



HANDBOK REHABILITERING

Rehabilitering – återgång i arbetet. Ett stöd för fackligt förtroendevald och skyddsombud.

Utarbetad av Kristin Werkander och Nina Rogström, förhandlare på Akavia

Version 1.1

Ursprunglig version: 29 december 2023

Senast reviderad: 24 augusti 2026

Innehåll

Avgränsningar.....	2
Vad är rehabilitering?	2
Vem gör vad?.....	2
Arbetsgivarens ansvar	2
Vad är arbetsanpassning?	3
Skyddsombudets uppgift.....	3
Fackligt förtroendevalds ansvar	4
Arbetsstagarens ansvar.....	4
Försäkringskassans ansvar	5
Företagshälsovården eller annan motsvarande extern resurs	5
Plan för återgång i arbete.....	6
Om arbetsgivaren inte fullgör sitt rehabiliteringsansvar?	6
Rehabiliteringsansvaret fullgjort?	7
Omplacering när återgång inte är möjlig	7
Omplacering är möjlig	8
Omplacering är inte möjlig.....	8
Uppsägning på grund av personliga skäl.....	8
Förebyggande åtgärder - kortfattat	8
Lathund – återgång i arbete	10

Avgränsningar

Denna handbok är tänkt som ett stöd för lokalt förtroendevalda/ skyddsombud i frågor som rör rehabiliteringsprocessen. Utgångspunkten i handboken är när arbetstagaren redan har blivit sjukskriven och en plan behöver tas fram för hur arbetstagaren ska kunna återgå i arbete. Handboken kommer inte behandla det förebyggande arbetsmiljöarbetet därav. Handboken kommer bland annat beröra olika aktörers ansvar, skyldigheter och rättigheter i processen men även exempel på hur den fackliga parten kan hjälpa till i olika situationer.

Vad är rehabilitering?

Rehabilitering innebär att stödja en person som är sjukskriven att återfå hälsan efter sjukdom eller olycksfall för att kunna återgå i arbete. Detta ansvar åligger arbetsgivaren och benämns arbetslivsinriktad rehabilitering.

Vem gör vad?

Arbetsgivarens ansvar

Arbetsgivaren har det yttersta rehabiliteringsansvaret. Reglerna om arbetsgivarens rehabiliteringsansvar framgår i 3 kap. arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöverkets föreskrift om om planering och organisering av arbetsmiljöarbete (AFS 2023:2) och Arbetsmiljöverkets föreskrift om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2023:1). Arbetsmiljöverkets föreskrift om den organisatoriska och sociala arbetsmiljön var tidigare en egen föreskrift "OSA", men är numer inkluderad i AFS 2023:2.

Annan lagstiftning som har betydelse är Lag (1982:80) om anställningsskydd (LAS) och Socialförsäkringsbalken (SFB), främst.

Arbetsgivaren har ansvar för

- att rehabiliteringsutredning genomförs
- att vidta de åtgärder som behövs och skäligen kan krävas för att en effektiv arbetslivsinriktad rehabilitering genomförs
- att ta fram en plan för återgång i arbete, rehabiliteringsplan
- att samråda med arbetstagaren och lämna de upplysningar som behövs till Försäkringskassan.
- att hålla löpande kontakt med arbetstagaren

För en arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga gäller arbetsgivarens rehabiliteringsansvar oberoende av om den nedsatta arbetsförmågan beror på händelser som inträffat utanför eller i arbetet eller före anställningens början.

Arbetsgivarens skyldighet att vidta anpassningsåtgärder är begränsade så till vida att om det kan leda till en försämrad arbetsmiljö eller innebära skada för andra arbetstagare

eller negativa effekter för verksamhetens effektivitet behöver inte arbetsgivaren genomföra dessa. Arbetsgivaren har bara en skyldighet att rehabilitera återgång i arbete hos arbetsgivaren. Gränsen för arbetsgivarens anpassnings- och rehabiliteringsansvar är inte uttryckligen reglerat i lag, utan har utvecklats genom Arbetsdomstolens praxis. Arbetsgivaren har alltid det yttersta juridiska ansvaret för verksamhetens arbetsmiljö.

Vad är arbetsanpassning?

Utgångspunkten är att arbetsgivaren ska anpassa arbetsuppgifter och arbetsmiljö så mycket som behövs för att arbetstagaren ska kunna fortsätta att utföra sina arbetsuppgifter. Det är dock inte alltid möjligt på varje arbetsplats och för varje arbetsuppgift att anpassa på önskvärt sätt då det är beroende på verksamhetens förutsättningar. Arbetsmiljölagen reglerar inte hur mycket en arbetsgivare är skyldig att arbetsanpassa utan det beror på det enskilda fallet och dess förutsättningar. Exempel på arbetsanpassningsåtgärder är att en arbetstagare får nya arbetsverktyg eller ergonomiska hjälpmedel, får ett eget schema, arbetstider, arbeta hemifrån, minskad extern kontakt med klienter/kunder/leverantörer, en uppgift åt gången m.m.

Arbetsförmågebedömning

Arbetsförmåga avser en persons olika förmågor så som fysisk och kognitiv förmåga att genomföra de uppgifter som ingår i arbetstagarens arbete.

För att ta reda på arbetstagarens arbetsförmåga behöver en kartläggning av arbetstagarens befintliga arbetsuppgifter genomföras. Syftet med det är att kartlägga arbetstagarens förmåga i förhållande till arbetets krav. En kartläggning av arbetsförmåga kan vara aktuell när en arbetstagare har nedsatt arbetsförmåga men fortfarande är kvar i arbetet men även när en arbetstagare är sjukskriven. En kartläggning kan i vissa fall vara tillräcklig för att vidta relevanta åtgärder men i andra fall så kan en mer omfattande utredning av arbetsförmågan krävas. En arbetsförmågebedömning bör ske när det är troligt att arbetstagaren helt eller delvis inte kan återgå i arbete utan anpassningsåtgärder.

I kartläggningen är det viktigt att både arbetsgivaren och arbetstagaren är delaktiga för att kunna komma fram till en samsyn för arbetstagarens behov av anpassningsåtgärder. Vilka stödåtgärder och anpassningar som behövs för att arbetstagaren ska kunna återgå behöver identifieras. Möjligheten till andra arbeten hos arbetsgivaren bör även undersökas.

Skyddsombudets uppgift

Skyddsombudet ska bevaka att arbetsgivaren uppfyller kraven i det systematiska arbetsmiljöarbetet och att arbetsgivaren fullgör sitt rehabiliteringsansvar i enlighet med lagstiftningen. Skyddsombudet ska verka för att arbetsgivaren

- har rutiner för arbetsanpassning och rehabilitering

- fullgör sina skyldigheter vad avser arbetsanpassning och rehabilitering
- upprättar en tidsatt handlingsplan samt följer upp den
- ger arbetstagaren möjlighet att tydliggöra sina behov och möjliga lösningar utifrån arbetstagarens förutsättningar

Skyddsombudet ska företräda samtliga arbetstagare, oavsett facklig tillhörighet, i arbetsmiljöfrågor inom skyddsområdet. Det är upp till arbetstagaren om denne vill ha skyddsombudets stöd i det enskilda rehabiliteringsärendet. Om arbetstagaren tackar nej till stöd så ska det respekteras.

Skyddsombudets roll regleras i arbetsmiljölagen och arbetsmiljöförordningen. Ett skyddsombud omfattas även av Arbetsmiljöverkets författningssamling. På de arbetsplatser skyddsombud saknas och där det inte finns någon skyddskommitté kan det regionala skyddsombudet träda in.

Det är av vikt att skyddsombudet även interagerar med den lokalfackliga organisationen och om en sådan saknas tar kontakt med förbundet om stöd behövs eller om ärendet övergår från arbetsmiljöfrågor till arbetsrättsliga frågor. Vid behov av stöd kan skyddsombud alltid ta hjälp av fackförbundet centralt och då i första hand med det Akademikerförbund som är kontaktförbund för det kollektivavtal som arbetsgivaren är ansluten till.

Ett skyddsombud har inte något juridiskt ansvar för om det finns brister i arbetsmiljön eller om någon skulle skadas.

Fackligt förtroendevalds ansvar

Facklig representant kan medverka som stöd för arbetstagaren i en utredning om rehabilitering och arbetsanpassning om arbetstagaren önskar det. Det är endast arbetstagaren som kan neka facklig medverkan, ingen annan aktör har den möjligheten.

En fackligt förtroendevald har inte något juridiskt ansvar för om det finns brister i arbetsmiljön eller om någon skulle skadas.

Arbetstagarens ansvar

Arbetstagaren ska efter bästa förmåga medverka i sin egen rehabilitering. Det innebär bland annat att arbetstagaren behöver vara villig att, inom sin arbetsskyldighet, pröva olika rimliga åtgärder som arbetsgivaren föreslår så som att komma till rehabiliteringsmöten och kommunicera med arbetsgivaren, då oftast med en kontaktperson på arbetsplatsen. Arbetstagarens behöver vara delaktig i sin egen rehabilitering utifrån arbetstagarens förutsättningar, så som att komma med egna förslag och tankar om arbetsanpassning- och/eller rehabiliteringsåtgärder som arbetstagaren tror kan vara lämpliga brukar vara en stor bidragande del till en lyckad rehabilitering. Arbetstagaren är inte skyldig att göra sådant som innebär en risk för arbetstagarens hälsa eller som inte bidrar till en återgång i arbetet.

Om arbetstagaren, utan giltigt skäl, vägrar eller inte vill delta i sin egen rehabilitering kan följden bli att arbetsgivaren kan anses ha fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet och att arbetstagaren då inte längre kan göra anspråk på ett förstärkt anställningsskydd. Exempel på att en arbetstagare inte medverkar kan vara att arbetstagaren uteblir från möten, avbryter planerade eller påbörjade rehabiliteringsåtgärder utan rimligt skäl.

Om ett agerande hos arbetstagaren är kopplat till en sjukdom behöver arbetsgivaren ha fullgjort sin rehabiliteringsskyldighet för att det ska bli en fråga om att det kan föreligga grund för att avsluta arbetstagarens anställning.

Kontakt med den centralt fackliga organisationen ska tas för det fall sådan situation uppstår.

Arbetstagaren har en skyldighet att styrka till sin arbetsgivare att arbetstagarens arbetsförmåga är nedsatt på grund av sjukdom. Det görs med ett intyg utfärdat av läkare. Läkarityget behöver minst innehålla att arbetstagaren är sjukskriven, för vilken period arbetstagaren är sjukskriven och vem som utfärdat intyget. Arbetstagaren behöver alltså inte uppge diagnos eller anledning till sjukskrivningen men viktigt att veta är att det också begränsar arbetsgivarens möjlighet att vidta rätt anpassningsåtgärder och i förlängningen kan arbetsgivarens rehabiliteringsskyldigheter därför anses fullgjord.

Försäkringskassans ansvar

Försäkringskassans uppdrag är att utreda, besluta om och vid behov samordna de olika åtgärder som arbetstagaren behöver för att återgå till arbete. Försäkringskassan ska vid bestämda tidpunkter, i enlighet med rehabiliteringskedjan (återfinns på Försäkringskassans hemsida) bedöma rätten till ersättning och då i förhållande till arbetstagarens arbetsförmåga. Arbetstagaren ska vända sig direkt till Försäkringskassan i de frågor som Försäkringskassan gör bedömningar och fattar beslut, till exempel frågor om rehabiliteringsersättning, sjukpenning och sjukpenninggrundande inkomst (SGI).

Företagshälsovården eller annan motsvarande extern resurs

Ibland saknas tillräckliga kunskaper på arbetsplatsen för arbetet med arbetsanpassning och rehabilitering. Då kan arbetsgivaren ta hjälp utifrån, i första hand av företagshälsovården som många gånger har kännedom om arbetsplatsen eller av annan extern resurs som arbetar med rehabiliteringsfrågor. Skyddsombudet har möjlighet att ställa krav på att en extern resurs eller företagshälsovård tas in i processen.

Hälso- och sjukvården

Det är läkare som gör bedömning huruvida en person ska sjukskrivas och som till största delen ansvarar för den medicinska rehabiliteringen. Medicinsk rehabilitering syftar till att så långt som är möjligt återställa den fysiska eller psykiska funktionsförmågan.

Plan för återgång i arbete

Plan för återgång i arbete regleras främst i 30 kap. socialförsäkringsbalken (SFB). Om arbetstagaren kan förväntas vara sjukskriven, det vill säga arbetstagarens arbetsförmåga kommer att vara nedsatt på grund av sjukdom under minst 60 dagar ska arbetsgivaren senast dag 30 upprättat en plan för återgång i arbete (rehabiliteringsplan).

En plan för återgång i arbete behöver inte upprättas om det med hänsyn till arbetstagarens hälsotillstånd klart framgår att arbetstagaren inte kan återgå i arbete. För det fall det i detta skede bedöms att arbetstagaren ännu inte kan återgå i arbete ska detta dokumenteras. Om hälsotillståndet förbättras senare ska dock en plan omgående upprättas. Syftet med planen är att det ska vara ett stöd för arbetsgivaren för att kunna stötta arbetstagaren i återgång i arbete. Det finns inga formkrav för hur en plan för återgång i arbete ska se ut. Försäkringskassan har, på sin hemsida, mall som arbetsgivaren kan använda eller jämföra med när de upprättar sin egen plan. Det viktiga med planen är att den beskriver vilka åtgärder som ska vidtas och varför, vem som är ansvarig för respektive åtgärd och tidsplan. Arbetsgivaren ska kontinuerligt undersöka behovet av arbetsanpassningar och stöd för att ta till vara den arbetsförmåga som finns. Arbetsgivaren ska fortlöpande tillse att planen för återgång följs, genomförs och att det vid behov görs ändringar i den. En sådan uppföljning kan göras vid uppföljningsmöten med arbetsgivaren, arbetstagaren och övriga inblandade aktörer där en avstämning görs och det dokumenteras hur de genomförda åtgärderna har gått, om målet som var satta till uppföljningstillfället har uppnåtts, vad som återstår att göra och vad som ska uppnås till nästa uppföljningsmöte.

Om arbetsgivaren inte fullgör sitt rehabiliteringsansvar?

För det fall arbetsgivaren inte lever upp till sitt rehabiliteringsansvar eller är passiv och den lokala föreningen vill komma till tals med arbetsgivaren i rehabiliteringsfrågor eller i frågor som avser det systematiska arbetsmiljöarbetet så kan den lokala föreningen påkalla förhandling med stöd av 10 § medbestämmandelagen (MBL). Arbetsgivaren är då skyldig att infinna sig och förhandla i sak. Gör inte arbetsgivaren det kan den lokala föreningen yrka på allmänt skadestånd och det kan komma utdömas för förhandlingsvägran.

Begära åtgärd eller en 6:6a- anmälan

Om det finns brister eller risker i arbetsmiljön, och arbetsgivaren inte fullgör sitt rehabiliteringsansvar, ska skyddsombudet påtala detta för arbetsgivaren och ge denne möjlighet att vidta åtgärder. Om arbetsgivaren inte vidtar åtgärder trots att skyddsombudet har påtalat samt påmint arbetsgivaren om bristerna/riskerna kan skyddsombudet skicka en skriftlig framställan till arbetsgivaren och skriva att denne begär arbetsmiljöåtgärd. Skyddsombudet kan även begära/kräva att företagshälsovården eller annan extern aktör anlitas.

Skyddsombud, och endast skyddsombud, kan begära arbetsmiljöåtgärd eller arbetsmiljöundersökning i enlighet med 6 kap. 6a § arbetsmiljölagen (AML). Skyddsombudet har rätt att omgående få en skriftlig bekräftelse från arbetsgivaren på att begäran har mottagits. En svarstid sätts och arbetsgivaren ska då svara inom denna. Om arbetsgivarens svar kommit in innan svarstiden är slut och skyddsombud är nöjd med arbetsgivarens svar ska skyddsombudet inte göra någon begäran om ingripande från Arbetsmiljöverket. För det fall inget tillfredsställande besked kommer eller någon åtgärd inte genomförs av arbetsgivaren inom svarstiden kan skyddsombudet vända sig till Arbetsmiljöverket och begära prövning enligt 6 kap. 6 a § AML.

Det är viktigt att de begärda åtgärderna finns skriftligt dokumenterade, i till exempel ett protokoll eller i minnesanteckningar från ett möte eller i ett mail så att skyddsombudet kan visa att bristerna/riskerna har påtalats vid ett eller flera tillfällen.

Innan en 6 kap. 6a § AML-anmälan sker ska skyddsombudet alltid ta kontakt med sitt fackförbund centralt.

Rehabiliteringsansvaret fullgjort?

När arbetsgivaren har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar ska rehabiliteringsprocessen avslutas. Rehabiliteringsprocessen ska avslutas på ett tydligt och formellt sätt. Detta kan exempelvis ske genom att arbetsgivaren kallar arbetstagaren och övriga aktörer till ett möte där parterna går igenom, utifrån rehabiliteringsplanen, vilka åtgärder som har genomförts, resultatet av dessa och om målet med rehabiliteringen har uppnåtts.

Omplacering när återgång inte är möjlig

Arbetsgivaren ansvarar för att så långt det är möjligt se till att arbetstagaren kan arbeta kvar. Omplaceringsskyldigheten blir aktuell när alla skäliga åtgärder har vidtagits men där arbetstagaren stadigvarande inte kan utföra arbete av någon betydelse. Om arbetstagaren inte kan återgå till sitt ordinarie arbete ska arbetsgivaren genomföra en omplaceringsutredning för att ta reda på om det finns möjligheter till annat arbete hos arbetsgivaren. Omplaceringsutredning ska göras i så nära anslutning som möjligt till den avslutade rehabiliteringsprocessen då arbetsgivaren har konstaterat att återgång till ordinarie arbete är utesluten. Arbetsgivarens omplaceringsskyldighet är den sista åtgärden för att försöka rädda arbetstagarens anställning hos arbetsgivaren.

Vid omplaceringsutredningen ska arbetstagarens kompetens kartläggas, då även inom andra områden än det som arbetstagaren tidigare har arbetat med. Arbetsgivaren ska bedöma arbetstagarens kompetens och ska då i sin bedömning beakta vilken kompetens arbetstagaren skulle kunna ha efter en viss upplärningstid om fyra till fem månader. Vidare ska alla lediga arbeten som finns på arbetsplatsen jämföras och listas utifrån bästa möjliga med det som är mest likt arbetstagarens tidigare roll. Omplaceringserbjudandet måste vara skäligt.

Kontakt med den centralt fackliga organisationen ska tas för att erhålla stöd, för det fall fråga om omplacering aktualiseras oavsett om det är möjligt eller inte möjligt med omplacering.

Omplacering är möjlig

Om arbetstagaren tackar ja till ett omplaceringserbjudande så omregleras anställningen. Det är då viktigt att arbetsgivaren och arbetstagaren följer upp och stämmer av att allt fungerar som planerat.

Tackar arbetstagaren nej till ett skäligt omplaceringserbjudande har arbetsgivaren inga ytterligare skyldigheter utan arbetstagaren riskerar då att bli uppsagd från sin anställning. Det är därför viktigt att den fackliga företrädaren delger arbetstagaren, före arbetstagaren fattar sitt beslut om vilka konsekvenser som kan bli aktuella för det fall arbetstagaren tackar nej.

Omplacering är inte möjlig

För det fall omplacering inte är möjligt är det arbetsgivarens ansvar att påvisa att arbetstagaren har en stadigvarande nedsatt arbetsförmåga och inte kan utföra något arbete av betydelse för arbetsgivaren. Arbetsgivaren måste kunna visa att denne noggrant utrett alla möjligheter till rehabiliterings- och anpassningsåtgärder samt att omplacering inte är möjlig.

Uppsägning på grund av personliga skäl

Först när arbetsgivaren har fullgjort sitt rehabiliteringsansvar så kan det finnas sakliga skäl för uppsägning. Den prövning som ska ske vid en sådan bedömning om arbetstagarens arbetsförmåga, vid uppsägningstillfället, är i sådan grad stadigvarande nedsatt, att denne inte ens efter skäliga anpassningsåtgärder kan utföra arbete för arbetsgivaren som skäligen kan krävas att arbetsgivaren erbjuder.

För att det ska finnas sakliga skäl ska arbetsgivaren också ha undersökt möjligheterna till omplacering till annat ledigt arbete i enlighet med 7 § 2 st. LAS och kommit fram till att det inte finns någon möjlighet till sådan omplacering, alternativt om arbetstagaren har tackat nej till ett skäligt omplaceringserbjudande.

Underrättelse och varsel om eventuell uppsägning måste ske inom två månader efter det att arbetsgivarens rehabiliteringsutredning avslutats, detta framgår av 30 och 7 §§ LAS.

Tänk på att alltid läsa in dig och uppdatera dig på gällande lagstiftning samt att det kan finnas regleringar i kollektivavtal som kan komma att aktualiseras.

Tips på vägen!

Förebyggande åtgärder - kortfattat

- Agera på tidiga signaler
- Tillse att arbetsgivaren har tydliga och vedertagna rutiner

- Samverkan mellan arbetsgivare och lokalfackliga för förebyggande arbete, involvera arbetstagarna
- Tillse att arbetsgivaren har rutiner för samarbete med andra aktörer
- Lär av erfarenheter

Tänk på att du alltid kan ta kontakt med det centrala fackförbundet för frågor och stöd.

Lathund – återgång i arbete

När?	Arbetsgivarens skyldigheter	Arbetstagaren	Fackets uppdrag/ Skyddsombudets uppdrag	Möjliga åtgärder
Vid första kontakt med arbetstagaren		Vilka förväntningar har arbetstagaren?	- Informera arbetstagaren om vilka rättigheter och skyldigheter arbetstagaren har. - Uppdatera dig på AML, föreskrifter om arbetsanpassning, ta stöd centralt - Stötta arbetstagaren	
- På arbetstagarens begäran - På arbetsgivarens begäran - Vid återkommande korttidsfrånvaro - Vid sjukskrivning	- Påbörja rehabiliteringsutredning - Beskriva rehabiliteringsprocessen för arbetstagaren - Påbörja plan för återgång i arbete senast dag 30 om arbetstagaren förväntas vara sjukskriven mer än 60 dagar	- Vara delaktig i sin egen rehabilitering efter bästa förmåga. - Vilka förväntningar och farhågor har arbetstagaren för att återgå i arbete? - Kontakta andra aktörer t.ex. behandlande läkare, företagshälsovård, rehabiliteringskoordinator, FK	- Stötta arbetstagaren - Informera arbetstagaren om dennes rättigheter och skyldigheter - Bevaka att arbetsgivaren uppfyller sina skyldigheter - Stötta arbetstagaren i kontakt med FK och andra aktörer	- Rehabiliteringsplan - Om sjukpenning dras in behöver arbetstagaren anmäla sig till Arbetsförmedlingen som aktivt sökande. - Påkalla förhandling vid behov - Arbetstagaren tar kontakt med en rehabiliteringskoordinator
	- Utreda hur behoven och möjligheterna till arbetsanpassningar ser ut samt hur arbetstagarens arbetsförmåga kan tillvaratas - Dokumentera eventuella beslut om arbetsanpassningar och stöd samt syftet med dessa	- Delaktig genom att uppge sina förutsättningar samt vilka arbetsanpassningar som kan vara aktuella för att arbetstagaren ska kunna komma tillbaka till arbete på ett hållbart sätt? - Arbetstagaren är inte skyldig att berätta om sin diagnos, men det är av	- Ge förslag till konstruktiva lösningar - Stötta arbetstagaren	- Arbetstid och schema som möjliggör tillräcklig återhämtning - Rutiner, checklista - Regelbundna avstämningar kring arbetsbelastning - Prioritering av arbetsuppgifter - En uppgift i taget

		stor vikt att arbetsgivaren förstår hur arbetstagarens arbetsförmåga är påverkad. • Är det möjligt för arbetstagaren att återgå till sitt ordinarie arbete? • Vad kan arbetsgivaren (chefen) göra för att stödja arbetstagaren på bästa sätt?		• Arbete i lugn miljö • Ergonomisk arbetsplats • Pauser för fysisk återhämtning • Arbetsredskap och hjälpmedel • Digitala hjälpmedel • Tydligt arbetssätt och förväntningar
	• Genomföra eventuella arbetsanpassningar • Riskbedömning?			• Tidsbegränsade anpassningar • Varaktiga anpassningar
	• Uppföljning av eventuella arbetsanpassningar och justering av dessa vid behov	• Delaktig i uppföljningen	• Stötta arbetstagaren	
• Omplacering	• Utredda möjligheterna för omplacering	•	• Ta kontakt med det centrala fackliga förbundet för stöd i fråga om omplacering.	• Beakta och tillse att eventuella omplaceringer bjudanden är i enlighet med arbetsrättslig lagstiftning. • Beakta att kollektivavtal och MBL efterlevs. • Beakta att det förstärkta anställningsskyddet upprätthålls
• Anställningen är i fara			• Kontakt ska tas med det centrala fackliga förbundet för stöd.	