

Socialdepartementet
Socialförsäkringsminister
Annika Strandhäll
103 33 Stockholm

Kopia till generaldirektör Ann-Marie
Begler, Försäkringskassan

Stockholm 2017-05-16

Insatser och samverkan för att underlätta återgång i arbete

Arbetsgivare har ett långtgående ansvar för att förebygga ohälsa och underlätta återgången i arbete för sina sjukskrivna medarbetare. Det finns en allmän medvetenhet om betydelsen av tidiga och aktiva insatser för att ta tillvara medarbetarens arbetsförmåga. Arbetsgivarna söker ofta samarbete med övriga aktörer i sjukprocessen, har förväntan om tidiga insatser och efterfrågar information och stöd.

Försäkringskassan har en viktig funktion som central aktör i sjuk- och rehabiliteringsprocessen. Förutom myndighetens ansvar att bedöma individens rätt till ersättning enligt regelverket, har Försäkringskassan även ansvar att klarlägga individens rehabiliteringsbehov och samordna de olika aktörerna i sjukprocessen för en effektiv och ändamålsenlig rehabilitering. Försäkringskassan ska då samverka med den sjukskrivne medarbetaren, arbetsgivaren, hälso- och sjukvården, socialtjänsten, Arbetsförmedlingen och andra myndigheter som berörs.

Avskaffad arbetsprövning

Arbetsprövning är utredningsåtgärd för att klarlägga vilken arbetsförmåga medarbetaren har eller kan uppnå genom arbetsplatsinriktad rehabilitering. Arbetsprövning har vanligtvis omfattat två veckor och under denna tid har sjukpenning betalats från Försäkringskassan. Vid arbetsprövning har medarbetaren kunnat pröva sin förmåga utan prestationskrav och med bibehållen sjukpenning. Arbetsprövning som aktivitet har krävt godkännande av Försäkringskassan innan genomförande.

Det har kommit till vår kännedom att Försäkringskassan för ett år sedan avskaffade den sjukskrivnes möjlighet till arbetsprövning. Detta har endast meddelats internt inom myndigheten, se bilaga. Som arbetsgivarföreträdare ser vi allvarligt på att åtgärden slopats. Det är dessutom besvärande det skett utan vare sig föregående kommunikation eller med extern information.

Som arbetsgivarföreträdare vill vi belysa att arbetsprövning är ett värdefullt verktyg tidigt i rehabiliteringsprocessen. Istället för att avskaffa medarbetarens möjlighet att

pröva arbete borde åtgärden utvecklas. Vi ser stora fördelar i möjligheten för sjukskrivna medarbetare att på ett enkelt sätt och under kortare tid får prova sin förmåga – trots sjukdom – utan prestationskrav och med bibehållen sjukpenning.

Arbetsträning

Efter en längre tids sjukfrånvaro kan arbetsträning vara ett lämpligt sätt att inleda återgången i arbete, i befintliga eller nya arbetsuppgifter hos sin arbetsgivare eller hos ny arbetsgivare. Arbetsträning får pågå i högst tre månader hos den egna arbetsgivaren, upp till ett år hos ny arbetsgivare. Arbetsträning är en form av arbetslivsinriktad rehabilitering, som underlättar återgången i arbete helt eller delvis. Arbetsträning kan vara en värdefull åtgärd inte minst vid psykisk ohälsa.

Arbetsträning som aktivitet måste alltid godkännas av Försäkringskassan innan den får genomföras. Den förutsätter att Försäkringskassan upprättat en rehabiliteringsplan, då Försäkringskassan betalar rehabiliteringspenning till medarbetaren under arbetsträning.

Dessvärre beviljar Försäkringskassan i allt mindre omfattning arbetsträning och rehabiliteringspenning. Mot bakgrund av den ökande sjukfrånvaron, särskilt avseende längre sjukskrivningar och psykisk ohälsa, är det bekymmersamt att möjligheten till arbetsträning minskar. Våra medlemmar signalerar att Försäkringskassan alltmer sällan ser arbetsträning hos den egna arbetsgivaren som ett verktyg för att underlätta återgången i arbete och för att förkorta sjukfrånvaron. Det förefaller dessutom som att regelverket inte tillämpas likvärdigt och rättssäkert.

Samverkan

Försäkringskassan har ansvar för att utreda rehabiliteringsbehovet och samordna de insatser från arbetsgivare, hälso- och sjukvården, Arbetsförmedlingen, socialtjänsten och andra myndigheter som behövs för att den sjukskrivne ska kunna återgå i arbete eller kunna söka arbete. Avstämningsmöten är viktiga för Försäkringskassans möjligheter att tillsammans med övriga aktörer utreda och bedöma det medicinska tillståndet, arbetsförmågan och möjligheterna till eventuell rehabilitering. Avstämningsmöten ger också förutsättningar för att upprätta den rehabiliteringsplan för återgång i arbete som Försäkringskassan ansvarar för. Sådan plan ska ange vilka konkreta åtgärder som är aktuella, vem som ansvarar och tidplan för rehabiliteringen.

När en sjukskriven medarbetares återgång i arbete kräver planering och medverkan från Försäkringskassan är det angeläget att samverkan fungerar och att avstämningsmöten hålls. Dessvärre har Försäkringskassan under en längre tid i allt mindre omfattning deltagit i sådan samverkan. Detta är oroväckande då det kan leda till att insatser för återgång i arbete fördröjs och att sjukfrånvaron förlängs.

Mot bakgrund av den ökande sjukfrånvaron borde värdefulla insatser och verktyg som kan mobilisera och ta tillvara arbetsförmåga värnas och tillämpas. Åtgärder som är inriktade på tidiga och effektiva insatser för återgång i arbete bör utvecklas, inte avskaffas. Vi föreslår därför att möjligheten att arbetspröva återinförs och att sådan insats bör anmälas av arbetsgivare och medarbetare till Försäkringskassan, utan krav på godkännande från myndigheten.

Vi anser att arbetsträning hos den egna arbetsgivaren är ett viktigt verktyg för att underlätta återgången i arbete och för att förkorta sjukfrånvaron. Det är angeläget att möjligheten att arbetsträna med rehabiliteringspenning kan ske på ett likvärdigt och rättssäkert sätt.

Försäkringskassans aktiva samverkan med arbetsgivare och övriga aktörer i sjukprocessen bör tillförsäkras, då den är en nödvändig förutsättning för att en låg och stabil sjukfrånvaro ska kunna nås.

Som arbetsgivarföreträdare föreslår vi att Försäkringskassan möjliggör informations- och erfarenhetsutbyte kring arbetet med en effektiv rehabilitering.



Svenskt Näringsliv



Sveriges Kommuner och Landsting

Ett IM gäller i högst ett år från utgivningsdatum, men kan upphöra att gälla tidigare. För korrekt information om vilka IM som är giltiga, titta alltid på Fia.

Arbetsprövning ska inte längre användas som utredningsmetod i ärenden om sjukpenning

Det här meddelandet vänder sig i första hand till dig som är personlig handläggare. Det vänder sig också till dig som har i uppdrag att stödja dessa handläggare.

Meddelandet handlar om att Försäkringskassan inte längre ska använda arbetsprövning som metod för att utreda rätten till sjukpenning och behovet av rehabilitering.

Här kan du läsa om

- Beslutet
- Varför ska arbetsprövning inte längre användas?
- Hur påverkas andra aktörer av beslutet?
- När används arbetsprövning idag?
- Bakgrund till meddelandet

Beslutet

Försäkringskassan ska inte längre använda arbetsprövning som metod för att utreda rätten till sjukpenning och behov av rehabilitering.

Beslutet grundar sig på att det finns andra och effektivare utredningsmetoder. Det är också svårt att objektivt utvärdera resultatet av en arbetsprövning. Resultatet kan därför inte betraktas som ett fördjupat underlag för beslut om rätten till sjukpenning eller behov av arbetslivsinriktad rehabilitering.

Varför ska arbetsprövning inte längre användas?

Huvudskälen till att arbetsprövning inte längre ska användas som utredningsmetod är att

- den används i liten omfattning (4 procent i långa ärenden),¹

¹ Sjukpenningärenden som avslutas för att dagarna tar slut – Rättslig kvalitetsuppföljning

- den sällan leder till någon objektiv information och
- det finns andra utredningsmetoder som är mer effektiva.

Behovet av utredning kan tillgodoses genom kompletterande information från läkare, försäkrade, arbetsgivare eller genom några av de försäkringsmedicinska utredningsmetoderna. Det är rimligt att anta att de ger ett mer utförligt beslutsunderlag än den utvärdering som går att göra på arbetsplatsen.

Om den försäkrade behöver mjukare övergång till arbetslivet kan vi konstatera att de fyra förmånsnivåerna för sjukpenning inte alltid sammanfaller med den försäkrades faktiska arbetsförmåga. Men det behovet kan inte tillgodoses av arbetsprövning.

Hur påverkas andra aktörer av beslutet?

Arbetsprövning ska inte initieras av Försäkringskassan vid utredning av rätten till sjukpenning och behov av rehabilitering. En arbetsprövning som har initierats av arbetsgivaren eller företagshälsovården, t.ex. för att den försäkrade ska prova olika arbetsställningar inför arbetsgivarens beslut om arbetsanpassning eller omplacering, kan ändå ingå i underlaget för ett beslut i dessa ärenden.

Vid bedömningen av arbetsförmågan ska förmågan att utföra aktiviteterna vägas in. Den försäkrade kan inte heller behålla en för hög förmånsnivå om han eller hon har förmåga att arbeta mer än vad den nivån medger.

Den försäkrade kan också delta i en arbetsprövning när han eller hon deltar i ett arbetsmarknadspolitiskt program inom ramen för det förstärka samarbetet med Arbetsförmedlingen. Arbetsprövning kan ingå i en rehabiliteringsplan.

När används arbetsprövning idag?

Vi har gjort en enkät för att undersöka verksamhetens behov av arbetsprövning som utredningsmetod. Utifrån enkätsvaren så används arbetsprövningen idag när det finns osäkerheter om den försäkrades förmåga till aktivitet. Vår slutsats utifrån nedanstående behov är att det inte motiverar att utredningsmetoden finns kvar.

- För att klargöra vilka typer av arbetsuppgifter som är lämpliga eller olämpliga för den försäkrade.
 - För att gradvis öka arbetstiden.
 - För att skapa en mjukare övergång till arbetslivet och ge den försäkrade möjlighet att vänja sig vid att vara på arbetsplatsen.
 - För att skapa ett mellanting mellan arbetsträning och deltidssjukskrivning.
 - När försäkrade inte vågar börja arbeta deltid och arbetsträning inte är aktuell.
 - För att få svar på om det är aktuellt med upptrappning av arbetstiden eller arbetsträning.
-

- För att se om återgång i arbete överhuvudtaget är aktuellt.

Bakgrund till meddelandet

Arbetsprövning finns inte reglerat i socialförsäkringsbalken. I den tidigare vägledningen om sjukpenning och samordnad rehabilitering 2004:02 beskrevs arbetsprövning som en utredningsmetod. I den nya vägledningen 2015:01 finns den inte längre med.

Frågor om detta meddelande

Om du har frågor om innehållet i detta meddelande ska du i första hand kontakta din specialist eller frågesamordnare. Specialisten eller frågesamordnaren kan därefter ställa frågor genom ARS.

Verksamhetsområde utveckling och stöd, område process och metod

Andreas Larsson

Marie Jalkebo