



Kommunövergripande tillämpningsanvisningar till Riktlinje för arbetsmiljö och hälsa – hållbart arbetsliv

Arbetsanpassning och rehabilitering

Dokumenttyp: Kommunövergripande tillämpningsanvisning

Antaget av: Kommundirektör

Senast reviderat: Kommundirektör 2023-05-10

Giltighetstid: Tillsvidare

Diarienummer: KS 2023-477

Dokumentansvarig: HR-direktör

Adresserat till: Samtliga förvaltningar

Tidpunkt för aktualitetsprövning:

Relaterade styrdokument: Riktlinje för arbetsmiljö och hälsa – hållbart arbetsliv

Sökord: Arbetsanpassning, rehabilitering

Inledning

En arbetsgivare har ett långtgående ansvar för att tidigt utreda behovet av arbetsanpassningar för att förebygga att en medarbetare blir sjukskriven. Om en medarbetare drabbas av nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom, ohälsa eller skada har Linköpings kommun som arbetsgivare ett lagstadgat ansvar för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. Målet med den arbetslivsinriktade rehabiliteringen är i första hand att medarbetaren ska kunna återgå i sitt ordinarie arbete utifrån anställningsavtalet.

Ansvar för rehabiliteringen

Chef med personalansvar som fått arbetsmiljöuppgifter fördelade till sig har ansvar för den arbetslivsinriktade rehabiliteringen. Ansvarig chef kan få stöd i arbetet med tidiga signaler på ohälsa och rehabilitering av HR-konsult på förvaltningen samt från det stödmaterial och de mallar som presenteras på Chefsportalen.

1. Vid tidiga signaler på ohälsa: Förebygg sjukfrånvaro

Arbetsanpassning är individuella åtgärder i den fysiska, organisatoriska eller sociala arbetsmiljön. Anpassningar kan dels vara förebyggande åtgärder i syfte att undvika ohälsa eller sjukfrånvaro, men de kan också användas för att medarbetare med nedsatt arbetsförmåga ska kunna fortsätta att utföra sitt vanliga arbete, eller för att den som varit sjuk ska kunna återgå helt eller delvis i arbete. Arbetsanpassningar kan vara tidsbegränsade eller varaktiga och kan innefatta sådant som hjälpmedel, förändrade arbetstider, arbetsuppgifter och fördelning av arbetsuppgifter.

Utreda behov av arbetsanpassning

Om en medarbetare uppvisar tidiga signaler på ohälsa, har chefen skyldighet att tidigt utreda behovet av arbetsanpassningar för att så långt det är möjligt förebygga sjukdom.

Omtankesamtal

Omtankesamtalen ska vara ett förtroendefullt samtal mellan chef och medarbetare kring frågor som rör till exempel hälsa, närvaro, arbetsklimat, stress och produktivitet. Samtalet kan initieras av både chef och medarbetare och syftar till att kartlägga om det finns behov av arbetsanpassningar eller andra åtgärder för att förhindra att en medarbetare blir sjukskriven. Frågemall för Omtankesamtalen finns i Adato eller på Chefsportalen.

Dokumentera, utvärdera och följ upp

Arbetsanpassningar ska alltid dokumenteras skriftligt i Adato, tidsättas och följas upp. Det är också viktigt att löpande utvärdera hur anpassningarna har fungerat och om de behöver justeras.

2. Vid sjukskrivning: Planera för en hållbar återgång

När en medarbetare är sjukskriven åligger det arbetsgivaren att arbeta med arbetslivsinriktad rehabilitering. En sjuk medarbetare har också ett så kallat förstärkt anställningsskydd. Det innebär att arbetsgivaren så långt det är skäligt är skyldig att arbeta med stöd- och anpassningar för att medarbetaren ska kunna återfå sin arbetsförmåga.

Beroende på hur sjukdomen utvecklas kan rehabiliteringen behöva göras i följande tre steg, ibland flera gånger under rehabiliteringsprocessen:

- Undersöka och utreda
- Planera för återgång i arbete och
- Följa upp

Rehabiliteringssamtal

Chef ansvarar för att kalla den sjukskrivne medarbetaren på ett rehabiliteringssamtal för att utreda vilka arbetsuppgifter medarbetaren kan utföra, men även för att ta reda på vilka uppgifter medarbetaren skulle kunna utföra med arbetsanpassningar och i så fall vilka arbetsanpassningar som skulle kunna vara lämpliga utifrån medarbetarens behov och verksamhetens möjligheter. Denna analys görs med utgångspunkt i den information som framgår av medarbetarens läkarintyg. Vid behov kan företagshälsovården vara behjälplig i analysen. Chef ansvarar för att aktiviteterna, anpassningarna och åtgärderna följs upp kontinuerligt.

Plan för återgång i arbete

Som arbetsgivare är vi enligt Socialförsäkringsbalken (SFB) skyldiga att ta fram en plan för återgång i arbete när en medarbetare varit sjuk i 30 dagar och förväntas vara sjuk i mer än 60 dagar. Denna plan upprättas i en särskild mall i Adato och kan begäras in av Försäkringskassan.

Utredningar av extern aktör

Om en medarbetare är färdigutredd av vården, men ändå inte kan återgå i sitt ordinarie arbete, trots rehabiliterande åtgärder, kan det bli aktuellt att beställa en utredning av arbetsförmågan från en upphandlad extern aktör. Denna typ av utredning syftar till att ta reda på om medarbetarens arbetsförmåga är stadigvarande över tid och om det finns ytterligare arbetsanpassningar som skulle kunna göra att medarbetaren kan utföra hela eller delar av sitt arbete.

Anpassningsutredning

Om en utredning resulterar i förslag på åtgärder som skulle kunna göra att medarbetaren kan återgå i ordinarie arbete utifrån anställningsavtalet, ansvarar chef för att genomföra en anpassningsutredning. Linköpings kommun är ansvarig för att genomföra de åtgärder som bedöms vara är möjliga för att medarbetaren ska kunna återgå i arbete. För att kunna avgöra vilka åtgärder som är möjliga och skäliga behöver chef göra en analys utifrån följande ställningstaganden:

- Arbetsmiljömässiga ställningstaganden: Anpassningarna får inte medföra försämrad arbetsmiljö för andra medarbetare.

- Arbetsrättsliga ställningstaganden: Arbetsgivaren är inte skyldig att förflytta andra medarbetare för att frigöra en tjänst. Arbetsgivaren är inte heller skyldig att utöka sin verksamhet eller skapa nya arbetsuppgifter.
- Ekonomiska ställningstaganden: Arbetsgivaren är endast skyldig att bekosta åtgärder inom rimliga gränser. Vad som är rimligt att kräva av arbetsgivaren bedöms av omständigheterna i det enskilda fallet.

3. Vid hållbar återgång: Avsluta rehabiliteringen

Målet med rehabiliteringen är att medarbetaren ska kunna återgå i sitt ordinarie arbete utifrån anställningsavtalet.

Dokumentera och avsluta

Dokumentation kring rehabiliteringen ska ske löpande i systemet Adato. Vid avslut av ett rehabiliteringsärende ansvarar chef för att kalla berörda parter till ett möte där alla åtgärder och aktiviteter som vidtagits under rehabiliteringsprocessen, resultatet av dessa och resultatet av rehabiliteringen som helhet går igenom. Avslutet av rehabiliteringen dokumenteras också skriftligt, både genom underskrift av blankett, som scannas in i Adato, och genom att ärendet avslutas i Adato.

En avslutad rehabilitering kan resultera i olika vägar framåt:

- Åter till ordinarie arbete
- Åter till ordinarie arbete med anpassningar
- Återgång i annat arbete inom anställningsavtalets ram

4. Hållbar återgång inte möjlig: Omplaceringsutredning

Omplaceringsutredning används när medarbetaren, trots rehabiliterande insatser inte kan återgå i arbete inom anställningsavtalets ram och arbetsförmågan, utifrån läkarintyg, utredning och anpassningsutredning, bedöms vara stadigvarande nedsatt under en överskådlig tid.

Omplaceringsutredning

I en omplaceringsutredning kartläggs om det finns något annat lämpligt ledigt arbete inom hela Linköpings Kommun som kan erbjudas medarbetaren.

Omplaceringsutredningar hanteras av HR-specialister inom arbetsrätt. En omplaceringsutredning kan resultera i följande vägar framåt:

- Återgång i annat lämpligt arbete inom Linköpings kommun
- Omställning
- Uppsägning av personliga skäl