



Arbetsanpassning AFS 2020:5

Inspektionsaktivitet Arbetsanpassning

Pia Schyberg

Arbetsmiljöverket

Var tillämpas arbetsanpassningsföreskrifterna?

1 § Föreskrifterna avser arbetsgivares organisation av arbetsanpassning och tillvägagångssätt, för att vid behov anpassa arbetsmiljön för enskilda arbetstagare. Föreskrifterna gäller i alla verksamheter där arbetstagare utför arbete för arbetsgivares räkning, när det finns behov av arbetsanpassning, trots de åtgärder som vidtagits i det generella arbetsmiljöarbetet.

- Arbetsanpassning ska användas när åtgärderna i det generella arbetsmiljöarbetet inte räcker till för enskilda arbetstagare.
- AFS 2020:5 = Individorienterade föreskrifter.

Till vem riktar sig föreskrifterna

2 § Arbetsgivaren har ansvaret för att föreskrifterna följs. Bestämmelser om arbetsgivares ansvar vid arbetstagares rehabilitering finns i 30 kap. socialförsäkringsbalken.

- Riktar sig till alla arbetsgivare.
- För arbetstagare som hyrs ut av sin arbetsgivare är det arbetsgivaren, som har ansvaret för att dessa arbetstagare får den arbetsanpassning som de behöver.
- Alla arbetstagare omfattas av reglerna, inkl elever, praktikanter och lärlingar.
- Arbetsanpassning en del av Arbetsgivarens rehabiliteringsskyldighet och regleras i socialförsäkringsbalken.

Definitioner

3 § I dessa föreskrifter har följande ord denna betydelse.

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

- Gäller när behovet uppkommit under anställning.
- AF hjälper till med utredning och hjälpmedel för blivande och nyanställda upp till ett år efter anställning.

Organisation av arbetsanpassning

4 § Arbetsgivaren ska fortlöpande ta reda på om någon av arbetstagarna behöver arbetsanpassning.

Allmänna råd: Detta bör ske genom dialog med arbetstagaren. Det kan äga rum i samband med möten som redan sker i verksamheten, eller vid särskilda möten.

- Pågående, kontinuerligt ta reda på behovet för att undvika sjukfrånvaro.
- Återkommande möten, samt uppmärksamhet på sjukfrånvaro.
- Varje arbetsgivare avgör bäst hur det fortlöpande arbetet ska gå till, men det ska finnas en genomtänkt strategi kring hur det genomförs.
- Vanligast att närmaste chef ansvarar.

Organisation av arbetsanpassning

- *5 § 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.*
- 4. Arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för alla arbetstagare. Arbetsgivare som har 10 eller fler arbetstagare, ska ha skriftliga rutiner.*

Tillvägagångssätt vid arbetsanpassning

- 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.

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 till för arbetet med arbetsanpassning.

Utreda och utforma arbetsanpassningen

- Arbetsgivaren ska ta reda på vilken eller vilka åtgärder som är lämpliga för arbetstagaren.
- Utredningen utgår från aktuella arbetsuppgifter och hur arbetsmiljön ser ut samt vilka begränsningar som finns, vad arbetstagaren kan göra. Därefter undersöks vilken arbetsanpassning som behövs.
- Inget krav på skriftlig utredning, även om det kan underlätta för arbetsgivaren.



Gränser för arbetsanpassning

- Utgångspunkten är att arbetsgivaren ska anpassa arbetsuppgifter och arbetsmiljön så mycket som behövs för att arbetstagaren ska kunna fortsätta att utföra sina arbetsuppgifter.
- Arbetsmiljölagen reglerar inte *hur mycket* eller *på vilket sätt* en arbetsgivare är skyldig att arbetsanpassa.
- Riskbedömning av övriga arbetstagares arbetsmiljö vid arbetsanpassning.
- Domar i AD begränsar arbetsgivarens arbetsanpassningsskyldighet (lag (1982:80) om anställningsskydd);
 - Arbetsgivaren behöver inte utvidga sin verksamhet genom nya verksamhetsgrenar eller omorganisation (AD 2006:83),
 - Nya verksamhetsmoment behöver inte inrättas (AD 1993:42)
- AD tar hänsyn till företagets storlek och ekonomi vid tvister.

Vem beslutar om arbetsanpassningen?

- Efter att arbetsgivaren har gjort en utredning och fört dialog med arbetstagare och eventuellt andra involverade, så kan det ändå råda delade meningar om vad som är den bästa arbetsanpassningen.
- Samsyn är att eftersträva, men arbetsgivaren beslutar om arbetsanpassningen, och ansvarar för att sedan följa upp och säkerställa att den fungerar.

Följa upp och justera arbetsanpassningen

- En anpassningsåtgärd kan vara tillfällig, när behovet är övergående.
- En anpassning kan också behöva pågå på obestämd tid om arbetstagarens nedsättning är bestående.
- Uppföljning är en nödvändighet för att arbetsanpassningen ska bli så bra som möjligt.
- Regelbundna möten för att se om arbetsanpassningen fungerar, om ändringar och justeringar behöver göras, eller om den kan avslutas.
- Se över pågående arbetsanpassningar vid till exempel omorganisationer och verksamhetsförändringar.

Medverkan

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

***Allmänna råd:** Skyddsombudets uppgifter i samband med arbetsanpassning, regleras i 6 kap. 4 § arbetsmiljölagen (1977:1160).*

- Arbetsgivaren behöver göra arbetstagaren så delaktig som möjligt i arbetsanpassningen för bästa resultat.
- Skyddsombuden övervakar att AG fullgör sina skyldigheter när det gäller arbetsanpassning.

Arbetsmiljöverkets (AV) sanktionsmöjligheter enligt Arbetsmiljölagen vid brister i arbetsmiljön

- Inspektionsmeddelande skickas ut där bristerna beskrivs och när de ska vara åtgärdade.
- Om så inte sker, kan förbud eller föreläggande med vite mot bristerna, utfärdas.
- Om ett föreläggande inte efterlevs kan AV besluta om att rättelse ska ske på arbetsgivarens bekostnad.
- Ett förbud som inte efterlevs och som inte är förenat med vite kan leda till upp till ett års fängelse för ansvarig arbetsgivare efter åtalsanmälan från AV.
- I AML finns också bestämmelser om sanktionsavgifter, utan föregående förbud eller föreläggande. Gäller inte arbetsanpassningsföreskrifterna.

Nationell tillsynsaktivitet, arbetsanpassning, april – juni 2022

- Inspekterade branscher:
 - Tillverkning av gummi- och plastvaror
 - Parti- och provisionshandel utom med motorfordon
 - Magasinering och stödtjänster till transport
 - Hotell- och logiverksamhet
 - Fastighetsservice
- Genomfört 1 335 inspektioner via videomöten. Försäkringskassan deltog i ca 100 inspektioner.
- Inspektionsmeddelande med konstaterade brister och krav på åtgärder till 842 av inspekterade arbetsgivare. (63%)
- Genomfört 646 uppföljningsinspektioner. Alla brister åtgärdade förutom på en arbetsplats som fick föreläggande om åtgärder mot vite.

Noterade brister

- Bristande rutiner för hantering av information om behov av arbetsanpassning berör nästan alla arbetsgivare som fått krav.
- En mindre andel arbetsgivare har enbart fått krav på att göra rutinerna kända för arbetstagarna.
- Brister i att fortlöpande ta reda på behov av arbetsanpassning hos enskilda arbetstagare förekom hos en femtedel av arbetsgivarna.

AML 3kap 3a §

Bristande rutiner och hantering av ohälsa, tillbuds- och olycksrapportering har konstaterats hos drygt hälften av arbetsgivarna (53 procent).

Konstaterande efter inspektionsinsatsen

- Brister i det förebyggande arbetet med arbetsanpassning.
 - Det fortlöpande arbetet med att ta reda på behoven. (4§).
 - Att sprida kunskap om vad som händer med information som lämnas om behov av arbetsanpassning (5§)
- De flesta inspekterade arbetsgivare genomför i någon mening arbetsanpassningar vid sjukskrivningar. (6§)
- Arbetsgivare tar ibland stöd från externa resurser, när behov väl är konstaterat, men ovanligt i det förebyggande arbetet.

Slutsatser från inspektionen

- Sjukfrånvaron skulle sannolikt sänkas på arbetsplatserna om föreskrifterna i 4 och 5 §§ tillämpades bättre av arbetsgivare.
- Arbetsgivarna behöver konkretisera sina strategier i det förebyggande arbetet med arbetsanpassning och öka arbetet med denna typ av arbetsanpassning för att minska sjukfrånvaron.
- Externt stöd även i det förebyggande arbetet med att ta reda på behov, behövs hos flera arbetsgivare,

Ytterligare information

- AFS 2020:5 om arbetsanpassning och vägledning om arbetsanpassning finns på av.se

- Svarstjänst

Öppet måndag - fredag 8:00 - 11:30

Tel: 010-730 90 00