

Arbetsanpassning och rehabilitering

Lars Johansson, Teknikföretagen

Eva Thor, Byggföretagen

Arbetsgivardagen 2022-10-24



Agenda

- Regelverken
- Arbetsanpassning och Rehabilitering
- Försäkringskassan
- Kan avslut av anställningen komma i fråga, och i så fall när?
- Sammanfattning, tips och råd

Regelverken

Teknikföretagen
BYGGFÖRETAGEN

Regelverken

- Alla arbetsgivare ska jobba **förebyggande** för att arbetstagarna inte ska bli sjuka eller skadas på grund av arbetet
- Arbetsförhållandena skall anpassas till människors **olika** förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.

Arbetsmiljölagen 1977:1160 och AFS 2001:1

Regelverken

- Arbetsmiljölagen (1977:1160)
- Lag (1991:1047) om sjuklön
- Socialförsäkringsbalk (2010:110)
- Kollektivavtal

Rehabilitering



Lagen (1991:1047) om sjuklön

- Rätten till sjuklön
 - Fr.o.m. första anställningsdagen
 - Vid kortare anställningar än en månad efter 14 dagar
 - Vid sjukdom som sätter ned arbetsförmågan helt eller delvis
 - Föreligger inte under tid innan sjukanmälan gjorts
 - Endast om arbetstagaren styrker nedsättningen av arbetsförmågan med läkarintyg fr.o.m. sjunde kalenderdagen efter sjukanmälan **
 - Intyget behöver inte innehålla uppgift om sjukdomen
 - Skriftlig försäkrans**
 - Rätt till sjuklön föreligger inte innan försäkrans lämnats in
 - Förstadagsintyg**
- Arbetsgivaren ska anmäla sjukdomsfall till FK inom sju kalenderdagar efter sjuklöneperiodens utgång om sjukperioden fortsätter

** Dispositiv genom centralt kollektivavtal

Arbetsanpassning

Arbetsanpassning

Alla arbetsgivare ska jobba förebyggande för att arbetstagarna inte ska bli sjuka eller skadas på grund av arbetet. (Arbetsmiljölagen (1977:1160) och föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)).

Även om arbetsgivaren följer dessa regler och bedriver ett aktivt arbetsmiljöarbete, kan arbetstagare få en nedsatt förmåga att utföra sina arbetsuppgifter, bli sjuka, eller råka ut för olyckor, på eller utanför arbetet.

Föreskrifterna om arbetsanpassning har två syften:

- Förebygga ohälsa genom åtgärder i arbetsmiljön.
- Göra det möjligt för arbetstagare som är borta från arbetet på grund av sjukdom, att så snart som möjligt återkomma till sitt arbete, oavsett om behovet av arbetsanpassning är orsakat av arbetet eller inte.

Arbetsanpassning



AFS 2020:5

- Arbetsgivaren ansvarar för att föreskrifterna följs
- Ersätter AFS 1994:1 och trädde i kraft 1 juni 2021 där 13 §§ har blivit 7
- Rehabilitering har "försvunnit" från namnet och föreskrifterna
- Tydligare inriktning på arbetsgivarens ansvar att genomföra anpassningar i arbetet för arbetstagare med nedsatt arbetsförmåga
- Ställer krav på organisering av och tillvägagångssättet för arbetsanpassning
- Tidigare krav om rutiner för alkohol och andra berusningsmedel borttagna i de nya föreskrifterna
- Vägledning till föreskrifterna finns på www.av.se

Arbetsanpassning



AFS 2020:5 Definition

- Individuell åtgärd i den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön
- Syftar till att en arbetstagare, med nedsatt förmåga att utföra sitt vanliga arbete, kan fortsätta arbeta, eller återgå i arbetet
- Används som en förebyggande åtgärd för att undvika ohälsa och sjukfrånvaro, samt vid återgång i arbete efter sjukfrånvaro
- Arbetsanpassning kan vara tidsbegränsad eller varaktig

Arbetsanpassning



AFS 2020:5 Organisation av arbetsanpassning

- Arbetsgivaren ska fortlöpande ta reda på om någon av arbetstagarna behöver arbetsanpassning
 - Bör ske genom dialog med arbetstagaren
 - Kan äga rum i samband med möten som redan sker i verksamheten, eller vid särskilda möten
- Arbetsgivaren ska se till att det finns rutiner för att ta emot information om behov av arbetsanpassning. Av rutinerna ska det framgå
 - 1. vem som tar emot informationen,
 - 2. vad som händer med informationen, och
 - 3. vad mottagaren ska göra.

Arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för alla arbetstagare. Arbetsgivare som har 10 eller fler arbetstagare ska ha skriftliga rutiner

Arbetsanpassning

AFS 2020:5 Tillvägagångssätt

När behov av arbetsanpassning har konstaterats ska arbetsgivaren

1. så snart det är möjligt utreda och ta ställning till hur arbetsanpassningen ska utformas,
2. därefter så snart det är möjligt genomföra arbetsanpassningen,
3. fortlöpande följa upp och kontrollera om arbetsanpassningen fungerar, och
4. vid behov justera arbetsanpassningen

Arbetsgivaren ska ge berörd arbetstagare möjlighet att medverka i utredning, utformning och uppföljning av arbetsanpassningen.

Arbetsanpassning

Exempel:

- Särskild arbetsutrustning
- Anpassade arbetsuppgifter
- Anpassade arbetstider
- Förändrad arbetsfördelning
- Socialt stöd
- Utbildning
- Handledning
- Hjälp med prioritering
- Minskad arbetsmängd

Arbetsanpassning



Sammanfattning:

- Arbetet med arbetsanpassning ska fortgå kontinuerligt inte bara vid sjukdom
- Det är viktigt att systematiskt fånga upp behoven av arbetsanpassning tidigt, om möjligt innan det gått över till ett sjukdomsförlopp
- Arbetet med arbetsanpassning kan med fördel vävas in den dagliga styrningen

Rehabilitering

Teknikföretagen
BYGGFÖRETAGEN

Rehabilitering

- Syfte:
 - Att den försäkrade som drabbats av sjukdom återfår sin arbetsförmåga och få förutsättningar att försörja sig själv genom förvärvsarbete

Socialförsäkringsbalk (2010:110) 30 kap.

Rehabilitering



Arbetsgivarens skyldigheter vid rehabilitering

- Plan för återgång i arbete,
 - Senast 30:e dagen om nedsättningen förväntas vara mer än 60 dagar
 - Upprättas om möjligt i samråd med den försäkrade
 - Fortlöpande uppföljning och ändringar vid behov
- Efter samråd med den försäkrade lämna upplysningar till FK som klarlägger behoven och även i övrigt medverka till det
- Svara för att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering
- Bedriva arbetsanpassning enligt arbetsmiljölagen (AFS 2020:5)
 - Extern hjälp om kompetens inte finns (Företagshälsovård)
- Ej medicinsk eller social rehabilitering

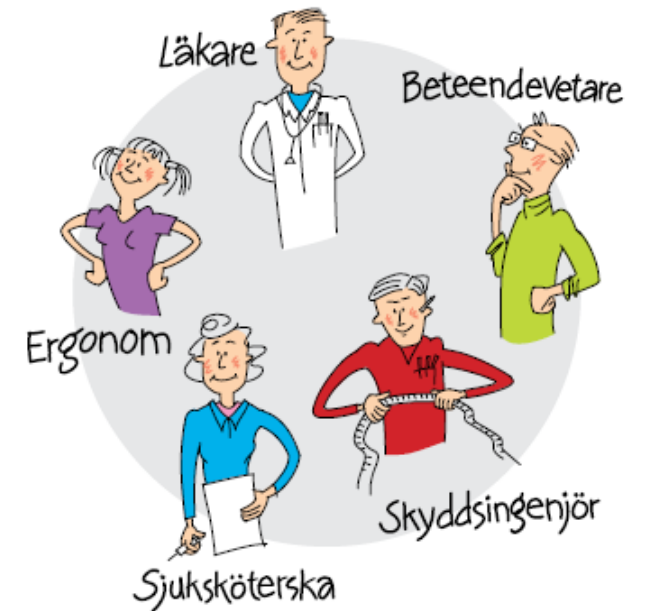
Rehabilitering

- Arbetstagarens skyldigheter vid rehabilitering
 - Lämna de upplysningar som behövs för att klargöra hans eller hennes behov av rehabilitering
 - Efter bästa förmåga **aktivt** medverka i rehabiliteringen.

Rehabilitering

Företagshälsovårdens roll

- ... eller motsvarande sakkunnig extern hjälp när den egna kompetensen inte räcker till (AFS 2001:1)
 - Känner till arbetsplatsen och kan bedöma arbetsförmågan mot specifika arbetsuppgifter
 - Second opinion
 - Rådgivning betr. lämpliga åtgärder
 - Förstadagsintyg
 - Stöd vid riskbedömningar / skyddsronder
 - m.m.



Försäkringskassan

Teknikföretagen
BYGGFÖRETAGEN

Försäkringskassan



Försäkringskassans uppdrag inom sjukförsäkringen

- Pröva rätten till ersättning
 - Försäkringskassan ska utreda och sedan fatta beslut om rätten till ersättning. Om sjukpenning beviljas är det också Försäkringskassan som betalar ut ersättningen.
- Samordna rehabiliteringsinsatser
 - Den som fått sjukpenning beviljad ska, då det behövs, få stöd att komma tillbaka till hälsa och arbete.
 - Samverka med de andra huvudaktörerna i sjukskrivningsprocessen
 - Den enskildes arbetsgivare,
 - Hälsa- och sjukvården
 - Arbetsförmedlingen
 - Den enskilde själv

Försäkringskassan



Rehabiliteringskedjans tidsgränser från 1 februari 2022 (Rätten till sjukpenning)

- Dag 1-90
 - Om man inte kan utföra sitt vanliga arbete eller annat tillfälligt arbete hos arbetsgivaren
- Dag 91-180
 - Om man inte kan utföra något arbete alls hos arbetsgivaren
- Dag 181-365
 - Kan ej utföra något arbete på den vanliga arbetsmarknaden (vissa undantag)
- Dag 366-550
 - Kan ej utföra något arbete på den vanliga arbetsmarknaden (färre undantag)
- Dag 551
 - Kan ej utföra något arbete på den vanliga arbetsmarknaden (ännu färre undantag)

**Kan avslut av anställningen
komma i fråga och i så fall när?**

Kan avslut av anställningen komma i fråga och i så fall när?



En uppsägning av anställningen ska vara grundad på sakliga skäl. Sjukdom i sig är **inte** ett sakligt skäl

- Rehabiliteringsskyldigheten skall vara uppfylld
 - Alla rimliga åtgärder skall vara uttömda
 - Arbetsanpassning
 - Omplacering m.m.
 - Om den anställde inte bidrar aktivt till sin rehabilitering
- Kronisk nedsättning av arbetsförmågan i så väsentlig grad att arbete av betydelse inte kan utföras, (kräver tydligt utlåtande i läkarintyg)
- Beslut om sjukersättning 100%
 - Avslut av anställningen
 - Omgående efter att arbetsgivaren fått kännedom genom underrättelse att anställningen upphör
 - Vid partiell sjukersättning => omplaceringsutredning
 - Arbete av betydelse
- Sammanvägd bedömning i det enskilda fallet

* OBS! Kontakta er Arbetsgivarorganisation för rådgivning i det enskilda fallet

Kan avslut av anställningen komma i fråga och i så fall när?



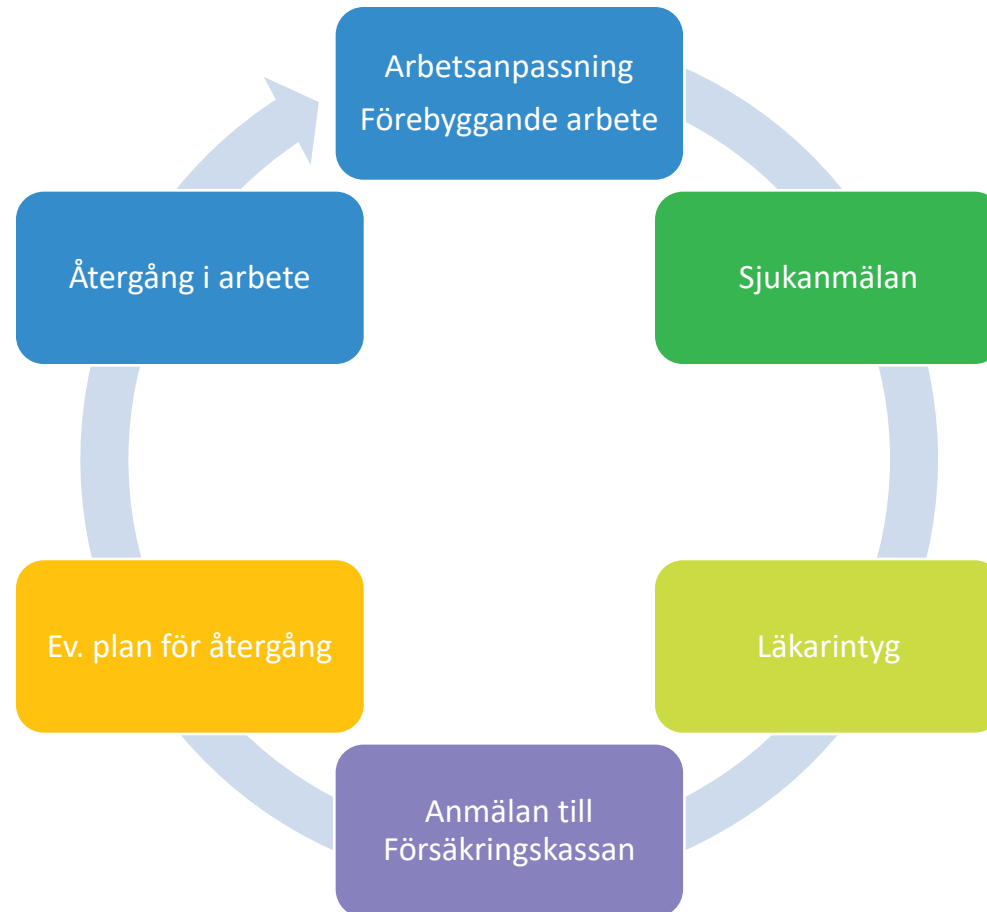
Följderna av sjukdom kan leda till:

- Uppsägning p.g.a. personliga skäl
- Överenskommelse om anställningens avslut p.g.a. medicinska skäl

* OBS! Kontakta er Arbetsgivarorganisation för rådgivning i det enskilda fallet

Sammanfattning, tips och råd

Sammanfattning, råd och tips



Sammanfattning, råd och tips

- Det förebyggande arbetet:
 - Kan med fördel vävas in i arbetet med daglig styrning
 - Avvikelsehantering
 - Enkäter
 - Personalmöten
 - Utvecklingssamtal
 - Tillbud / Olycksfall

Sammanfattning, råd och tips



- Vid sjukanmälan:
 - Fråga hur personen mår och på vilket sätt arbetsförmågan är nedsatt på grund av sjukdom
 - Om annat arbete kan erbjudas tills arbetsförmågan till ordinarie arbete återfåtts är den anställda arbetskyldig
 - Om sjukskrivning är aktuell, fråga när beräknar personen kunna återgå till arbetet
 - När den tiden börjar närma sig, kontakta gärna personen för att stämma av om denne kommer tillbaka enligt plan

Sammanfattning, råd och tips



- Vid tidpunkt för krav på läkarintyg
 - Läs intyget noga och se om det är något ni kan göra för att snabba på återgången i arbete
 - Prognosen
 - Nedsättningen av arbetsförmågan och aktivitetsbegränsningen
 - Hur förlägga arbetstiden vid deltidssjukskrivning
 - Rekommenderade åtgärder
 - Samverka med den anställde
 - Konsultera sjukskrivande läkare eller Företagshälsovården vid behov
 - Anmäl till Försäkringskassan

Sammanfattning, råd och tips

- Om sjukfallet kan antas vara längre än 60 dagar:
 - Plan för återgång till arbete i samverkan som kontinuerligt följs upp
 - Utgå från läkarintyg

Sammanfattning, råd och tips

- Vid återgång i arbete:
 - Skriftlig försäkran från den anställde*
 - Följ upp arbetsresultat och undersök fortsatt behov av arbetsanpassning

* Dispositiv regel genom centrala kollektivavtal

Sammanfattning, råd och tips

- Ytterligare verktyg och stöd:
 - Er arbetsgivarorganisation
 - Prevent
 - Dialogverktyg: Arbetsplatsdialogen
 - Pdf-guide: Arbetsanpassning och rehabilitering
 - Livesänt seminarium: Gilla jobbet 9 november 9:00 – 16:30
 - Arbetsmiljöverket
 - Vägledande tema-webbplats
 - AFA Försäkring
 - Rehabiliteringsstöd – söka ersättning
 - Försäkringskassan
 - Arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd – söka bidrag
 - Arbetsförmedlingen
 - Bidrag till hjälpmedel på arbetsplatsen

Tack för visat intresse

Teknikföretagen
BYGGFÖRETAGEN