

Östhammars kommuns rehabpolicy upphör att gälla

I samband med att Kommunfullmäktige antar ny arbetsmiljöpolicyn upphör föreslås den gamla arbetsmiljöpolicyn samt rehabpolicyn att gälla.

Nya föreskrifter förtydligar arbetsgivarens ansvar vid arbetsanpassning

2020 kom nya föreskrifter Arbetsanpassning (AFS 2020:5). Föreskrifterna ersätter Arbetsanpassning och rehabilitering (AFS 1994:1). [Vägledning om arbetsanpassning - Arbetsmiljöverket \(av.se\)](#)

Ordet *rehabilitering* är borttaget i de nya föreskrifterna. Men kraven på arbetsgivarens ansvar att stödja en arbetstagare tillbaka efter sjukskrivning ändras inte. Föreskrifterna gör det tydligare att det är på arbetsplatsen som arbetsgivaren ska anpassa arbetsmiljön och på så vis bidra till arbetstagarens återgång till arbete. Arbetsgivaren ska inte rehabilitera de anställda medicinskt.

Försäkringskassan är den myndighet som har ansvar för att samordna rehabiliteringen, vilket regleras i socialförsäkringsbalken (30 kap).

Arbetsanpassning blir aktuellt då arbetsgivaren redan åtgärdat andra brister i arbetsmiljön. Det handlar om att säkerställa att den enskilde får den anpassning den har rätt till så den kan utföra sitt vanliga arbete trots sin nedsatta förmåga.

Policykravet borttaget i nya föreskrifterna om arbetsanpassning

I de tidigare föreskrifterna stod att arbetsgivaren ska ange mål för, och göra en årlig uppföljning av, verksamheten med arbetsanpassning och rehabiliteringen. Detta är borttaget. Istället har förtydligats att varje arbetsanpassning (på individnivå) ska följas upp och vid behov justeras. Det betyder att kommunen formellt sett inte längre behöver ha en policy för arbetsanpassning.

Arbetsanpassning ingår i nya arbetsmiljöpolicyn

Den nya arbetsmiljöpolicyn bygger på forskning om organisatoriska faktorer som skapar arbetsplatser med låg sjukfrånvaro, så kallade friskfaktorer. En av dessa friskfaktorer är ett tidigt och aktivt anpassningsarbete.

I den nya arbetsmiljöpolicyn finns delar som direkt berör arbetsgivarens anpassningsarbete:

- *För att främja en hälsosam arbetsbelastning förs kontinuerlig dialog i vardagen om prioriteringar av arbetsuppgifter samt krav och resurser.*
- *För den som visar tecken på ohälsa bedrivs ett tidigt och aktivt anpassningsarbete.*
- *Ledare har en särskild roll i arbetsmiljön, arbetsmiljöarbetet och anpassningsarbetet och behöver ha goda organisatoriska förutsättningar för det.*
- *Det finns rutiner och resurser för det systematiska arbetsmiljöarbetet och för kort- och långtidssjukfrånvaro*

| Nuvarande skrivning i rehabpolicyn | Skäl till varför skrivningen kan utgå |
|---|---|
| Mål för anpassnings- och rehabiliteringsarbetet | |
| Att den anställdes egna resurser tas tillvara i högsta möjliga grad. | <p>Verksamhetens behov och förutsättningar sätter gränser för vilka arbetsanpassningar vi kan (och är skyldiga att) göra. I praktiken kommer vi därför inte att kunna ta tillvara varje anställds alla resurser. Däremot ställer både lagstiftningen och våra egen kompetensförsörjning krav på att vi tar tillvara på de resurser som finns, när det är möjligt att göra så.</p> <p>AML kap 2 1§ Arbetsförhållandena ska anpassas till människors olika förutsättningar i fysiskt och psykiskt avseende.</p> <p>AML kap 3 2a§ Arbetsgivaren ska genom att anpassa arbetsförhållandena eller vidta annan lämplig åtgärd ta hänsyn till arbetstagarens särskilda förutsättningar för arbetet. Vid arbetets planläggning och anordnande ska beaktas att människors förutsättningar att utföra arbetsuppgifter är olika.</p> |
| Att förhindra utslagning och återge den anställda arbetsförmågan. | <p>Ordet utslagning brukar syfta på att en individ blir utesluten från arbetsmarknaden och/eller samhällslivet. Att förhindra detta är inte en realistisk målsättning för Östhammars kommun. Verksamhetens behov och förutsättningar sätter gränser för vilka arbetsanpassningar vi kan (och är skyldiga att) göra. Däremot arbetar vi för att ha en trygg och säker arbetsmiljö som främjar hälsa, detta framgår av vår arbetsmiljöpolicy.</p> <p>Arbetsgivarens anpassningsarbete utgår utifrån individens befintliga arbetsförmåga. Att återge arbetsförmågan är en uppgift för den medicinska rehabiliteringen, vilken ligger utanför arbetsgivarens ansvar. Östhammars kommun har inte tillräckliga resurser för att överta detta ansvar.</p> <p>Försäkringskassan är den myndighet som har ansvar för att samordna rehabiliteringen (regleras i socialförsäkringsbalken).</p> |
| Att möjliggöra återgång i arbete, i första hand till den egna tjänsten. | <p>Detta är en princip som vi arbetar efter, det vill säga att anpassningsarbetet i första hand tar sikte på att individen ska komma tillbaka till den egna tjänsten. Däremot bör det inte regleras på policynivå utan i instruktioner och rutiner (vilket det också gör).</p> |
| Medel | |
| Att åtgärder sätts in så tidigt som möjligt. | <p>I nya arbetsmiljöpolicy finns en skrivning om detta: <i>För den som visar tecken på ohälsa bedrivs ett tidigt och aktivt anpassningsarbete.</i></p> <p>SB 30 kap. 6 § Om det kan antas att den försäkrades arbetsförmåga kommer att vara nedsatt på grund av sjukdom under minst 60 dagar ska arbetsgivaren senast den dag när den försäkrades arbetsförmåga har varit nedsatt under 30 dagar ha upprättat en plan för återgång i arbete.</p> |

| | |
|--|---|
| | <p>Arbetsgivaren ska fortlöpande se till att planen för återgång i arbete följs och att det vid behov görs ändringar i den.</p> <p>SB 30 kap. 6a§ Arbetsgivaren ska också svara för att de åtgärder vidtas som behövs för en effektiv rehabilitering</p> |
| Att arbetet bedrivs i linjeorganisationen och i första hand av den närmaste arbetsledaren. | Av riktlinjer för fördelning av arbetsmiljöuppgifter framgår att enhetschef ska: <i>Ansvara för att arbetsanpassnings- och rehabiliteringsarbetet för medarbetare utförs</i> |
| Att den kompetens som finns till förfogande används såsom arbetsledning, företagshälsovård, HR och Försäkringskassan. | <p>Detta bör inte regleras på policynivå. Det framgår av instruktioner och rutiner vem som gör vad och var det finns hjälp och stöd att få.</p> <p>Dessutom i nya arbetsmiljöpolicy: <i>Ledare har en särskild roll i arbetsmiljön, arbetsmiljöarbetet och anpassningsarbetet och behöver ha goda förutsättningar för det [...]</i></p> |
| Att man flexibelt använder sig av olika anpassningsåtgärder, t.ex. arbetshjälpmedel, arbetstidens omfattning, arbetsträning, arbetsuppgifters anpassning, psykosocialt stöd. | <p>Detta är ett krav i föreskrifterna om arbetsanpassning och förtydligas i Arbetsmiljöverkets allmänna råd. Inte ett ställningstagande som kommunen gör.</p> <p>AFS 2020:5 6 § 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.</p> <p>Allmänna råd: Arbetsanpassning kan genomföras på många olika sätt. Det kan till exempel innebära särskild arbetsutrustning, anpassade arbetsuppgifter, anpassade arbetstider, eller förändrad arbetsfördelning. I Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete finns regler om att anlita företagshälsovård eller annan sakkunnig hjälp utifrån, när kompetensen inom den egna verksamheten inte räcker för arbetet med arbetsanpassning.</p> |
| Att ansvarig arbetsledare/chef dokumenterar rehabiliteringsarbetet. | Detta bör inte regleras på policynivå. Det framgår av instruktioner och rutiner att chefer har ansvar för att dokumentera anpassningsarbetet. |