

Hjälpertexter till blankett (7459) Arbetsgivarens plan för återgång i arbete

Här följer hjälptexterna till punkterna i blanketten. Hjälptexten ger ytterligare stöd för vad som ska dokumenteras under aktuell punkt.

Punkt 2: Ställningstagande till om en plan för återgång i arbete ska tas fram

Hjälptext till fält 1: Ja. Ingen plan tas fram.

Om det uppstår nya omständigheter som innebär att du kan anta att arbetstagaren kommer vara sjukskriven mer än 60 dagar ska du ta fram en plan så snart som möjligt.

Punkt 2.a Ta ställning till vilken av följande tre situationer som stämmer in på din arbetstagare. Du behöver bara fylla i kortfattade skäl till ditt ställningstagande.

Hjälptext till rubriken

Ta hänsyn till din medarbetares integritet och dokumentera bara de uppgifter som är nödvändiga för att uppnå syftet med planen.

Hjälptext till fält 3: Arbetstagarens hälsotillstånd gör att en plan inte kan tas fram för tillfället

Det måste klart framgå att arbetstagarens hälsotillstånd är sådant att hen inte kan delta i planeringen- Om du är tveksam, så måste du ta fram en plan.

Punkt 3.b

Hjälptext till fält 7: Anpassning av arbetsuppgifter

Anpassning kan till exempel innebära att arbetstagarens arbetsuppgifter omprioriteras eller omfördelas mellan andra kollegor med samma arbete. Du kan också överväga andra arbetsuppgifter eller tillfällig eller varaktig förflyttning inom ramen för arbetstagarens anställning. Du som arbetsgivare har ingen skyldighet att utvidga verksamheten eller skapa nya arbetsuppgifter. Om du gör en omfördelning av arbetsuppgifter, så ska du ta hänsyn till risken för skador hos andra arbetstagare som påverkas.

Hjälptext till fält 9: Annat arbete

Enligt 7 § andra stycket LAS är du skyldig att se över möjligheterna för annat arbete utanför anställningsavtalets ramar när

- du har uttömt alla möjligheter för återgång i ordinarie arbete
- arbetstagarens arbetsförmåga är stadigvarande nedsatt
- arbetstagaren inte kan utföra något arbete av betydelse

Hjälptext till fält 10: Utbildning eller upplärning

Utbildning eller upplärning till arbete utanför anställningsavtalets ram kan bli aktuellt när alla rehabiliteringsåtgärder som ska hjälpa arbetstagaren att återgå i ordinarie arbete är uttömda. Den här åtgärden är dock beroende av arbetsplatsens storlek och resurser.