

**Partiellt
arbetsföra och
organisations-
förändring**



**Partiellt arbetsföra och
förändring**

Tips till HR

**Hantera processen med
arbetsförmågan vid
förändring**

Bilagor

**1 Så här stöder du
arbetstagaren under
processen**

**2 Gör så här när en
arbetstagare som övergår
till ett välfärdsområde är
i yrkesinriktad
rehabilitering som Keva
ersätter**



A healthcare professional with long hair tied back and a beard, wearing white scrubs, is adjusting a medical device on a patient lying in a hospital bed. The patient is wearing a blue hospital gown. The device is a white medical monitor with a screen and buttons, connected to a clear plastic IV bag hanging from a stand. The background shows a hospital room with blue curtains and medical equipment.

**Partiellt
arbetsföra och
förändring**

- Före välfärdsområdesreformen är det bra att kolla situationen för alla arbetstagare som är partiellt arbetsföra eller som behöver effektiviserat stöd för arbetsförmågan.
 - sjukskrivna arbetstagare
 - arbetstagare med mycket frånvaro
 - arbetstagare som får rehabiliteringsstöd eller delinvalidpension eller som är i yrkesinriktad rehabilitering
 - arbetstagare vars arbetstider eller arbetsuppgifter har anpassats för att stödja arbetsförmågan samt
 - arbetstagare som på kort tid omplacerats av hälsorelaterade orsaker.
- Fäst särskild uppmärksamhet vid de arbetstagare som övergår till välfärdsområdet från kommuner och arbetstagare i social- och hälsovårdsorganisationer.



Förändring ökar behovet av stöd

Det lönar sig att förenkla processerna för stöd för arbetsförmågan före förändringen då det kan vara lättare.



Förändringen kan vara en ytterligare utmaning för arbetstagaren, ta reda på "riskgruppernas" behov av stöd för att förändringen inte försämrar arbetsförmågan ännu mer.

I fråga om de processer för stöd för arbetsförmågan som fortsätter efter förändringen är det viktigt att säkerställa att chefen vet hur man ska gå vidare (i synnerhet om också chefen övergår).

Kartlägg situationen för de arbetstagare som övergår från olika organisationer



- En gemensam diskussion med HR-aktörer i olika organisationer hjälper att skapa en bild av läget och de åtgärder som behövs.
 - Diskutera i mån av möjlighet med HR-aktörerna (t.ex. samordnare för arbetsförmågan) i de organisationer från vilka arbetstagare kommer att överföras till välfärdsområdena.
 - Dela information om risker för arbetsoförmåga, frånvarovolymmer, praxis osv. i fråga om de arbetstagare som överförs (med beaktande av dataskyddet).

Tips till HR



1 Ta fram en lista över alla arbetstagare med 90 frånvarodagar (gränsen kan vara lägre om det finns resurser för en mer omfattande genomgång).

Lägg till de arbetstagare på listan som är i arbete och vars process för arbetsförmågan har inletts eller som nyligen t.ex. har omplacerats eller hos vilka en risk för behov av effektiverat stöd har identifierats.



2 Kontakta cheferna till de arbetstagare som finns på listan och ta reda på arbetstagarens situation.

Om arbetstagaren har återvänt till arbetet kolla med chefen om arbetstagarens situation är i sin ordning.

Om situationen inte är i sin ordning eller om arbetstagaren fortfarande är frånvarande, kolla då med chefen om processen för arbetsförmågan pågår och hur den fortskrider. Säkerställ också att chefen är medveten om och kan vidta åtgärder i situationen och att företagshälsovården är inkopplad.

Om situationen är oklar eller inga åtgärder har vidtagits ska en plan upprättas med chefen och HR-aktören kopplas in i processen, kontakt till företagshälsovården (vid behov bedömning av arbetsförmågan).

3 När listan har krympt till de arbetstagare som kräver vidare åtgärder, gå igenom listan med ansvarspersoner i företagshälsovården.

Säkerställ att företagshälsovården har kännedom om arbetstagarna och att processen framskrider.

Arbetsgivarens namnlista kan diskuteras med företagshälsovården på allmän nivå (har företagshälsovården kännedom om arbetstagarna på listan, pågår processerna för arbetsförmågan osv.).

En bedömning av arbetsförmågan begärs vid behov av företagshälsovården.

4 Starta processerna för arbetsförmågan och främja dem vid behov för att de ska framskrida och för att planen ska genomföras.

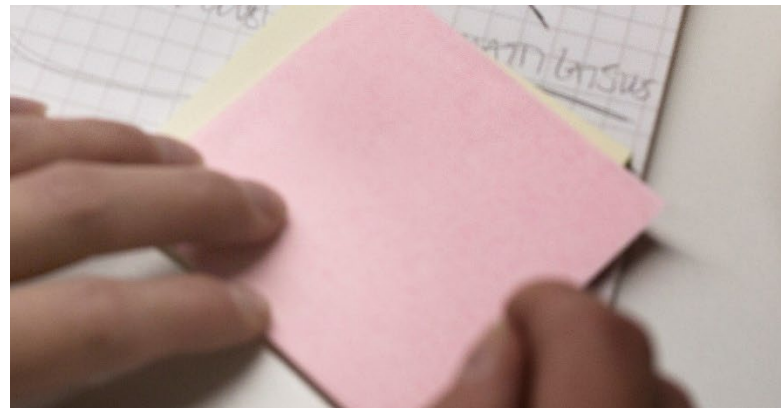
5 Tänk på att det börjar vara bråttom med att främja processerna för arbetsförmågan om man vill ha en lösning innan arbetsgivaren byts.

Gör samma kontroll också i fråga om annan frånvaro (familjeledighet, oavlönad ledighet/arbetsledighet, alterneringsledighet osv.).

I vissa fall kan genomförandet av processen dra ut på tiden hos den nya arbetsgivaren.

Berätta för cheferna hur de kan hålla kontakt och diskutera den kommande förändringen och arbetstagarens planer.

Oavsett frånvaroorsaken ska chefen se till att arbetstagaren är medveten om den kommande förändringen.



Förmedling av uppgifter om arbetstagarens process för arbetsförmågan till arbetsgivaren



- Märk att Keva skickar uppgift om positivt pensionsbeslut eller yrkesinriktad rehabilitering på arbetsplatsen till den arbetsgivare från vars anställning personen går i pension.
- Uppgiften lämnas för HR-ändamål.
- Till den nya arbetsgivaren (välfärdsområdet) kan listor över personer som gått i pension inte lämnas i efterskott (grundar sig på lagen, eftersom det är fråga om sekretessbelagda uppgifter som gäller hälsotillståndet).





**Hantera
processen för
arbetsförmågan
vid förändring**

Processen för yrkesinriktad rehabilitering

- Om en person som finns på listan inte är i en process för arbetsförmågan men skulle behöva det, styr hen till företagsläkaren för en bedömning av arbetsförmågan.
- För företagshälsovårdsförhandlingar och fundera tillsammans på alternativet att söka yrkesinriktad rehabilitering hos Keva.
 - Kartlägg tillsammans redan i detta skede vilka uppgifter som lämpar sig för arbetsförmågan både i den nuvarande och i mån av möjlighet i den nya organisationen.
 - Tänk på att vårdreformen inte inverkar på din arbetstagares eventuella rätt till yrkesinriktad rehabilitering hos Keva.



Vi betjänar arbetsgivare och företagshälsovårdsenheter i frågor om arbetsförmågan på vårt rådgivningsnummer 020 614 2278. Ytterligare information finns på vår [webbplats](#).

- Se till att en person med ansvar för ledningen och samordningen för den eventuella processen för arbetsförmågan har utsetts för de personer som finns på listan.
 - Säkerställ att ansvarspersonen har tillräcklig kompetens och tillgång till anvisningar och stöd.
- Säkerställ att arbetstagarens arbetsförmåga och genomförandet av stödet följs upp och handleds aktivt.
 - Kom ihåg att Keva bistår med handledning och stöd i alla skeden i processen för arbetsförmågan.

Om metoderna inom yrkesinriktad rehabilitering inte räcker till



- Om metoderna inom yrkesinriktad rehabilitering inte räcker till för att stödja fortsättning i arbete eller om de inte är möjliga kan ansökan om tidsbestämd eller fortlöpande delinvalidpension vara ett alternativ för att karriären ska fortsätta och för att förebygga lång sjukfrånvaro.
 - I synnerhet för personer som är i slutet av sin karriär kan delinvalidpension bidra till att man kan fortsätta att arbeta.
 - Delinvalidpension leder inte till några kostnader för arbetsgivaren.

Om metoderna inom yrkesinriktad rehabilitering inte räcker till – gör så här

- För företagshälsovårdsförhandlingar och fundera tillsammans på alternativet att söka tidsbestämd eller fortlöpande delinvalidpension hos Keva.
 - Tidsbestämd eller fortlöpande delinvalidpension kan sökas medan man arbetar men arbetsförmågan måste vara nedsatt i minst ett år.
 - Arbetstagarens arbetsförmåga bedöms av en läkare.
 - Arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om deltidsarbetet.
- När arbetstagaren lämnar till Keva meddelande om övergång till tidsbestämd eller fortlöpande delinvalidpension, skickas ett meddelande om det till arbetsgivaren.
- Kom ihåg att en organisationsförändring inte inverkar på arbetstagarens möjlighet att söka partiellt rehabiliteringsstöd eller delinvalidpension hos Keva.

Vi betjänar arbetsgivare och företagshälsovårdsenheter i frågor om arbetsförmågan på vårt rådgivningsnummer 020 614 2278. Ytterligare information finns på vår [webbplats](#).

Bilaga 1:

**Så här stöder du arbetstagararen
under processen**

Så här stöder du arbetstagaren under processen



- Arbetstagarens egen aktivitet och verksamhet bidrar till att processen för arbetsförmågan framskrider smidigt.
- Uppmuntra din arbetstagare att själv säkerställa att uppgifterna om det anpassade arbetet eller stödåtgärderna för arbetsförmågan också överförs till den nya organisationen.
- Om arbetstagarens chef inte byts vid organisationsförändringen finns dokumenten om arbetstagarens process för arbetsförmågan hos chefen (överenskomna saker ska dokumenteras och sparas, likaså t.ex. promemorior om företagshälsovårdsförhandlingar).
- Också arbetstagaren själv kan ha samlat uppgifterna och dokumenten om de överenskomna stödåtgärderna för arbetsförmågan.
 - egen välfärdsberättelse eller portfolio
 - alla dokument med avtal om t.ex. anpassning av arbetet, arbetstider eller lättnader i arbetet
 - promemorior om företagshälsovårdsförhandlingar
- Råd arbetstagaren och chefen att samla behövliga dokument tillsammans och att ta dem med till den nya organisationen och eventuellt den nya chefen.

Bilaga 2:

Gör så här när en arbetstagare som ska övergå till ett välfärdsområde är i yrkesinriktad rehabilitering som Keva ersätter

Förhandsbeslut om rätt till yrkesinriktad rehabilitering

- Om din arbetstagare har fått ett förhandsbeslut om rätt till yrkesinriktad rehabilitering av Keva men saknar rehabiliteringsplan, se då till att arbetstagaren vet med vilken part som rehabiliteringsplanen kommer att göras upp.
- Endast arbetstagaren själv får uppgift om förhandsbeslutet.



- Om arbetstagaren är i arbetsprövning eller arbetsträning i er organisation kontrollera att ni har tillgång till uppgifterna om genomförandet och längden för arbetsprövningen eller arbetsträningen.
 - Keva har i samband med beslut om arbetsprövning eller arbetsträning skickat följande meddelanden till företrädare för er organisation: brev med anvisningar i fråga om arbetsprövning eller arbetsträning till den närmaste chefen och ett meddelande om arbetsprövning eller arbetsträning till HR eller en person som ansvarar för ärenden i anslutning till arbetsförmågan.
 - Om arbetsprövningen eller arbetsträningen fortsätter efter årsskiftet 2022–23 säkerställ att uppgiften förmedlas till HR i välfärdsområdet.
 - Om arbetsprövningen eller arbetsträningen upphör vid årsskiftet är det viktigt att uppgift om genomförd rehabiliteringsåtgärd och den fortsatta planen förmedlas till HR i välfärdsområdet.
 - Obs! Ta reda på situationen för de arbetstagare som är på arbetsprövning hos någon annan arbetsgivare. Keva har skickat information om dessa arbetsprövningar endast till den organisation där arbetsprövningen genomförs.

- Om arbetstagaren är i läroavtalsutbildning i er organisation kontrollera att ni har uppgift om läroavtalets genomförande och längd. Keva har i samband med beslutet om läroavtalsutbildning skickat till er organisation (närmaste chef/HR) ett till arbetsgivaren avsett meddelande om rehabilitering samt en blankett med förfrågan om lön.
 - Om läroavtalsutbildningen fortsätter efter övergången till välfärdsområdet, styr arbetstagaren att kontakta Keva för att vi ska kunna uppdatera konto- och kontaktuppgifterna för betalning av förmån till välfärdsområdet.
 - Om arbetstagaren är i avlönad arbetsprövning eller arbetsträning, styr arbetstagaren att kontakta Keva för att vi ska kunna uppdatera konto- och kontaktuppgifterna för betalning av förmån till välfärdsområdet.
 - Obs! Om läroavtalet genomförs i en annan organisation är det viktigt att kontrollera att ni har sådana uppgifter om läroavtalsutbildning som genomförs annanstans och dess längd som arbetstagaren själv har lämnat. Keva kan skicka meddelande om rehabilitering endast till den arbetsgivare där läroavtalsutbildningen genomförs.

- Om arbetstagaren är i omskolning, säkerställ att ni har uppgift om de arbetstagare som studerar. Oftast är en arbetstagare som studerar med stöd från Keva under studietiden på studieledighet eller annan arbetsledighet, eller utbildningen sker medan arbetstagaren är sjukskriven från sitt arbete eller får rehabiliteringsstöd.
- Keva skickar inte uppgift om utbildningsbeslut till arbetsgivaren.

