



CIRKULÄR 18:28

Avdelningen för arbetsgivarfrågor
Tina Eriksson

Nyckelord: Plan för återgång i arbete

Kommunstyrelsen
Landstingsstyrelsen
Regionstyrelsen
Medlem i Sobona -
Kommunala företagens
arbetsgivarorganisation
Arbetsgivarpolitik

Lag fr om 1 juli 2018 om Plan för återgång i arbete

Sammanfattning

Från och med den 1 juli 2018 är arbetsgivare, enligt 30 kap. 6 § socialförsäkringsbalken (SFB), skyldiga att ta fram en plan för återgång i arbete när en arbetstagare förväntas vara sjuk under en längre tid och därför inte kan arbeta. Planen behöver endast skickas in till Försäkringskassan om de begär det. Arbetsgivaren är skyldig att ta fram en plan, kontinuerligt följa upp planen och revidera den vid behov.

Planen ska vara arbetsgivarens stöd i rehabiliteringsarbetet och ska göras senast 30 dagar från första sjukdagen.

Försäkringskassan har tillsammans med arbetsgivarorganisationerna tagit fram en mall för en plan för återgång i arbete. Mallen finns på Försäkringskassans hemsida.

Syftet med planen

Planen är främst ett stöd för rehabiliteringsarbetet på arbetsplatsen och ska underlätta en tidig återgång i arbete. Planen ska i den utsträckning det är möjligt upprättas i samråd med arbetstagaren. Arbetstagaren har en skyldighet att aktivt medverka i sin rehabilitering (30 kap. 7 § SFB).

Planen kan också vara ett underlag för Försäkringskassans handläggning av sjukskrivnings- och rehabiliteringsärenden. Försäkringskassan kan vid behov begära in planen i enlighet med 110 kap. 14 och 31 § SFB. Försäkringskassan ska säkerställa att planen håller god kvalitet och att planerade åtgärder genomförs. Om en plan håller låg kvalitet och åtgärder vid upprepade tillfällen inte genomförs kan Försäkringskassan anmäla det till Arbetsmiljöverket.

Form för planen

Det finns inget formkrav för planen. Arbetsgivare kan använda befintlig rehabiliteringsplan/handlingsplan, förutsatt att tillräcklig information om planering för arbetstagarens återgång i arbete framgår i den planen. Om man som arbetsgivare är osäker på om den plan verksamheten brukar använda är tillräcklig är det lämpligt att antingen använda den mall för planen som tillhandahålls på Försäkringskassans hemsida, eller stämma av innehållet i den egna planen med Försäkringskassans mall för plan.

När ska en plan upprättas?

Om arbetstagaren förväntas vara sjukskriven i minst 60 dagar från och med sjukperiodens första dag, så ska arbetsgivaren ta fram en plan för återgång i arbete. Planen ska tas fram senast dag 30 i sjukperioden. Utifrån arbetstagarens läkarintyg ska arbetsgivaren göra ett antagande om när arbetstagaren kan komma tillbaka i ordinarie arbete. Om det inte är möjligt så kan arbetsgivaren tillsammans med arbetstagaren göra ett antagande om när denne kan börja arbeta.

Om arbetsgivaren gör ett antagande att arbetstagaren kommer återgå helt i arbete inom 60 dagar så behöver arbetsgivaren inte ta fram någon plan utan istället dokumentera skälen för ställningstagandet.

Situationer som inte kräver en fullständig plan

Om arbetstagaren förväntas kunna återgå helt i arbete inom 60 dagar, så behöver arbetsgivaren istället bara dokumentera sitt ställningstagande. Skulle det senare visa sig att arbetstagaren inte kan börja arbeta inom 60 dagar, så ska arbetsgivaren ta fram en plan så snart som möjligt.

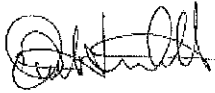
Om arbetstagaren kan återgå helt i arbete utan några särskilda insatser och oavsett sjukskrivningens längd, så behöver arbetsgivaren bara dokumentera skälen till det. Skulle det senare visa sig att arbetstagaren inte kan återgå i arbete utan insatser, så ska arbetsgivaren ta fram en plan så snart som möjligt.

Om arbetstagarens hälsotillstånd innebär att återgång i arbete inte är möjligt, inte ens med rehabiliterande åtgärder, så behöver arbetsgivaren inte ta fram en plan utan istället dokumentera sitt ställningstagande. Om arbetsgivaren är tveksam eller om det senare visar sig att arbetstagaren trots allt kan återgå i arbete, så ska arbetsgivaren ta fram en plan så snart som möjligt.

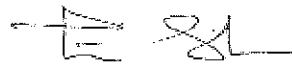
Om arbetstagarens hälsotillstånd för tillfället innebär att hen inte kan delta i planeringen får planen vänta tills hälsotillståndet har förbättrats. Arbetsgivaren behöver då bara dokumentera sitt ställningstagande.

Frågor om detta cirkulär besvaras av förhandlare Tina Eriksson, tfn: 08-452 77 27,
tina.eriksson@skl.se

Sveriges Kommuner och Landsting
Avdelningen för arbetsgivarfrågor



Niclas Lindahl



Tina Eriksson

Bilaga:
Plan för återgång i arbete, FK 7459

Om Försäkringskassan efterfrågar planen ska du skicka den till
Försäkringskassans inläsningscentral

839 88 Östersund

Den här mallen kan vara ett stöd för dig som arbetsgivare när en arbetstagare har blivit sjuk och du ska ta fram en plan för återgång i arbetet enligt 30 kap. 6 § socialförsäkringsbalken (SFB). Det finns inte något krav på hur planen ska utformas eller var du ska dokumentera den. Mallen har tagits fram i samråd med arbetsgivarföreträdare.

Planen ska underlätta rehabiliteringsarbetet på arbetsplatsen och bör tas fram i samråd med din arbetstagare. Om hen vill så kan en arbetstagarrepresentant eller ett ombud närvara när planen tas fram.

Du ska se till att planen följs och revidera den vid behov. Mer information om ditt ansvar för arbetsanpassning och rehabilitering finns hos din arbetsgivarorganisation, på www.av.se och www.forsakringskassan.se/arbetsgivare.

Om du behöver anlita expertstöd (företagshälsovården eller annan anordnare) för att ta fram och genomföra planen, så kan du få bidrag från Försäkringskassan. Du kan läsa mer om arbetsplatsinriktat rehabiliteringsstöd på www.forsakringskassan.se/arbetsgivare.

1. Arbetstagare och ansvarig

Arbetstagarens namn		Personnummer (12 siffror)
Mobilnummer	Telefon arbete	
Ansvarig för planen		Telefon arbete
Adress		Mobilnummer
Om arbetstagaren önskar så kan en arbetstagarrepresentant eller ett annat ombud närvara.		
Namn		Fackförbund

2. Ställningstagande till om en plan för återgång i arbete ska tas fram

Kan arbetstagaren antas återgå helt i ordinarie arbete inom 60 dagar från och med första sjukdagen?

☐ Ja. Ingen plan tas fram.
Dokumentera skälen för ditt ställningstagande
☐ Nej. En plan tas fram senast dag 30. Gå vidare till punkt 3 om ingen av situationerna nedan är aktuella.

2.a Ta ställning till vilken av följande tre situationer som stämmer in på din arbetstagare. Du behöver bara fylla i kortfattade skäl till ditt ställningstagande.

Arbetstagaren kan, oavsett sjukskrivningens längd, återgå helt i ordinarie arbete utan några särskilda åtgärder. Om det senare visar sig att det blir aktuellt med åtgärder, så ska du ta fram en plan. Gå vidare till punkt 4 och 5.

Det är uppenbart att arbetstagaren inte kommer att kunna återgå i arbete, oavsett åtgärder. Om du är tveksam, eller om arbetstagarens hälsotillstånd förbättras, så ska du ta fram en plan. Gå vidare till punkt 4 och 5.

Arbetstagarens hälsotillstånd gör att en plan inte kan tas fram för tillfället. Planen får därför vänta tills arbetstagarens hälsotillstånd har förbättrats. Gå vidare till punkt 4 och 5.

3. Plan för återgång i arbete hos arbetsgivaren

Planen ska underlätta en tidig återgång i arbete för arbetstagaren, genom att identifiera möjligheter att ta tillvara hans arbetsförmåga vid sjukdom. Arbetstagaren ska så långt det är möjligt medverka i planeringen.

3.a Beskrivning av ordinarie arbete och arbetsuppgifter

3.b Åtgärder som kan underlätta arbetstagarens återgång i arbete

Bedöm vilka åtgärder som kan ingå i planen utifrån arbetstagarens behov och verksamhetens förutsättningar. Kryssa Nej för de åtgärder som inte är aktuella och skriv en kortfattad motivering. Kryssa Ja för de åtgärder som är aktuella och fyll i en utförligare motivering under punkt 3.c.

Åtgärder	Ja	Nej	Motivering
Arbetsplatsbesök	☐	☐	
Handledning	☐	☐	
Resor till och från arbetet	☐	☐	
Successiv upptrappning av arbetstiden via deltidssjukskrivning	☐	☐	
Anpassning av arbetsplatsen	☐	☐	
Anpassning av arbetstiden	☐	☐	
Anpassning av arbetsuppgifter	☐	☐	
Arbets hjälpmedel	☐	☐	
Annat arbete	☐	☐	
Utbildning eller uppläring	☐	☐	
Övrigt, fyll i vad	☐	☐	

3.c Åtgärder på arbetsplatsen

Dokumentera de åtgärder som ska genomföras på arbetsplatsen, under vilken period de ska pågå, när uppföljning ska ske och vem som är ansvarig. Planen bör följas upp kontinuerligt och ska revideras vid behov. Om du inte får plats att skriva allt här kan du fortsätta under punkt 4.

Åtgärd och syfte				
	från och med	till och med	Datum för uppföljning	Ansvarig
Tidpunkt för genomförande				
Utvärdering				

Åtgärd och syfte				
	från och med	till och med	Datum för uppföljning	Ansvarig
Tidpunkt för genomförande				
Utvärdering				

Åtgärd och syfte				
	från och med	till och med	Datum för uppföljning	Ansvarig
Tidpunkt för genomförande				
Utvärdering				

3.d Behov av kontakt eller samverkan med andra aktörer

Ta ställning till om du behöver ta kontakt eller samverka med en annan aktör när det gäller din arbetstagares sjukskrivning. Det kan till exempel vara behandlande läkare, rehabiliteringskoordinator, Försäkringskassan, företagshälsovård eller annan oberoende expertresurs.

Aktör		
Skäl för kontakt eller samverkan		
Tidpunkt	Datum för uppföljning	Ansvarig
Utvärdering		

Aktör		
Skäl för kontakt eller samverkan		
Tidpunkt	Datum för uppföljning	Ansvarig
Utvärdering		

Aktör		
Skäl för kontakt eller samverkan		
Tidpunkt	Datum för uppföljning	Ansvarig
Utvärdering		

4. Övriga upplysningar

--

5. Underskrift

Datum	Arbetsgivarens namnteckning
Namnförtydligande	
Datum	Arbetsstagarens namnteckning
Namnförtydligande	

Information om plan för återgång i arbete

Av 30 kap. 6 § socialförsäkringsbalken (SFB) framgår att du som arbetsgivare ska ta fram en plan för återgång i arbete när en arbetstagare antas vara sjuk under en längre tid och därför inte kan arbeta. Du ska kontinuerligt följa upp planen och revidera den vid behov.

Syftet med planen

Planen är främst ett stöd för rehabiliteringsarbetet på arbetsplatsen och ska underlätta en tidig återgång i arbete för arbetstagaren. Planen ska i den utsträckning det är möjligt upprättas i samråd med arbetstagaren. Arbetstagaren har en skyldighet att aktivt medverka i sin rehabilitering (30 kap. 7 § SFB).

Ditt ansvar som arbetsgivare för rehabilitering på arbetsplatsen framgår av SFB, arbetsmiljölagen och praxis från Arbetsdomstolen.

Planen kan också vara ett underlag för Försäkringskassans handläggning av sjukskrivnings- och rehabiliteringsärenden. Försäkringskassan kan vid behov begära att du som arbetsgivare lämnar in planen i enlighet med 110 kap. 31 § SFB. Försäkringskassan ska säkerställa att planen håller god kvalitet och att planerade åtgärder genomförs. Om en plan håller låg kvalitet och åtgärder vid upprepade tillfällen inte genomförs kan Försäkringskassan anmäla det till Arbetsmiljöverket.

Då behöver du ta fram en plan

Om arbetstagaren antas ha nedsatt arbetsförmåga i **mer än 60 dagar** från och med sjukperiodens första dag, så ska du som arbetsgivare ta fram en plan för återgång i arbete. Planen ska tas fram **senast dag 30** i sjukperioden. Utifrån arbetstagarens läkarintyg kan du göra ett antagande om när hen kan komma tillbaka i arbete. Om det inte är möjligt, så kan du tillsammans med din arbetstagare göra ett antagande om när hen kan börja arbeta.

Situationer som inte kräver en fullständig plan

- Om arbetstagaren antas kunna återgå helt i arbete inom 60 dagar, så behöver du bara dokumentera ditt ställningstagande istället för att ta fram en plan. Skulle det senare visa sig att arbetstagaren inte kan börja arbeta inom 60 dagar, så ska du ta fram en plan så snart som möjligt.
- Om arbetstagaren kan återgå helt i arbete utan några särskilda insatser och oavsett sjukskrivningens längd, så behöver du bara dokumentera skälen till det i planen. Skulle det senare visa sig att arbetstagaren inte kan återgå i arbete utan insatser, så ska du ta fram en plan så snart som möjligt.
- Om det klart framgår att arbetstagarens hälsotillstånd innebär att återgång i arbete inte är möjligt, ens med rehabiliterande åtgärder, så behöver du inte ta fram en plan utan dokumenterar bara ditt ställningstagande. Om du är tveksam eller om det senare visar sig att arbetstagaren trots allt kan återgå i arbete, så ska du ta fram en plan så snart som möjligt.
- Om arbetstagarens hälsotillstånd för tillfället innebär att hen inte kan delta i planeringen får planen vänta tills hälsotillståndet har förbättrats. Du behöver då bara dokumentera ditt ställningstagande i planen.