskassan begär uppgifter om möjligheten till omplacering innebär i sig inte att arbetsgivaren är skyldig att göra en omplaceringsutredning på så sätt som framgår av avsnitt 9 nedan.

För ytterligare information kring Försäkringskassans arbete – se www.forsakringskassan.se





Godkänd av

Utfärdat av

Personalenheten

Titel

Riktlinjer för rehabilitering i Töreboda kommun

Datum

2018-11-06

Revideras

4. Sjukanmälan – rätten till sjuklön

När en medarbetare blir arbetsoförmögen till följd av en sjukdom, ett olycksfall eller en arbetsskada ska han eller hon så snart det är möjligt lämna en sjukanmälan till arbetsgivaren. En sjukanmälan är bland annat en förutsättning för att medarbetaren ska få rätt till sjuklön från arbetsgivaren. Det är viktigt att medarbetaren i sin anmälan uppger när sjukfallet inträffade.

Det ska finnas tydliga, väl kända rutiner på arbetsplatsen om

- hur sjukanmälan ska göras
- till vem sjukanmälan ska göras och
- hur och när chefen tar kontakt med medarbetaren efter sjukanmälan.

Sjukanmälan inleder arbetsgivarens sjuklöneperiod som sträcker sig till och med dag 14. Den första dagen utgår inte någon sjuklön eftersom det är karensdag. Från och med dag 8 krävs att medarbetaren inkommer med ett läkarintyg för att ha rätt att vara fortsatt ledig och få sjuklön.

Kom ihåg att det är du som arbetsgivare som beslutar om rätten till sjuklön. För att ha rätt till sjuklön krävs att din medarbetare har gjort en sjukanmälan på rätt sätt och har en nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom. Ett läkarintyg kan ses som en redogörelse för vilka behov av anpassning medarbetaren har.

Be därför din medarbetare att beskriva sina arbetsuppgifter noggrant för läkaren. Då blir det lättare för läkaren att komma fram till om det behöver göras något på arbetsplatsen för att medarbetaren ska kunna arbeta.

Studera sedan den information som läkarintyget ger om medarbetarens behov under sjukskrivningstiden. Oftare än man tror kan små justeringar underlätta arbetet.

I stället för sjuklön kan arbetsgivaren tillfälligt erbjuda medarbetaren andra arbetsuppgifter, som gör det möjligt att arbeta trots sjukdomen.

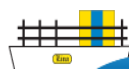
Medarbetaren måste acceptera de tillfälliga arbetsuppgifterna, under förutsättning att det inte innebär lägre lön.

Varje timma som den sjukskrivne utför något arbete är en vinst, eftersom den kompetens som din medarbetare har och som du som arbetsgivare investerat i, tas tillvara. Deltidssjukskrivning innebär deltidsnärvaro, vilket medför att du som arbetsgivare får möjlighet att följa med i din medarbetares rehabilitering och successivt kan anpassa arbetet, samtidigt som medarbetaren får behålla kontakten med arbetsplatsen.

4.1 Särskilt om karensavdrag

Enligt dagens regler är den första dagen en karensdag, det innebär att någon sjuklön inte betalas ut den dagen och som vi nämnde ovan kan karensdagen bli väldigt kort eller väldigt lång.

Beslutet om att införa karensavdrag innebär att arbetsgivaren ska göra ett avdrag från sjuklönen för sjukperioden med 20% av den *sjuklön* som skulle belöpa på en





Godkänd av

Utfärdat av

Personalenheten

Titel

Riktlinjer för rehabilitering i Töreboda kommun

Datum

2018-11-06

Revideras

genomsnittlig veckoinkomst. Karensavdraget ska alltså göras från sjuklönen och karensavdraget kommer därför aldrig att kunna bli större än den sjuklön som betalas ut för sjuklöneperioden.

Syftet med karensavdraget är i första hand att uppnå en mer rättvis självrisk i samband med sjukfrånvaro. Med ett karensavdrag blir avdraget detsamma för den försäkrade oavsett när sjukfrånvaron inträffar.

De nya bestämmelserna börjar gälla 1 januari 2019. Sjukperioder som påbörjats tidigare än det datumet ska dock behandlas enligt nuvarande bestämmelser.

Om medarbetaren blir sjuk inom fem kalenderdagar efter en tidigare sjukperiod räknas det sammanlagda antalet dagar som en enda sjukperiod när man räknar ut karensdagar, sjuklörens storlek och sjukperiodens längd.

Medarbetaren saknar möjlighet att kompensera inkomstförlusten för karensdagen genom att ta ut semester eller kompensationsledighet. I sådant fall skjuts karensdagen fram eftersom ledigheten inte räknas som den första sjukdagen. Det går alltså inte att kompensera inkomstbortfallet genom att ta ut semester. Semestern syftar till att medarbetaren ska få möjlighet att vila och återhämta sig.

5. Tidsbegränsad sjukersättning

Vid tidsbegränsad sjukersättning är det viktigt att arbetsgivaren har kontakt med medarbetaren och stämmer av i god tid innan sjukersättningsperioden går ut. Ett tidigt agerande skapar bättre förutsättningar för att medarbetaren ska kunna återgå i arbete i de fall då Försäkringskassan beslutar att inte förlänga den tidsbegränsade sjukersättningen. Arbetsgivaren ska därför ta ställning till om det är aktuellt att påbörja en rehabiliteringsutredning innan den tidsbegränsade sjukersättningsperioden är slut.





Godkänd av

Utfärdat av

Personalenheten

Titel

Riktlinjer för rehabilitering i Töreboda kommun

Datum

2018-11-06

Revideras

6. Påbörja rehabiliteringsutredning

I samband med sjukdom eller skada har arbetsgivaren ansvar för att medarbetarens behov av rehabilitering klarläggs och att åtgärder påbörjas snarast. Arbetsgivaren ska så snart det är möjligt i samråd med den försäkrade klarlägga behov och vidta de åtgärder på arbetsplatsen som den försäkrade behöver för att kunna återgå i arbete. En plan för återgång i arbete ska upprättas om arbetstagaren inte kan återgå i arbete inom 60 dagar.

6.1 Första samtalet med medarbetaren

Chefen ska kontakta den sjukskrivne medarbetaren snarast efter sjukanmälan. Genom ett tidigt samtal med medarbetaren kan chefen få en bättre bild av anledningen till sjukanmälan. Syftet med samtalet är också att medarbetaren ska känna sig behövd och välkommen tillbaka till arbetet.

I samtalet diskuteras när medarbetaren beräknar kunna återgå i tjänst. När det verkar röra sig om en längre sjukskrivningsperiod diskuteras även om återgången kan påskyndas genom exempelvis anpassning av arbetsuppgifter och/eller arbetsplats eller om deltidssjukskrivning kan vara ett alternativ. Ersättning för merkostnader för resor till och från arbetet kan också vara ett alternativ. Vid samtalet kan även tid för möte för att utreda eventuellt rehabiliteringsbehov bestämmas.

6.1.1 Förstadagsintyg

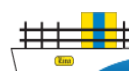
Ibland finns det skäl för chefen att ifrågasätta om en medarbetare inte kan arbeta till följd av sjukdom, olycksfall, arbetsskada, medicinsk behandling eller arbetslivsinriktad rehabilitering. En förutsättning för att medarbetaren ska ha rätt till ledighet är att arbetsförmågan är nedsatt till det ordinarie arbetet. Vid oklara situationer finns möjligheten enligt AB 28 § mom. 2 för chefen att kräva av medarbetaren att denne inkommer med ett läkarintyg (förstadagsintyg) även vid kortare sjukfrånvaro än sju dagar. Vid beslut om förstadagsintyg bör arbetsgivaren informera medarbetarens fackliga organisation om åtgärden.

Länk till mall, förstadagsintyg.

Om sjukanmälan beror på andra orsaker än sjukdom, olycksfall, arbetsskada, medicinsk behandling eller arbetslivsinriktad rehabilitering och som inte sätter ned medarbetarens arbetsförmåga har medarbetaren inte rätt att vara ledig med stöd av AB § 28. Det finns i en sådan situation inte någon skyldighet för arbetsgivaren att utbetala sjuklön under de första 14 dagarna.

6.1.2 Dokumentation

Första samtalet mellan chefen och medarbetaren ska dokumenteras.





Godkänd av

Utfärdat av

Personalenheten

Titel

Riktlinjer för rehabilitering i Töreboda kommun

Datum

2018-11-06

Revideras

6.2. Möte för att utreda om rehabiliteringsbehov finns

Om det i första samtalet mellan chefen och medarbetaren inte har varit möjligt att bedöma om det finns ett rehabiliteringsbehov bör chefen kalla medarbetaren till ett möte. Chefen kan också ha anledning att kalla medarbetaren till ett möte om det framgår av första samtalet att medarbetarens frånvaro kommer att bli långvarig eller att medarbetaren har en upprepad korttidsfrånvaro. Det är viktigt att uppmärksamma tidiga signaler på ohälsa. Det finns situationer där rehabilitering kan påbörjas utan att medarbetaren är sjukskriven som till exempel vid upprepad korttidsfrånvaro, missbruk eller stressrelaterade symptom. Det finns också möjlighet för medarbetaren att ta initiativ till ett rehabiliteringsmöte i förebyggande syfte.

Medarbetaren skall informeras om rätt till facklig medverkan vid mötet.

6.2.1 Aktiv bedömning av läkarintyget

Om medarbetaren behöver vara ledig på grund av sjukdom, olycksfall eller arbetsskada i mer än sju dagar är medarbetaren skyldig att inkomma med ett läkarintyg till arbetsgivaren. Läkarintyget är ett medicinskt utlåtande som ska styrka att medarbetarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom eller arbetsskada i förhållande till ordinarie arbete. Arbetsgivaren kan begära att läkarintyget kompletteras om det är otydligt.

Ibland kan det också finnas oklarheter kring den medicinska bedömningen. I sådana fall kan arbetsgivaren enligt AB § 28 mom. 2 anvisa medarbetaren till företagshälsovården eller annan läkare för en bedömning.

Det är viktigt att vara medveten om att läkarintyget inte behöver innehålla några uppgifter om vilken sjukdom medarbetaren lider av enligt 8 § sjuklönelagen. Däremot bör det framgå på vilket sätt arbetsförmågan är nedsatt.

6.2.2 Försäkringsmedicinskt beslutsstöd

Det kan ofta vara svårt att bedöma hur länge en medarbetare behöver vara sjukskriven till följd av en sjukdom eller arbetsskada. På samma sätt kan det vara svårt att på förhand bedöma om Försäkringskassan kommer att bevilja sjukpenning efter den fjortonde dagen i sjukperioden.

Sedan 2007 har Socialstyrelsen på sin hemsida en vägledning för sjukskrivning för olika sjukdomsdiagnoser. Denna vägledning kallas för försäkringsmedicinskt beslutsstöd. Det försäkringsmedicinska beslutsstödet kan underlätta bedömningen av hur länge en medarbetare kan väntas vara sjukskriven. Beslutsstödet kan även ge en vägledning till om Försäkringskassan kommer att bevilja sjukpenning. www.socialstyrelsen.se

Det försäkringsmedicinska beslutsstödet är endast en vägledning. Socialstyrelsen betonar att det måste göras en individuell bedömning i varje enskilt fall med respekt för individens integritet och unika förhållanden. Vidare framgår att om läkaren gör avsteg ifrån rekommendationerna ska läkaren lämna skriftlig motivering till det.





Godkänd av

Utfärdat av

Personalenheten

Titel

Riktlinjer för rehabilitering i Töreboda kommun

Datum

2018-11-06

Revideras

6.2.3 Dokumentation

Utredningen om rehabiliteringsbehov finns, ska dokumenteras.

6.3 Särskilda situationer

6.3.1 Förebyggande rehabiliteringsarbete i samband med missbruk

Enligt § 13 i AFS 1994:1, skall arbetsgivaren klargöra vilka interna regler och rutiner som gäller om medarbetare uppträder påverkade av alkohol eller andra droger i arbetet. Hänvisning till drogpolicy och anvisning.

Arbetsgivaren ska, i samråd med arbetstagarorganisationerna, ta fram ett handlingsprogram för hur olika missbruk skall hanteras. Det ska framgå vilken policy som gäller beträffande bruk av droger som alkohol och narkotika på arbetet.

Olovlig frånvaro och misskötsamhet ska hanteras på sedvanligt sätt enligt arbetsrättsliga lagar och avtal. I de fall där det finns en sjukdomsdiagnos som kan ha betydelse för det inträffade har medarbetaren ett förstärkt anställningsskydd. Arbetsdomstolen har anfört att det ibland kan vara svårt att diagnostisera ett alkoholmissbruk där medarbetaren hamnar i en gråzon. Även om det är tveksamt om det är fråga om ett missbruk av sjukdomskaraktär kan det, enligt domstolen, vara lämpligt att tillämpa samma principer som vid diagnostiserad sjukdom om övervägande skäl talar för det.

Om en medarbetare kommer påverkad till arbetet kan det bli aktuellt för arbetsgivaren att besluta om att tillfälligt stänga av medarbetaren. Beslutet fattas med stöd av AB § 10 mom. 1 och huvudregeln är att medarbetaren avstår från samtliga avlöningsförmåner under avstängningen. Eftersom avstängningen gäller omedelbart och endast är tillfällig finns det inte någon förhandlingsskyldighet med den fackliga organisationen som medarbetaren tillhör.

Det är viktigt att föra en dialog och erbjuda medarbetaren stöd om det finns anledning att tro att hon/han har problem med droger. De förebyggande insatserna ska dokumenteras.

Företagshälsovården eller annan expertis kan få i uppdrag att arbeta förebyggande med frågorna i förvaltningen.

6.3.2 Samarbetsproblem och konflikter på arbetsplatsen

Chefen har ansvar för att medarbetarna ska få arbeta i en trygg och säker miljö. Samarbetsproblem och konflikter på arbetsplatsen kan leda till att medarbetare sjukanmäler sig. För att förebygga sjukskrivning är det viktigt att chefen tidigt agerar för att komma till rätta med problemen. Personalfunktionen kan utgöra ett stöd i detta arbete.





Godkänd av

Utfärdat av

Personalenheten

Titel

Riktlinjer för rehabilitering i Töreboda kommun

Datum

2018-11-06

Revideras

6.4 Rehabiliteringsbehov saknas

Om chefen och medarbetaren under första samtalet eller vid det uppföljande mötet kan konstatera att det inte finns något behov av några särskilda insatser kan rehabiliteringsutredningen avslutas.

6.4.1 Dokumentation

Chefen ska dokumentera att rehabiliteringsbehov saknas.

6.5 Rehabiliteringsbehov finns

Målet med all rehabilitering är att medarbetaren så snart som möjligt ska återfå sin arbetsförmåga och kunna återgå i arbete på den sysselsättningsgrad som medarbetaren hade innan han eller hon blev sjuk. För att nå detta mål är en avgörande faktor att rehabiliteringen genomförs strukturerat och planmässigt.

6.5.1 Beskrivning av rehabiliteringsprocessen för medarbetaren

När det konstaterats att det finns ett rehabiliteringsbehov är det viktigt att chefen går igenom rehabiliteringsprocessen tillsammans med medarbetaren. Denna genomgång är mycket viktig, eftersom den klargör hur rehabiliteringsarbetet kommer att läggas upp, vilka förväntningar medarbetaren kan ha och vilka skyldigheter och rättigheter medarbetaren respektive arbetsgivaren har i rehabiliteringsarbetet. Det kan också vara lämpligt att tydliggöra för medarbetaren vilket ansvar de övriga aktörerna har i rehabiliteringsarbetet.

7. Rehabilitering mot ordinarie arbete

När det är klarlagt att det finns ett rehabiliteringsbehov ska berörda parter arbeta fram en handlingsplan för det fortsatta rehabiliteringsarbetet.

7.1 Rehabiliteringsmöte

Chefen ansvarar för att tidigt i processen kalla till ett rehabiliteringsmöte som syftar till att ta fram en handlingsplan för medarbetarens rehabilitering till ordinarie arbete.

Handlingsplanen kan med fördel användas i kontakten med Försäkringskassan. Utöver medarbetaren bör de aktörer som på olika sätt har varit eller kommer att vara delaktiga i det fortsatta rehabiliteringsarbetet kallas. Det är viktigt att de olika aktörerna samspelar för att nå ett så bra resultat som möjligt för medarbetaren. Ytterligare möten kan bli aktuella för att komplettera och göra justeringar i handlingsplanen.

7.1.1 Tystnadsplikt

För alla som deltar i rehabiliteringsarbetet gäller *tystnadsplikt* enligt sekretesslagen.





Godkänd av

Utfärdat av

Personalenheten

Titel

Riktlinjer för rehabilitering i Töreboda kommun

Datum

2018-11-06

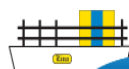
Revideras

7.2. Aktörer i rehabiliteringsarbetet

- **Medarbetaren** ska lämna de upplysningar som behövs och vara delaktig i utredningen och planeringen av sin rehabilitering. Det innebär också att medarbetaren är skyldig att genomföra de rehabiliteringsåtgärder som arbetsgivaren föreslår.
- **Chefen** är ansvarig för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. Ansvar innebär att chefen ska utreda behovet av rehabilitering, planera det arbetslivsinriktade rehabiliteringsarbetet, genomföra anpassnings- och stödåtgärder och i övrigt genomföra arbetet på det sätt som framgår av rehabiliteringsprocessen. Viktigt att denna utredning kommer till stånd tidigt.
- **Personalenheten** ska lämna stöd och råd till chefen i rehabiliteringsarbetet. Personalenheten finns som en resurs under hela rehabiliteringsarbetet när det gäller metod och arbetsrättslig kompetens.
- **Den fackliga organisationen** kan, efter medgivande från medarbetaren, bistå sin medlem med stöd vid behov av rehabilitering och arbetsanpassning. Det kan bland annat handla om att lämna förslag till olika lösningar. Den fackliga organisationen är också en viktig samarbetspartner för arbetsgivaren när det gäller arbetsmiljöarbetet.
- **Hälso- och sjukvården** har ansvaret för den medicinska rehabiliteringen genom vård och behandling. Hälso- och sjukvården har också ansvar för att intyga det medicinska tillståndet.
- **Företagshälsovården** har kompetens inom medicin, ergonomi, beteendevetenskap m.m. Företagshälsovården kan till exempel vara ett stöd i arbetsgivarens utredning av medarbetarens arbetsförmåga och rehabiliteringsbehov.
- **Försäkringskassan** har ett särskilt ansvar för att samordna övriga aktörers insatser och samverka med arbetsgivare, arbetsförmedling och hälso- och sjukvård mot målet att få människor tillbaka i arbete. Försäkringskassan ska i samråd med den sjukskrivne klarlägga behovet och se till att nödvändiga åtgärder vidtas. Försäkringskassan kan kalla till avstämningmöten och upprätta en handlingsplan för återgång i arbete. Denna handlingsplan ersätter dock inte arbetsgivarens ansvar att göra en egen handlingsplan.
- **Arbetsförmedlingen** ansvarar för att förmedla platser, vägledning och utbildning. Sedan 1 juli 2008 kan arbetsförmedlingen anlitas under en pågående anställning då rehabilitering, arbetsanpassning eller placering hos ordinarie arbetsgivaren inte längre är möjligt.

7.3 Handlingsplan

Att ta fram en handlingsplan är nödvändigt för att skapa en struktur i rehabiliteringsarbetet. Chefen är ansvarig för att en handlingsplan tas fram. Syftet med handlingsplanen är att bedöma vilka åtgärder som krävs för att medarbetaren ska kunna återgå i ordinarie arbete. Handlingsplanen ska vara skriftlig och undertecknas av chefen och medarbetaren. Det ska även anges i handlingsplanen vem som ansvarar för åtgärdernas genomförande och uppföljning. Vidare ska det framgå när och var de





Godkänd av

Utfärdat av

Personalenheten

Titel

Riktlinjer för rehabilitering i Töreboda kommun

Datum

2018-11-06

Revideras

planerade åtgärderna ska genomföras. Vid rehabiliteringsmötena görs avstämning gentemot planen.

Handlingsplanen ska innehålla:

- En tidplan
- En bedömning av den medicinska rehabiliteringen
- En arbetsförmågebedömning i förhållande till ordinarie arbete
- En bedömning av vilka anpassningsåtgärder som kan vara aktuella
- En bedömning av om deltidsarbete är möjligt

När planen genomförts ska det finnas en samlad bedömning av arbetstagarens arbetsförmåga.

7.3.1. Dokumentation

Handlingsplanen ska noga dokumenteras.

7.4. Tidplan över rehabiliteringsarbetet

På grund av riksdagens beslut att införa en rehabiliteringskedja blir det ännu viktigare för arbetsgivaren att rehabiliteringen påbörjas tidigt och bedrivs på ett effektivt sätt, men med en bibehållen kvalitet. Ett sätt att tydliggöra och effektivisera rehabiliteringsarbetet är att upprätta en tidplan som innehåller en uppskattning av när de olika rehabiliteringsåtgärderna ska genomföras och när det är tänkt att de ska avslutas. För medarbetaren innebär en tidplan att rehabiliteringsarbetet blir mer förutsägbart. Det ligger varken i arbetsgivarens eller i medarbetarens intresse att rehabiliteringen pågår längre än nödvändigt. Erfarenheten visar att ju längre tid en medarbetare är frånvarande från sitt arbete, desto svårare är det för medarbetaren att komma tillbaka.

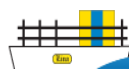
Varje rehabiliteringsärende är unikt och det innebär att för vissa medarbetare tar det kortare tid innan de kan återgå i arbete medan det för andra tar längre tid. Faktorer som spelar in är bland annat den medicinska rehabiliteringen, omfattningen av arbetsförmågan, möjligheten att anpassa arbetet, möjligheten att pröva på andra lämpliga arbeten när återgång till ordinarie arbete inte är möjligt osv.

Den schematiska bilden nedan avser att på ett överskådligt sätt beskriva hur länge det är tänkt att rehabilitering mot ordinarie eller annat arbete ska pågå. I de fall där det inte är möjligt att rehabilitera tillbaka medarbetaren till något arbete i kommunen ska arbetsgivaren ta ställning till om medarbetaren ska sägas upp av personliga skäl.

Dag 1 - Dag 180 Rehabilitering mot ordinarie arbete

Dag 181 - Dag 364 Rehabilitering mot annat arbete

Dag 365 - Rehabilitering av särskilda skäl





TÖREBODA KOMMUN

15(22)

Titel

Riktlinjer för rehabilitering i Töreboda kommun

Datum

2018-11-06

Revideras

Godkänd av

Utfärdat av

Personalenheten





Godkänd av

Utfärdat av

Personalenheten

Titel

Riktlinjer för rehabilitering i Töreboda kommun

Datum

2018-11-06

Revideras

7.5. Bedömning av den medicinska rehabiliteringen

Vid allvarigare sjukdomar kan medicinsk behandling vara avgörande för sjukdomsförloppet. I sådana fall kan den arbetslivsinriktade rehabiliteringen inte påbörjas förrän den medicinska rehabiliteringen är klar. För att påbörja den arbetslivsinriktade rehabiliteringen så snart som möjligt ska chefen hålla sig informerad om hur medarbetarens behandling fortskrider genom fortlöpande kontakt med medarbetaren. Ibland kan det bli aktuellt att den behandlande läkaren, på initiativ av arbetsgivaren, informerar om hur den medicinska rehabiliteringen fortskrider. En förutsättning är dock att detta sker efter medgivande från den berörda medarbetaren. Medarbetaren skall informeras om rätt till facklig medverkan vid möten.

7.5.1. Dokumentation

Informationen från den behandlande läkaren ska dokumenteras.

7.6. Arbetsförmågebedömning i förhållande till ordinarie arbete

Arbetsförmågebedömningen ska ge en tydlig bild av hur stor del och vilka delar av det ordinarie arbetet som medarbetaren klarar av. Att få en helhetsbild av medarbetarens arbetsförmåga är avgörande för en lyckad rehabilitering. Innan andra möjliga arbeten börjar diskuteras ska det vara klart utrett varför en återgång i ordinarie arbete av medicinska skäl inte är möjlig, inte ens med arbetsanpassning.

Arbetsgivaren ska tillsammans med medarbetaren först göra en sammanställning över de arbetsuppgifter som medarbetaren har. Därefter är det viktigt att utreda vilka av dessa arbetsuppgifter som medarbetaren klarar av. Det ska framgå av arbetsförmågebedömningen på vilket sätt medarbetaren inte klarar av att utföra sina arbetsuppgifter.

7.6.1 Arbetsförmågebedömning genom successiv upptrappning

I det vanligaste fallet där återgång i ordinarie arbete bedöms vara möjligt, görs en arbetsförmågebedömning som innebär att medarbetaren successivt går upp i ordinarie sysselsättningsgrad.

- Under upptrappningen reflekterar medarbetaren över de olika arbetsuppgifterna och dialog förs med chefen kring eventuella behov av anpassningar.
- Arbetsträningsperioden följs upp med täta avstämningar för att diskutera vilka arbetsuppgifter som går att utföra med eller utan anpassningar och vilka som eventuellt inte är möjliga.
- Om medarbetaren inte kan eller bara delvis kan utföra en uppgift ska det framgå varför och på vilket sätt medarbetaren är förhindrad att utföra uppgiften.
- Vid behov bör företagshälsovården konsulteras, för att skapa tydlighet kring vilka medicinska hinder det finns för att utföra vissa moment.
- Företagshälsovården är även till hjälp i en diskussion kring möjliga anpassningar.





Godkänd av

Utfärdat av

Personalenheten

Titel

Riktlinjer för rehabilitering i Töreboda kommun

Datum

2018-11-06

Revideras

7.6.2 Arbetsförmågebedömning med expertis från företagshälsovård

Arbetsförmågebedömning i det andra fallet gäller situationer när stor oklarhet råder om huruvida återgång till ordinarie arbete är möjligt eller inte. Arbetsförmågebedömningen görs då tillsammans med expertis på företagshälsovården. Vid mötet går listan med arbetsuppgifter igenom och de medicinska hindren för olika moment tydliggörs. Vid denna bedömning ska även möjlighet till arbetsanpassning vägas in.

Genomgången kan resultera i att det inte omedelbart går att avgöra om återgång i ordinarie arbete är möjligt eller inte. Detta innebär att ytterligare utredning måste göras. Sådan utredning kan göras genom expertis på företagshälsovården utifrån de medicinska hindren som tydliggjorts vid genomgången av arbetsuppgifter.

Medarbetaren skall informeras om rätt till facklig medverkan vid mötet.

Genomgången kan också resultera i ett konstaterande av att återgång i ordinarie arbete inte är möjligt. I sådana fall ska de medicinska skälen tydligt framgå och ge en klar bild av medarbetarens begränsningar och förmåga. Denna bedömning ligger till grund för att komma fram till vilka befintliga arbeten i kommunen som matchar medarbetarens arbetsförmåga.

7.6.3 Dokumentation

Chefen ska noga dokumentera arbetsförmågebedömningen. Vid den andra formen arbetsförmågebedömning ska företagshälsovårdens utlåtande bifogas till den övriga dokumentationen.

7.7 Arbetsgivarens anpassningsansvar

Den arbetsförmågebedömning som genomförts ska också visa om medarbetaren har behov av att arbetsgivaren anpassar arbetet för medarbetaren. Av arbetsmiljölagen framgår att arbetsförhållandena skall anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende. Av arbetsmiljöverkets föreskrift, (AFS 1994:1) framgår att målsättningen med individuell arbetsanpassning är att vidta sådana åtgärder i arbetsmiljön att den anställde kan vara kvar eller återkomma till sitt vanliga arbete. Åtgärderna skall vara anpassade och meningsfulla för både medarbetaren och arbetsgivaren. Företagshälsovårdens kompetens kan vara till hjälp i arbetet med att finna lämpliga arbetsanpassningsåtgärder. För att uppnå goda resultat i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsarbetet ska den enskilde själv aktivt medverka. Det är angeläget att medarbetaren lämnar de upplysningar som behövs samt tillsammans med arbetsgivaren deltar i planeringen av lämpliga åtgärder.

Arbetsanpassningsåtgärder som kan behöva vidtas är

- anskaffning av tekniska hjälpmedel
- anskaffning av särskilda arbetsredskap
- förändring av den fysiska miljön
- förändring av arbetsorganisationen
- anpassad arbetsfördelning
- anpassning av arbetsuppgifter





Godkänd av

Utfärdat av

Personalenheten

Titel

Riktlinjer för rehabilitering i Töreboda kommun

Datum

2018-11-06

Revideras

- anpassning av arbetstidsförläggning
- bedömning av psykologiska och sociala förhållanden
- personella stödinsatser

Arbetsgivaren ska utreda om det finns möjligheter att anpassa arbetet och i så fall på vilket sätt för att skapa förutsättningar för medarbetaren att utföra sitt arbete.

Arbetsgivaren bör också utreda om medarbetaren med stöd av Försäkringskassan till exempel kan få tillgång till tekniska hjälpmedel.

De är också viktigt att medarbetaren eller den fackliga organisationen får möjlighet att lämna förslag till olika anpassningsåtgärder. I de fall då arbetsgivaren anser att det saknas möjlighet till anpassning på det sätt som medarbetaren eller den fackliga organisationen föreslagit är det viktigt att motivera varför ett förslag till arbetsanpassning inte varit möjligt.

7.7.1 Begränsning av arbetsgivarens anpassningsansvar

Även om arbetsgivaren har en långtgående skyldighet att genom olika anpassningsåtgärder skapa förutsättningar för medarbetaren att stanna kvar i sitt arbete finns det dock vissa begränsningar. Det är viktigt att arbetsgivaren kan motivera varför en föreslagen anpassningsåtgärd inte är möjlig.

Utgångspunkten är att det är arbetsgivaren som leder och fördelar arbetet. Det är genom arbetsledningsrätten som arbetsgivaren beslutar hur verksamheten ska organiseras. Det innebär bland annat att arbetsgivaren inte är skyldig att inrätta nya befattningar för att möjliggöra fortsatt arbete. Däremot kan det bli aktuellt för arbetsgivaren att pröva en annan organisation eller omfördelning av arbetsuppgifterna för att den sjuke medarbetaren ska kunna stanna kvar i sitt arbete.

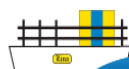
Då tekniska, ekonomiska eller organisatoriska förutsättningar saknas att anpassa verksamheten efter de förslag som lämnas ska arbetsgivaren motivera varför. Ibland kan en arbetsanpassning skapa förutsättningar för en medarbetare att lättare klara av sina arbetsuppgifter samtidigt som det medför en avsevärd försämring i arbetsmiljön för andra medarbetare. Arbetsgivaren är inte skyldig att organisera verksamheten på ett sådant sätt att andra medarbetares hälsa riskerar att försämrats till följd av förändringarna.

7.7.2 Dokumentation

Anpassningsåtgärderna ska dokumenteras.

7.8 Ta ställning till om deltidsarbete är möjligt

Deltidssjukskrivning är en tillfällig åtgärd som syftar till att tillvarata den arbetsförmåga som den sjukskrivne medarbetaren kan ha under det pågående rehabiliteringsarbetet. Medarbetaren behåller också kontakten med arbetsplatsen vilket är viktigt för den fortsatta rehabiliteringen.





Godkänd av

Utfärdat av

Personalenheten

Titel

Riktlinjer för rehabilitering i Töreboda kommun

Datum

2018-11-06

Revideras

Vid deltidssjukskrivning bör arbetsgivaren ordna med ordinarie arbetsuppgifter som kan utföras på deltid. För att undvika att deltidsarbetet blir permanent är det viktigt att såväl arbetsgivaren som medarbetaren arbetar aktivt för att återgång i full sysselsättning sker så snart det är möjligt.

Om deltidssjukskrivning inte är aktuell kan medarbetaren ändå behålla kontakten med arbetsplatsen genom exempelvis besök med viss regelbundenhet.

8. Avsluta rehabilitering mot ordinarie arbete

En lyckad rehabilitering avslutas med att arbetstagaren återgår till arbete.

För de fall det inte finns någon möjlighet att ta tillvara arbetstagarens arbetsförmåga och ytterligare rehabiliteringsinsatser för återgång i arbete hos arbetsgivaren inte är meningsfullt ska rehabiliteringsarbetet mot ordinarie arbete avslutas.

Medarbetaren har på grund av att han eller hon är sjuk ett förstärkt anställningsskydd.

Det innebär att det finns ett principiellt förbud mot uppsägning av medarbetaren. För att bryta det förstärkta anställningsskyddet måste arbetsgivaren visa att det är fråga om en varaktigt nedsatt arbetsförmåga till arbete inom kommunen.

Arbetsförmågebedömningen ska dels visa vilka arbetsuppgifter som medarbetaren har i sitt ordinarie arbete, dels vilka av dessa angivna arbetsuppgifter som medarbetaren klarar respektive inte klarar av.

Om arbetsgivaren kan visa att det saknas möjligheter att anpassa arbetet efter medarbetarens förutsättningar är det därmed inte meningsfullt att fortsätta rehabilitering mot ordinarie arbete.

Arbetsgivarens rehabiliteringsarbete ska avslutas på ett formellt sätt. Detta görs lämpligen genom att arbetsgivaren kallar samtliga parter till ett nytt möte.

Medarbetaren ska informeras att hon eller han har rätt till facklig medverkan vid mötet. Vid mötet bör arbetsgivaren gå igenom arbetsförmågebedömningen, eventuella försök till anpassning av arbetet, det medicinska underlaget samt de rehabiliteringsåtgärder som genomförts och redogöra för hur dessa aktiviteter utfallit. För de fall arbetstagarens nedsättning är stadigvarande och denne inte kan utföra sitt ordinarie arbete av någon betydelse ska detta redovisas. Här finns det möjligheter för medarbetaren och för den facklige representanten att lämna synpunkter på det genomförda arbetet. Därefter förklarar arbetsgivaren rehabiliteringsarbetet avslutat.

8.1 Dokumentation

Rehabiliteringsarbetet avslutas efter utredd arbetsförmåga mot ordinarie arbete. Vid mötet sammanfattas alla åtgärder som vidtagits samt bedömning av arbetsförmågan. Handlingsplanen kan med fördel användas som underlag. Det är viktigt att utredningen avslutas formellt och att detta avslutande möte dokumenteras och justeras av både arbetsgivaren och medarbetaren.





Godkänd av

Utfärdat av

Personalenheten

Titel

Riktlinjer för rehabilitering i Töreboda kommun

Datum

2018-11-06

Revideras

9. Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet

Utgångspunkten är att uppsägning på grund av sjukdom inte är tillåten. Av praxis framgår dock att uppsägning kan ske om nedsättningen av arbetsförmågan är stadigvarande och arbetstagaren inte kan utföra arbete av någon betydelse för arbetsgivaren. Arbetsgivaren måste också ha uppfyllt sitt rehabiliteringsansvar. I detta ansvar ligger att arbetsgivaren gjort allt som är möjligt för att anställningen ska bestå och övervägt alla möjligheter att omplacera arbetstagaren.

Innan någon sägs upp av personliga skäl ska arbetsgivaren utreda om det finns någon möjlighet att omplacera medarbetaren till annat arbete inom kommunen. Denna omplaceringsskyldighet finns reglerad i 7 § st. 2 LAS.

9.1 Omplaceringsutredning

Omplaceringsutredningen ska göras noggrant där arbetsgivaren ska ta till vara de möjligheter som finns för att ordna en ny placering.

Omplaceringsutredningen syftar till att arbetsgivaren ska utreda vilka lediga befattningar som finns och i vilken utsträckning som medarbetaren har kvalifikationer för dessa befattningar.

Om det råder oklarheter kring frågan om omplacering kunnat ske anses det att arbetsgivaren inte har fullgjort sin omplaceringsskyldighet och en uppsägning är därmed inte sakligt grundad. En omplaceringsutredning görs med hjälp av Personalenheten.

9.2 Omplaceringsskyldighetens omfattning och begränsning

Det är naturligt att omplacering i första hand sker på samma arbetsplats eller inom samma förvaltning där medarbetaren tidigare har varit sysselsatt. Om det inte är möjligt att hitta en omplacering inom den egna förvaltningen är arbetsgivaren skyldig att utreda om det finns möjligheter att omplacera medarbetaren till någon annan förvaltning.

Arbetsgivaren ska, så långt det är möjligt söka omplacera en medarbetare till ett arbete som är så likvärdigt med det arbete som medarbetaren dittills har haft. Arbetsgivaren ska ta hänsyn till arbetstagarens förutsättningar och personliga förhållanden. Det finns dock inte något som hindrar arbetsgivaren från att lämna ett omplaceringserbjudande som ligger utanför anställningsavtalets ram. Arbetsdomstolen har uttalat att LAS i första hand syftar till att skydda anställningen och inte befattningen.

Omplaceringsskyldigheten är begränsad på så sätt att det krävs av medarbetaren att han eller hon har tillräckliga kvalifikationer för de nya arbetsuppgifterna. Vid prövningen om tillräckliga kvalifikationer föreligger kan bland annat medarbetarens personliga förutsättningar vägas in i bedömningen. *Om medarbetaren saknar förutsättningar att klara av ett visst arbete är arbetsgivaren inte skyldig att erbjuda detta. Arbetsgivaren har dock bevisbördan om det korrekta i att medarbetaren saknar förutsättningar. Arbetsgivaren är skyldig att acceptera en viss upplärningstid för de nya uppgifterna. Däremot kan det inte krävas av arbetsgivaren att denne ska erbjuda omskolning för att de nya arbetsuppgifterna ska vara möjliga att utföra.*





Godkänd av

Utfärdat av

Personalenheten

Titel

Riktlinjer för rehabilitering i Töreboda kommun

Datum

2018-11-06

Revideras

9.3 Omplaceringsutredning inom hela kommunen

Arbetsgivaren ska i första hand utreda vilka lediga anställningar som finns inom den egna förvaltningen.

Om det inte är möjligt att omplacera en medarbetare inom den egna förvaltningen är arbetsgivaren skyldig att utreda om det går att omplacera en medarbetare till en annan förvaltning.

Omplaceringsutredningen ska innehålla uppgifter om vilka lediga anställningar som finns under en period på två veckor. Om förvaltningarna känner till att det kommer att uppstå vakanta befattningar inom de närmaste sex månaderna genom till exempel pensionsavgångar ska även dessa anställningar finnas med i omplaceringsutredningen.

Eftersom Töreboda kommun är en stor arbetsgivare kan det vara svårt att få en fullständig bild över vilka lediga anställningar som finns inom andra verksamheter. En förfrågan kan därför skickas ut av personalenheten till samtliga verksamheter om vilka lediga anställningar som finns utöver de som redan finns utannonserade på kommunens hemsida och på intranätet.

En sammanställning av de svar som kommer in görs. Därefter ska arbetsgivaren bedöma om medarbetaren har tillräckliga kvalifikationer för någon av befattningarna. I de fall där tillräckliga kvalifikationer saknas ska arbetsgivaren ange anledningen till det. Om medarbetaren antas ha tillräckliga kvalifikationer för en eller flera befattningar ska arbetsgivaren ta kontakt med berörd chef och få till stånd en intervju.

9.3.1 Dokumentation

Omplaceringsutredningen utförs och dokumenteras av personalenheten.

9.4 Erbjudande om ny placering

Om arbetsgivaren i sin utredning finner ett lämpligt arbete ska det erbjudas medarbetaren personligen så att denne får möjlighet att ta ställning till omplaceringen efter viss betänketid (c:a en vecka). Erbjudandet ska lämnas skriftligen.

Det är också viktigt att svaret som lämnas av medarbetaren är tydligt och skriftligt, varför svaret ska lämnas in på samma blankett som erbjudandet lämnades på.

Medarbetaren ska även informeras om att han eller hon kan bli uppsagd av personliga skäl om erbjudandet inte antas. Om medarbetaren tackar nej ska arbetsgivaren ta reda på anledningen till det.

Den rekryterande chefen har rätt att välja vilken av de medarbetare som på grund av sjukdom eller omställning på grund av arbetsbrist som ska få erbjudande om ny placering. I de fall där den mottagande chefen bedömer att det inte är aktuellt att lämna erbjudande om ny placering är det viktigt att denne kan motivera detta.





Godkänd av

Utfärdat av

Personalenheten

Titel

Riktlinjer för rehabilitering i Töreboda kommun

Datum

2018-11-06

Revideras

9.4.1 Dokumentation

Dokumentet bör scannas in och sammanföras med den övriga dokumentationen.

10. Uppsägning av personliga skäl (sjukdom)

Om det inte har varit möjligt att rehabilitera tillbaka en medarbetare till ordinarie arbete och det därtill inte har varit möjligt att finna ett lämpligt erbjudande genom omplaceringsutredning, saknas det förutsättningar att bereda medarbetaren fortsatt arbete inom kommunen. Arbetsgivaren bör i en sådan situation överväga att säga upp medarbetaren av personliga skäl.

10.1 Saklig grund för uppsägning

En förutsättning för uppsägning är att den är sakligt grundad. Eftersom det råder ett principiellt förbud mot uppsägning på grund av sjukdom ställs det särskilda krav på arbetsgivaren innan en uppsägning kan bli aktuell. Arbetsgivaren kan göra undantag från det principiella förbudet om medarbetaren har en sjukdom som medför en stadigvarande nedsättning av arbetsförmågan som är så väsentlig att arbetstagaren inte längre kan förväntas utföra arbete av någon betydelse hos arbetsgivaren.

Det är arbetsgivaren som har full bevisbörda för att arbetsförmågan är stadigvarande nedsatt. Det är därför viktigt att arbetsgivaren kan uppvisa en bra dokumentation över de rehabiliteringsåtgärder och den omplaceringsutredning som genomförts. Innan beslut om uppsägning fattas ska det göras en avstämning med personalenheten.

Uppsägningen från arbetsgivarens sida ska vara skriftlig. Eftersom uppsägningen sker av personliga skäl har medarbetaren inte företrädesrätt till återanställning.

Observera att underrättelse och varsel om eventuell uppsägning måste ske inom två månader i förhållande till rehabiliteringsarbetes avslut. (30 § LAS jmf m 7 § LAS).

10.2 Uppsägningstid

De medarbetare som har varit sammanhängande anställda i mer än 12 månader har en uppsägningstid enligt AB § 33 mom. 1 på sex månader när det sker på initiativ av arbetsgivaren.

