

Mall för stödning av arbetsförmåga

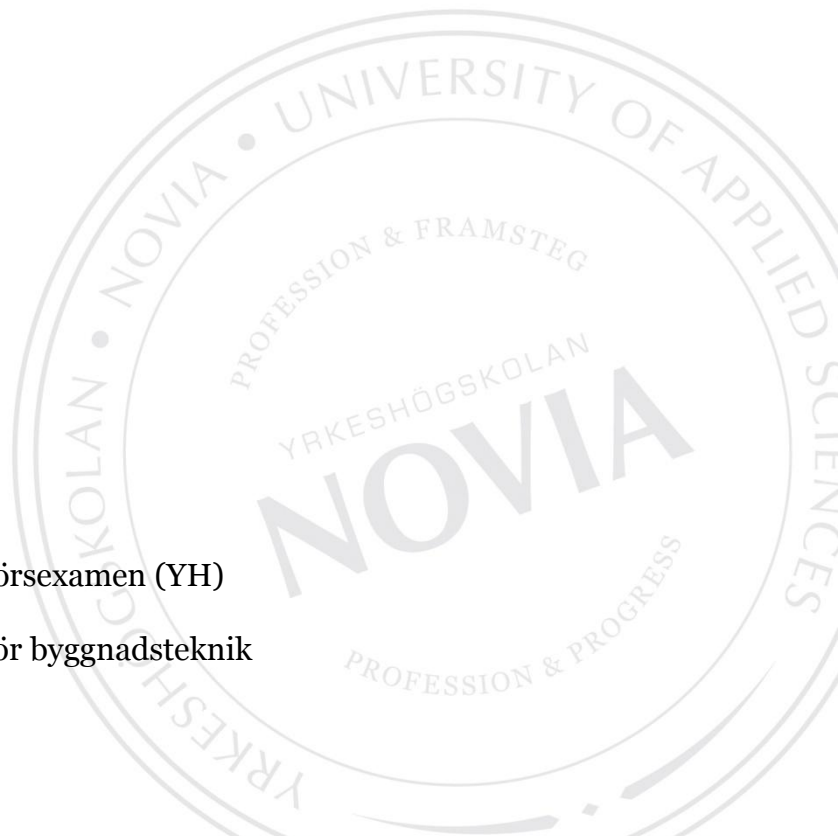
Manual för arbetsgivare

Anders Flink

Examensarbete för ingenjörsexamen (YH)

Utbildningsprogrammet för byggnadsteknik

Vasa 2012



EXAMENSARBETE

Författare: Anders Flink
Utbildningsprogram och ort: Byggnadsteknik, Vasa
Inriktningsalternativ: Byggnadsproduktion
Handledare: Kimmo Koivisto

Titel: *Mall för stödning av arbetsförmåga – Manual för arbetsgivare*

Datum 25.3.2012

Sidantal 23

Bilagor 6

Abstrakt

Syftet med detta arbete var att genom litteraturstudier utveckla en mall för stödning av arbetsförmåga. Tanken är att arbetsgivaren ska med detta examensarbete som guide veta hur man går till väga vid problem med arbetstagares arbetsförmåga, hur man gör uppföljning av sjukfrånvaro samt hur man bör reagera vid olika missbruksrelaterade problem på arbetsplatserna. Resultatet av denna litteraturstudie blev en manual som arbetsgivaren kan använda för uppföljning av arbetstagares arbetsförmåga.

Språk: svenska

Nyckelord: arbetsförmåga, sjukfrånvaro, manual

Förvaras: Theseus.fi

OPINNÄYTETYÖ

Tekijä: Anders Flink
Koulutusohjelma ja paikkakunta: Rakennustekniikka, Vaasa
Suuntautumisvaihtoehto: Rakennustuotanto
Ohjaaja: Kimmo Koivisto

Nimike: *Työkyvyn tukemisen toimintamalli – Ohjekirja työntajalle*

25.03.2012

23 Sivua

6 Liitettä

Tiivistelmä

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on kirjallisten tutkimuksen kautta kehittää työkyvyn tukemisen toimintamalli. Ajatuksena on, että työntaja tämän opinnäytetyön avulla tietää, mitä tehdä, jos työntekijöillä on työkykyongelmia. Miten seurataan sairauspoissaoloja sekä miten reagoidaan, jos työpaikalla on päihdeongelmat. Tulos kirjallisesta tutkimuksestani on ohjekirja, jota työntajat voivat käyttää työntekijän työkyvyn seurantaan.

Kieli: Ruotsi

Avainsanat: työkyky, sairauspoissaolo, ohjekirja

Arkistoidaan: Theseus.fi

BACHELOR'S THESIS

Author: Anders Flink
Degree programme and place: Construction Engineering, Vaasa
Specialization: Building Production
Supervisor: Kimmo Koivisto

Title: *Template for supporting work capability – Manual for the employer*

Date 25.03.2012 Number of pages 23 Appendices 6

Abstract

The purpose of this Bachelor's thesis was to develop a template for supporting work capability. This was achieved through literature studies. With this thesis as guide the employer will know what to do if there are problems with the workers' work capability. The employer will learn how to do a follow-up of sickness absences and how to react to different types of drug abuse-related problems at the work sites. The result of this literature study is a manual that employers can use when following up their workers' work capability.

Language: Swedish Key words: work capability, sickness absences, manual

Filed at: Theseus.fi

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
1.1	Bakgrund.....	1
1.2	Uppdragsgivaren.....	2
2	Mall för stödning av arbetsförmåga	2
2.1	Syftet med mallen	2
2.2	Mallens uppbyggnad.....	2
3	Varseblivning och hantering av problem med arbetsförmågan.....	3
3.1	Varseblivning av problem.....	3
3.2	Problemhantering.....	5
3.3	Arbetsmiljösamtal	6
3.4	Avslutande av arbetsförhållande.....	7
3.5	Rättspraxis enligt Högsta domstolen	7
4	Praxis vid sjukfrånvaro.....	8
4.1	Anmälan om och godkännande av sjukfrånvaro.....	8
4.2	Uppföljning av sjukfrånvaro	8
4.3	Behandlingen av sjukfrånvarointyg på arbetsplatsen	8
5	Förebyggande av ogrundat utdragen sjukfrånvaro samt stöd för återgång till arbetet ..	9
5.1	Kontakt under sjukledigheter.....	9
5.2	Återgång till arbetet	10
6	Samarbete med företagshälsovården	11
6.1	Lag om företagshälsovård.....	11
6.2	Företagshälsovårdens uppgifter	11
6.3	Verksamheten	12
6.4	Samarbete vid problem med arbetsförmågan	12
6.5	Planering av återgång till arbetet	13
7	Samarbete inom arbetspensionsrehabilitering	14
7.1	Initiativ till arbetspensionsrehabilitering	15
7.2	Utredningar	15
7.3	Arbetsfördelning	16
7.4	Partiell sjukdagpenning.....	17
8	Information om antidrogprogram	18
8.1	Lagstiftning	18

8.2	Syftet med ett antidrogprogram	19
8.3	Förebyggande verksamhet	19
8.4	Identifiering av och tidigt ingripande vid drogproblem.....	20
8.5	Avlägsnande av en påverkad arbetstagare från arbetsplatsen.....	20
8.6	Vägran att genomgå alkohol- och drogtester	21
9	Slutdiskussion.....	23
10	Källförteckning.....	24
	Bilagor	

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Under min praktiktid på Vasa Byggnadsreparation Ab frågade jag ifall det var någonting företaget behövde ha undersökt. Jag fick veta att Terveystalo, som sköter företags hälsovård, begärt att företaget utarbetar en mall för uppföljning av arbetsförmåga och sjukfrånvaro. Denna mall behövs för att företaget ska kunna få 60 procents ersättning på kostnader för ordnandet av företagshälsovård enligt en lagändring i sjukförsäkringslagen. Som del av examensarbetet har jag också tillagt ett antidrogprogram till företagets verksamhetsplan för företagshälsovården.

SATA-kommittén tillsattes av regeringen år 2007 för att göra en totalreform av den sociala tryggheten. Syftet med reformen var att göra arbetet mera sporrande, minska fattigdomen, garantera en tillräcklig grundtrygghet i alla livssituationer, samt göra systemet för den sociala tryggheten enklare och tydligare. Reformen behövs eftersom de sociala utgifterna ökar när antalet pensionärer av Finlands befolkning ökar de närmaste åren. SATA-kommittén överlämnade 2009 en slutrapport till social- och hälsovårdsministeriet.¹

Enligt slutrapporten förslogs bland annat förbättring av företagshälsovårdens effektivitet, partiell sjukdagpenning och en ändring i sjukförsäkringslagens 13 kap 5 §.² Ändringen trädde i kraft den första januari 2011 och enligt den så ersätts 60 procent av kostnader för ordnande av företagshälsovård, om man på arbetsplatsen med företagshälsovården avtalat om en praxis för hur upprätthållandet, uppföljningen och ett tidigt stödjande av arbetsförmågan ska förverkligas genom arbetsplatsens och företagshälsovårdens gemensamma åtgärder.³ Denna praxis ska dokumenteras skriftligt både i arbetsplatsens handlingar och i företagshälsovårdens verksamhetsplan. På arbetsplatser med minst 20 anställda ska praxisen dokumenteras i en separat skriftlig beskrivning.⁴

¹ Mot möjligheternas sociala trygghet, 1-6, 15.03.2012

² Hiltunen, Mukala & Partinen, 8-9, 15.03.2012

³ Sjukförsäkringslag 21.12.2004/1224, 13 kap 5 §

⁴ Ändringar i ersättningen av företagshälsovårdskostnader, 2011, 2

1.2 Uppdragsgivaren

Vasa Byggnadsreparation grundades 1964 av Henrik Ekholm och registrerades då som ett kommanditbolag. År 1982 började Fredrik Ekholm arbeta åt företaget och 1986 blev han delägare samtidigt som företaget omvandlades till ett aktiebolag. Företagets nuvarande verkställande direktör, Tom Rabb anställdes år 2002 med arbetsuppgifter såsom kostnadsberäkning, anskaffningar samt arbetsledning. Företagets huvudsakliga verksamhetsområde är Vasa med omnejd men företaget utför även större projekt på andra orter. Företagets personal uppgår till cirka 45 personer beroende på årstid.⁵

2 Mall för stödning av arbetsförmåga

2.1 Syftet med mallen

Syftet med mallen för stödning av arbetsförmåga är att upptäcka hotande problem för arbetsförmågan tillräckligt tidigt och gripa tag i dessa på ett positivt sätt, minska sjukfrånvaron och förtidspensioner på grund av hinder i arbetsförmågan, stödja arbetstagarna så att de kan hantera arbetet, samt förbättra diskussionskulturen och gemensamt ta ansvar.

2.2 Mallens uppbyggnad

Mallen för stödning av arbetsförmåga har uppgjorts för Vasa Byggnadsreparation Ab och är en del av företagshälsovården för företaget. Vid uppgörandet av mallen har man utgått från företagets verksamhetsplan för företagshälsovården. Som modell för mallens uppbyggnad har använts verksamhetsmallen på varma.fi.⁶ Varma är Finlands största arbetspensionsförsäkringsbolag. Företagets kunder är cirka 850 000 anställda, företagare och pensionärer från över 60 000 arbetsplatser.⁷ Mallen för stödning av arbetsförmåga presenteras för personalen innan den godkänns och personalen ges samtidigt tillfälle att påverka den.⁸

⁵ Historik – Vaasan Rakennuskorjaus, 15.03.2012

⁶ Toimintamalli, 15.03.2012

⁷ Yhtiotietoa-varma, 15.03.2012

⁸ Lag om samarbete inom företag 30.3.2007/334

3 Varseblivning och hantering av problem med arbetsförmågan

3.1 Varseblivning av problem

Problemen kan upptäckas på olika sätt:

- Arbetstagaren själv för fram problemet till förmannen eller till företagshälsovården.
- Förmannen eller medarbetare har uppmärksammat eller misstänker att arbetstagaren har svårigheter.
- Utvecklingssamtal.
- Familjemedlemmar tar kontakt med arbetsplatsen eller företagshälsovården.
- Feedback från kunder.
- Företagshälsovården upptäcker problem vid hälsogranskningar eller sjukmottagningar.
- Sjukfrånvaroläget.⁹

Om arbetstagaren själv, förmannen eller medarbetare påpekar problem med flytet i arbetet, arbetsbelastningens fördelning eller arbetsklimatet, är det naturligt att ta itu med saken.

Först och främst försöker man utreda saken i diskussion som förs mellan förmannen och arbetstagaren. Arbetstagare uppmuntras att ta upp problem med anslutning till förmågan att klara sig i arbetet med förmannen. Olika utvecklingsförslag är också alltid välkomna fastän det inte finns verkliga problem. Om ett samtal med förmannen av någon orsak inte lyckas, kan arbetstagaren vända sig till arbetarskyddsrepresentaten, företagshälsovården eller personaladministrationen.

⁹ Työkyvyttomyden Ehkaisuinen Työpaikoilla, 9, 02.03.2012

Förmannen ska reagera på signaler som eventuellt kan ge problem med arbetsförmågan. Sådana varningssignaler är bland annat nedsatt arbetsprestation eller försummelser i arbetet, bristande arbetsmotivation, förändringar i beteende, tillbakadraganden, koncentrations- och inlärningssvårigheter, ständig övertid, immersion av arbetet¹⁰ samt tecken på missbrukarproblem.¹¹ I utvecklingssamtal behandlas förmågan att klara sig i arbetet. Förmannen ska enligt företagets verksamhetsmall för företagshälsovården diskutera frånvaron med arbetstagaren, om frånvaron är:

- Upprepade korta frånvaron under en 3 månaders tid.
- Över 3 veckor sjukfrånvaro.
- Över 30 dagar sjukfrånvaro på ett år.

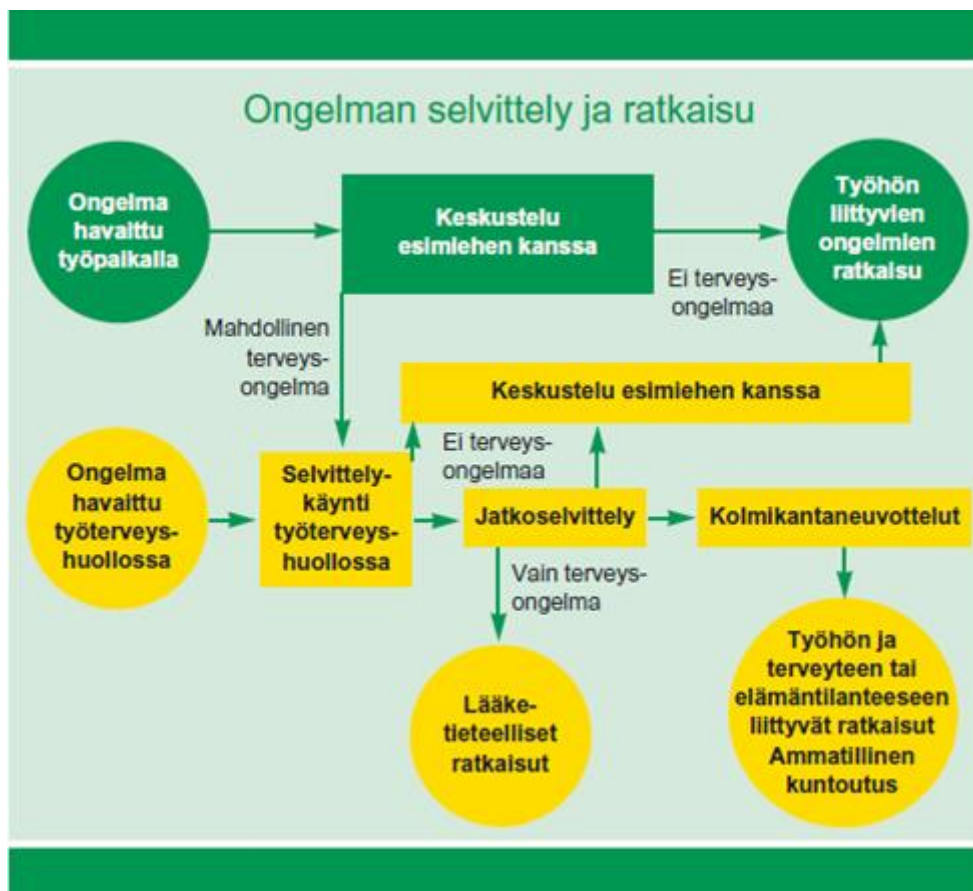
Syftet med diskussionen är att säkerställa, att sjukdomar är under behandling och att på arbetsplatsen görs enligt bästa möjliga nödvändiga åtgärder som hjälper till att bibehålla, främja eller återställa arbetstagarens arbetsförmåga. I diskussionerna fokuserar man även på hur arbetstagaren känner att han/hon kan påverka sin situation i arbetet.¹²

¹⁰ Ge arbetet fullständig uppmärksamhet

¹¹ Työkyvyttömyyden Ehkaisuinen Työpaikoilla, 11, 15.03.2012

¹² Esimerkkitoimintamalli, 1-2, 15.03.2012

3.2 Problemhantering



Figur 1. Utredning och lösning av problem.¹³

För att samtalen mellan förmannen och arbetstagaren ska föras i en konstruktiv anda kan man använda blanketter som hjälp. Förmannen kan även få skolning och stöd i hur man tar upp svåra ämnen till diskussion. Mera information fås från personaladministrationen. För samtalen mellan förmannen och arbetstagaren används en blankett från varma.fi.¹⁴

Förmannen presenterar kallelsen till samtalet på förhand och berättar om samtalets ämne, så att arbetstagaren har tid att förbereda sig. En skild blankett¹⁵ används för att arbetstagaren ska kunna förbereda sig för samtalen.¹⁶

¹³ Työkyvyttömyyden ehkaisu työpaikoilla, 12, 15.03.2012

¹⁴ Se bilaga 1

¹⁵ Se bilaga 2

¹⁶ Esimerkkitoimintamalli, 2, 15.03.2012

Om förmannen misstänker att problemen beror på sjukdom, kan han skicka arbetstagaren till företagshälsovården för bedömning av arbetsförmåga. Förmannen ska alltid först diskutera saken med arbetstagaren. Arbetstagaren har rätt att begära att arbetssäkerhetsrepresentanten eller förtroendemannen deltar i diskussionen. När förmannen skickar arbetstagaren till företagshälsovården, ska han utarbeta en remiss, som arbetstagaren får se och underteckna.¹⁷ Samtidigt ger arbetstagaren sitt medlåtande, att företagshälsovården får ge förmannen information om hur processen framskrider, men inte information om hälsotillstånd utan särskilt tillstånd.¹⁸ Förmannen skickar eller arbetstagaren för själv remissen till namngiven företagshälsovårdare vid företagshälsovården. Företagshälsovårdaren kallar arbetstagaren till intervju eller reserverar arbetstagaren direkt en tid till läkarmottagningen. Företagshälsovården gör nödvändiga undersökningar och skaffar möjliga specialläkarkonsultationer. Utredningarna får ta tid, och företagshälsovården informerar förmannen om starten på processen och framsteg, men inte om resultaten från undersökningarna utan arbetstagarens medlåtande. När utredningarna är klara, reserveras en tid till arbetsmiljösamtal.¹⁹

3.3 Arbetsmiljösamtal

Arbetsmiljösamtal, trepartsförhandlingar eller nätverksförhandlingar, är en händelse där arbetstagaren, hans förman och företagshälsovårdens representant tillsammans söker lösningar på problem som hotar arbetsförmågan. Initiativet till samtalet kan göras av arbetstagaren själv, förmannen eller företagshälsovården. Arbetstagaren kan ta med förtroendemannen eller en annan förtroendeperson. Arbetstagaren själv avgör, vad han/hon berättar om sitt hälsotillstånd. Företagsläkaren berättar vad den anställda kan och inte kan göra och förmannen berättar vilka arbetsarrangemang som kan göras. Vid behov hjälper personaladministrationens representant med arbetsarrangemang över avdelningsgränser. Som arbetsmiljösamtalets möteskallare fungerar företagshälsovården/förmannen och som sekreterare förmannen/ företagshälsovårdaren/ företagshälsoläkaren.²⁰

¹⁷ Se bilaga 4

¹⁸ Lag om integritetsskydd i arbetslivet 13.8.2004/759

¹⁹ Esimerkkitoimintamalli, 3, 15.03.2012

²⁰ Esimerkkitoimintamalli, 4, 15.03.2012

3.4 Avslutande av arbetsförhållande

Enligt arbetsavtalslagen är sakliga och vägande grunder för uppsägning av arbetsavtal bland annat en väsentlig förändring av de personliga arbetsförutsättningar på grund av vilka arbetstagaren inte längre kan klara av sina arbetsuppgifter.²¹ Innan arbetsavtalet hävs skall arbetsgivaren ge arbetstagaren tillfälle att bli hörd om skälen till att arbetsavtalet upphävs.²²

Förmannen har rätt att be arbetstagaren om en utredning av arbetstagarens arbetsförmåga, om förmannen har anledning att misstänka att arbetstagarens arbetsförmåga blivit nedsatt. Om arbetstagaren visar sig oförmögen till sitt arbete, skall arbetsgivaren innan arbetsförhållandet avslutas utreda huruvida arbetstagaren kan flyttas eller skolas om till ett för arbetstagaren passande tillbudsstående arbete.²³

3.5 Rättspraxis enligt Högsta domstolen

Som exempel kan användas en dom från 2006, som behandlats i högsta domstolen. I detta fall hade en arbetsgivare hävt arbetstagares arbetsavtal på grund av att dennes arbetsförmåga minskat för en lång tid. Högsta domstolen ansåg att arbetsgivaren hade rätt att med stöd av 8 kap. 1 § 1 mom. i arbetsavtalslagen häva arbetstagarens arbetsavtal på grund av att dennes arbetsförmåga minskat för en lång tid. Ovannämnda fall har stor inverkan på hur liknande fall avgörs i framtiden.²⁴

Arbetsavtal - Upphävande av arbetsavtal - Hävning av arbetsavtal

Diariernr: S2005/716
Föredragning: 18.5.2006
Givet: 18.12.2006
Liggare: 3110

Arbetsgivare ansågs ha rätt att med stöd av 8 kap. 1 § 1 mom. arbetsavtalslagen häva arbetstagares arbetsavtal på grund av att dennes arbetsförmåga minskat för en lång tid. (Omröstn.)

ArbAvtL 8 kap 1 § 1 mom

²¹ Arbetsavtalslag 26.1.2001/55, 7 kap 2 §

²² Arbetsavtalslag 26.1.2001/55, 9 kap 2 §

²³ Työkyvyttömyyden ehkäiseminen työpaikalla, 13, 15.03.2012

²⁴ Högsta domstolen, Diariernr: S2005/716

4 Praxis vid sjukfrånvaro

4.1 Anmälan om och godkännande av sjukfrånvaro

All frånvaro och fortsättning på frånvaro meddelas till personalchefen eller vid dennes frånvaro till sekreteraren. Vid långvarig sjukfrånvaro meddelas företagshälsovården senast när sjukfrånvaron fortgått en månad.²⁵ Vid korta, 1–3 dagars frånvaro duger egen anmälan, som görs via telefon. Anmälan kan ej göras via textmeddelanden eller e-post. Med början vid den fjärde dagen av frånvaro förutsätts läkarintyg, som meddelar diagnos.²⁶

4.2 Uppföljning av sjukfrånvaro

Statistik över sjukfrånvaro förs av löneräknaren. Statistiken rapporteras till företagshälsovården månadsvis. Sjukfrånvarostatistiken behandlas två ggr/år i möten med företagshälsovården, vid behov oftare. Om det finns anledning att misstänka att sjukfrånvaron missbrukas, kan förmannen kräva att man gemensamt med arbetstagarna gör upp ett avtal om noggrannare frånvarouppföljning.²⁷ Enligt avtalet krävs permanent eller för en viss tid intyg av läkare eller sjuksköterska från företagshälsovården från och med den första sjukfrånvarodagen.²⁸

4.3 Behandlingen av sjukfrånvarointyg på arbetsplatsen

Sjukfrånvarointygen inlämnas till förmannen eller direkt till sekreteraren. Förmannen överlämnar intygen till sekreteraren. Personer som behandlar intygen har avgett tystnadsförbindelse, som fortsätter även efter att deras arbetsförhållanden har avslutats.²⁹ Sekreteraren överlämnar utan dröjsmål sjukförsäkringsdagpenningens ansökan och läkarintyg till Folkpensionsanstalten när sjukdagpenningens självrisk överskrids. Sekreteraren skickar kopior av alla läkarintyg som är skrivna utanför företagshälsovården till företagshälsovården.³⁰

²⁵ Lag om företagshälsovård 21.12.2001/1383, 2 kap 10 a §

²⁶ Esimerkkitoimintamalli, 4-5, 15.03.2012

²⁷ Se bilaga 5

²⁸ Esimerkkitoimintamalli, 5, 15.03.2012

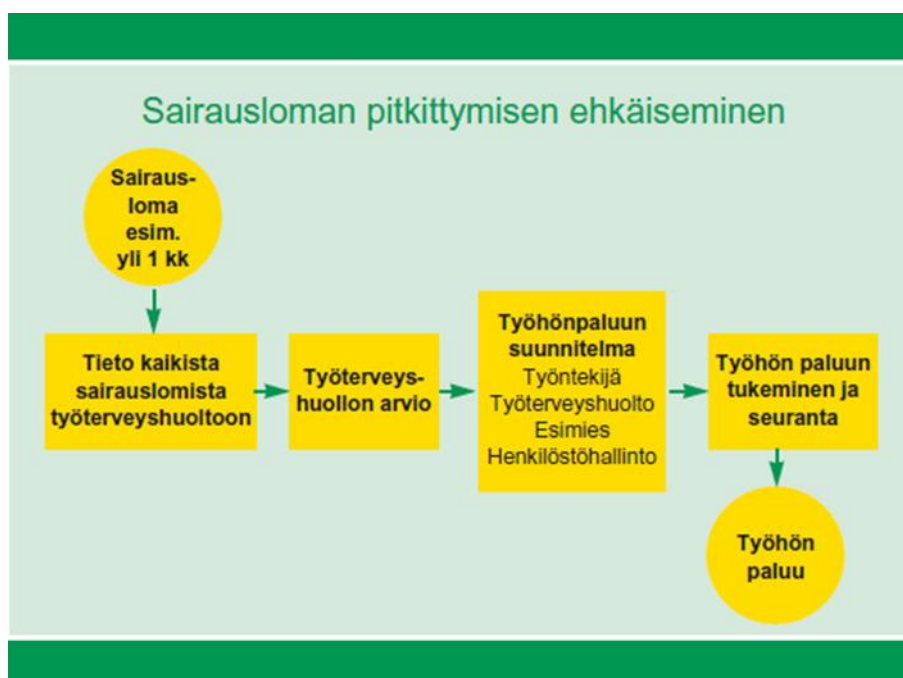
²⁹ Lag om integritetsskydd i arbetslivet 13.8.2004/759, 2kap 5 §

³⁰ Esimerkkitoimintamalli, 5, 15.03.2012

5 Förebyggande av ogrundat utdragen sjukfrånvaro samt stöd för återgång till arbetet

5.1 Kontakt under sjukledigheter

När sjukledigheten drar ut på tiden bör både företagshälsovården samt förmannen ha kontakt med arbetstagaren. Företagshälsovården följer med hälsotillståndet och vårdens genomförande. Förmannen berättar om nyheter från arbetsplatsen för att upprätthålla förbindelse med arbetsplatsen under sjukledigheten. När vården sker utanför företagshälsovården, följer företagshälsovården med hur den frånvarande mår samt hur undersökningarna och behandlingen framskrider under sjukfrånvaron. Av den anledningen att företagshälsovården ska kunna bedöma en arbetstagares arbetsförmåga och utreda arbetstagarens möjligheter att fortsätta i arbetet, utförs kopior av alla utanför företagshälsovården skrivna över en månad långa sjukfrånvarointyg till företagshälsovården.³¹



Figur 2. Förebyggande av utdragen sjukfrånvaro.³²

³¹ Esimerkkitoimintamalli, 6, 15.03.2012

³² Työkyvyttömyyden ehkäiseminen työpaikoilla, 16, 15.03.2012

5.2 Återgång till arbetet

När arbetstagaren återvänder efter en längre, exempelvis över en månad lång sjukledighet, bör förmannen alltid ha en arbetsåtergångssamtal med honom/henne, där man bedömer om arbetsförmågan har återkommit fullt eller det behövs tillfälliga arbetsarrangemang eller möjligtvis arbetsmiljösamtal. Efter mer än en månad lång sjukledighet är det ofta en nödvändig handling att det i arbetet görs ändringar. När arbetstagarens arbetsförmåga inte helt återvänt vid dennes återgång till arbetet, försöker man forma om arbetsuppgifterna för att underlätta återgången för en viss tid eller permanent. Om man i den egna avdelningen inte hittar lämpliga arbetsuppgifter, kan man söka efter dessa i andra avdelningar. I ansvarsmatrisen för återgång till arbetet³³ beskrivs uppgifterna och ansvaren vid planeringen och genomförandet av återgången till arbetet.³⁴

³³ Se bilaga 3

³⁴ Esimerkkitoimintamalli, 6, 15.03.2012

6 Samarbete med företagshälsovården

6.1 Lag om företagshälsovård

Lagen om företagshälsovård tillämpas på arbete där arbetsgivaren är skyldig att iaktta arbetarskyddslagen,³⁵ och enligt denna lag skall arbetsgivaren, arbetstagarna och företagshälsovården tillsammans främja:

- 1) förebyggandet av sjukdomar och olycksfall i anslutning till eller som följd av arbetet.
- 2) hälsa och säkerhet i arbetet och arbetsmiljön.
- 3) arbetstagarnas hälsa och arbets- och funktionsförmåga i olika arbetslivsskeden.
- 4) verksamheten bland de anställda.

Enligt lagen om företagshälsovård skall arbetsgivare på sin bekostnad ordna företagshälsovård för att förebygga och bekämpa risker för hälsan samt för att säkerställa arbetstagarnas säkerhet och främja arbetstagarnas arbetsförmåga och hälsa.³⁶

6.2 Företagshälsovårdens uppgifter

Vid planering av företagshälsovårdens verksamhet görs arbetsplatsutredningar. De anställda genomgår hälsokontroller i början av anställningsförhållandet och med regelbundna intervaller. På basis av arbetsplatsutredningarna och hälsokontrollerna får arbetsgivaren åtgärdsförslag som syftar till att främja de anställdas arbets- och funktionsförmåga, förbättra arbetet gällande hälsa och säkerhet samt vid behov anpassa arbetet till de anställdas förmåga. Åtgärdsförslagets förverkligande följs därefter upp av arbetsgivaren och företagshälsovården genom bland annat arbetsplatsbesök.

Företagshälsovården ger rådgivning och vägledning till arbetsgivaren och arbetstagarna. Till företagshälsovårdens uppgifter hör också att följa upp och främja en handikappad arbetstagares möjligheter att klara sig i arbetet.³⁷

³⁵ Arbetarskyddslag 23.8.2002/738

³⁶ Lag om företagshälsovård 21.12.2001/1383

³⁷ Husman m.fl, 2007, 24-32

Företagshälsovården samarbetar med representanter för den övriga hälso- och sjukvården, arbetsförvaltningen, utbildningsförvaltningen, socialförsäkringen, socialvården och arbetsskyddsmyndigheten i ärenden som gäller de anställdas arbetsförmåga och utvecklingen av arbetsplatsen. Vid så kallade gemensamma arbetsplatser, såsom byggplatser samarbetar företagshälsovården vid behov också med de andra arbetsgivarnas serviceproducenter. Företagshälsovården deltar i ordnandet av första hjälpen på arbetsplatsen. Företagshälsovården bedömer risken för olycksfall och rekommenderar därefter lämplig förstahjälpsutbildning och -utrustning. I all företagshälsovårdsverksamhet ingår upprätthållandet av arbetsförmågan. Företagshälsovården följer gemensamt med arbetsgivaren upp effekterna av företagshälsovården.³⁸

6.3 Verksamheten

Arbetsgivaren bekostar för hela personalen sjukvård på allmänläkarnivå, som kompletteras med privata sjukförsäkringar. Ifall vårdansvaret kvarstår hos företagshälsoläkaren betalar Fpa ersättning för konsultation av specialläkare. Specialläkarkonsultationerna kan avgränsas så att de endast omfattar utredningar av arbetsförmågan.³⁹ Verksamhetens mål och tillvägagångssätt beslutas noggrannare i verksamhetsplanen för företagshälsovården. Företagshälsovården följer arbetstagarens hälsa och arbetsförmåga i åldersgrupphälsogranskningar och sjukvårdsbesök. Företagshälsovården kommer att sköta om personlig hälsorådgivning. Dessutom ordnas grupp vägledning åt de med symtom i rygg, nacke och axel samt viktkontroll och avvänjning av rökning.⁴⁰

6.4 Samarbete vid problem med arbetsförmågan

Om förmannen observerar eller misstänker problem med arbetsförmågan, kan han hänvisa arbetstagaren till företagshälsovården för arbetsförmågutvärdering genom att först diskutera med arbetstagaren. För att skicka en arbetstagare på utvärdering av arbetsförmåga finns en skild blankett.⁴¹

³⁸ Företagshälsovårdens uppgifter-Fpa

³⁹ Samarbete med företagshälsovården, 1, 16.03.2012

⁴⁰ Esimerkkitoimintamalli, 7, 15.03.2012

⁴¹ Se bilaga 4

Cheferna kan fråga råd av företagshälsovården vid problem med arbetsförmågan. Företagshälsovården kan ge stöd och anvisningar, men den kan inte utge information som berör en skild persons hälsotillstånd. Information som begränsar sig till arbete eller arbetsförmåga kan företagshälsovården endast leverera till arbetsgivaren med arbetstagarens samtycke.⁴² Först och främst försöker man behandla saken i förhandlingar med företagshälsovården där arbetstagaren själv berättar om sitt hälsotillstånd i önskad mängd.

Företagshälsovårdsläkare deltar en gång i året på förmansmöte, där man behandlar samarbetet mellan cheferna och företagshälsovården. Ansvarspersonen (Möteskallaren) är personalchefen. Även nya chefers introduktionsprogram är en händelse med företagshälsovårdsläkaren där man också får lära känna hur samarbetet går till.⁴³

6.5 Planering av återgång till arbetet

Företagshälsovården utvärderar tidpunkten för återgång till arbetet med tanke på arbetstagarens kondition samt när planering av återgång till arbetet kan påbörjas. Förmannen planerar nödvändiga ändringar i arbetet och följer med att ändringarna förverkligas. Arbetstagaren deltar aktivt i planeringen av återgången till arbetet och fungerar enligt överenskommelse. Uppgifterna och ansvaren vid planeringen och genomförandet av återgången till arbetet kan beskrivas i ansvarsmatrisen för återgång till arbetet.⁴⁴ Som hjälp vid uppföljandet av återgången till arbetet finns en blankett.⁴⁵

Arbetsmiljösamtal används vid behov vid uppgörandet av plan för återgång till arbetet efter en lång sjukfrånvaro. Vasa Byggnadsreparation Ab har en arbetsförmågakoordinator, som utreder omplaceringsmöjligheter i samarbete med arbetstagare, chefer, företagshälsovården och personaladministrationen.

⁴² Lag om integritetsskydd i arbetslivet 13.8.2004/759, 2 kap 5 §

⁴³ Esimerkkitoimintamalli, 8, 15.03.2012

⁴⁴ Se bilaga 3

⁴⁵ Se bilaga 6

Partiell sjukdagpenning och arbetsprövning inom ramen för arbetspensionssystemet används som stöd vid återgång till arbetet alltid när möjligt. Vid dessa situationer arrangeras/försöker man arrangera deltidarbete. Under tiden för arbetsprövning är arbetstagaren på arbetsplatsen och rehabiliterar sig tillbaka till arbetet varvid man inte kan vänta sig fullständig arbetsinsats av arbetstagaren. Målet med rehabiliteringen är emellertid att arbetsförmågan stegvis återgår till normal nivå. Vid början av arbetsprövningen får man insikt i hurdana arbetsbelastningar arbetstagaren klarar av, om full återgång till det tidigare arbetet inte lyckas.⁴⁶

7 Samarbete inom arbetspensionsrehabilitering

7.1 Förutsättningar

För arbetspensionsrehabilitering finns i lagen om pension för arbetstagare (395/2006) definierade medicinska och juridiska förutsättningar.⁴⁷ Arbetspensionsrehabilitering kan komma i fråga exempelvis i följande situationer:

- Återgång till arbetet efter en lång sjukledighet kan stödja arbetsprövning. Under tiden för arbetsprövning kan arbetstiden vara förkortad, arbetsuppgifterna normala eller ändrade enligt hälsotillståndet.
- Permanent flyttning till en för hälsotillståndet bättre passande uppgift i den egna arbetsgivarens tjänst eller till en ny arbetsgivare kan stödja arbetsprövning eller arbetsutbildning. Arbetsutbildning är längre än arbetsprövning och kan innehålla kurser och lärande i arbete.
- Byte av yrke på grund av hälsotillståndet kan stödja omskolning.⁴⁸

⁴⁶ Työhön paluun suunnittelu- toimintamalli, 16.03.2012

⁴⁷ Lag om pension för arbetstagare 19.5.2006/395

⁴⁸ Esimerkkitoimintamalli, 9, 15.03.2012

7.2 Initiativ till arbetspensionsrehabilitering

Initiativet till arbetspensionsrehabilitering tas oftast av företagshälsovården, men även chefen eller arbetstagaren själv kan ta initiativet. Arbetsprövning inom ramen för arbetspensionssystemet används som stöd vid återgång till arbetet alltid när det är möjligt. Företagshälsovården utvärderar om rehabiliteringen uppfyller de medicinska förutsättningarna. Enligt lagen om pension för arbetstagare (395/2006) är arbetsgivare skyldiga att för sina arbetstagare ordna och bekosta pensionsskydd.⁴⁹ Vasa Byggnadsreparation Ab ordnar pensionsskydd i ett arbetspensionsförsäkringsbolag.⁵⁰ Apf-bolaget avgör om en anställd har rätt till rehabilitering. Apf-bolagets rehabiliteringsspecialister kan kontaktas för planering av rehabilitering. Under tiden för arbetspensionsanstaltens arbetsprövning kan arbetstiden vara förkortad, arbetsuppgifterna normala eller ändrade enligt hälsotillståndet. Under tiden för arbetsprövning betalas inte till arbetstagaren lön, utan han/hon får rehabiliteringspenning av apf-bolaget. Även om rehabiliteringsperioden är oavlönad, betraktas den som avlönad sjukledighet och minskar därför inte semesterrätten.⁵¹

7.3 Utredningar

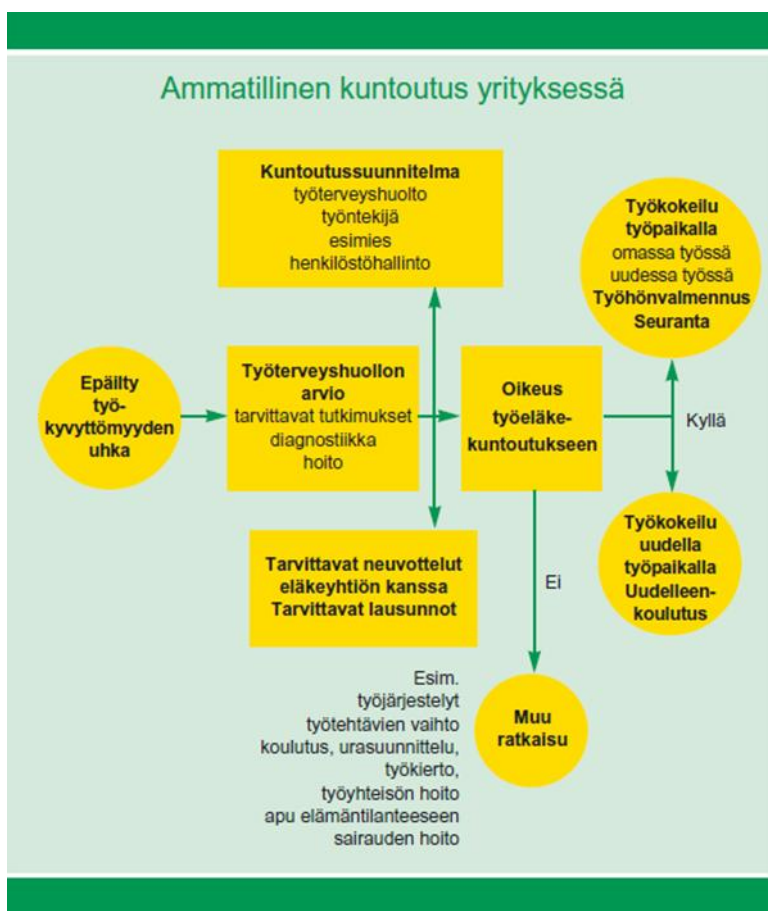
I alla situationer av rehabiliteringsplaner görs arbetsmiljösamtal. Det krävs tillräckliga medicinska utredningar i den egna företagshälsovården (arbetsförmågutredning) eller någon annanstans, till exempel på sjukhuset. På grundval av förhandling med företagshälsovården beslutas grunden för helhetssituationen, skaffas arbetspensionsrehabilitering eller alternativt delvis sjukdagpenning vid återgång till arbetet. Om de medicinska eller juridiska förutsättningarna inte uppfylls, diskuteras vilka interna arrangemang som kan göras på företagets egen bekostnad.⁵²

⁴⁹ Lag om pension för arbetstagare 19.5.2006/395

⁵⁰ I fortsättningen förkortas arbetspensionsförsäkringsbolag till apf-bolag

⁵¹ Esimerkkitoimintamalli, 9, 15.03.2012

⁵² Esimerkkitoimintamalli, 9, 15.03.2012



Figur 3. Yrkesinriktad rehabilitering i företag.⁵³

7.4 Arbetsfördelning

Arbetstagaren gör rehabiliteringsansökan, till vilken bifogas företagshälsovårdens B-läkarredogörelse samt arbetsgivarens redogörelse och PM från förhandlingen med företagshälsovården.⁵⁴ Av B-intyget framgår arbetstagarens nuvarande hälsotillstånd och rehabiliteringsbehov, eventuellt också vilka uppgifter som enligt läkaren kunde passa arbetstagaren.⁵⁵ Företagshälsovården kan hjälpa arbetstagaren med ifyllandet av rehabiliteringsansökningen. Personaladministrationen upprättar arbetsbeskrivningen tillsammans med chefen. Personalchefen gör arbetsprövningsavtal med apf-bolaget.

Förmannen ansvarar för att arbetsbeskrivningen motsvarar arbetsprövningsavtalet, sköter om arbetstagarens introduktion och handledning samt reglering av belastningen under tiden för arbetsprövning.

⁵³ Työkyvyttömyyden ehkaisu työpaikoilla, 20, 15.03.2012

⁵⁴ Yhteistyö työeläkekuntoutuksessa- Toimintamalli, 16.03.2012

⁵⁵ Tilbaka till arbetslivet med yrkesinriktad rehabilitering 2012-Etera, 11, 16.03.2012

Sättet för uppföljning av arbetsprövningen och frekvensen av möten beslutas i förhandling med företagshälsovården. Förmannen bedömer utvecklingen av arbetsinsatsen, Företagshälsovårdens läkare och sjukskötare bedömer belastningen på arbetstagaren samt hälsotillståndets utveckling. Vasa Byggnadsreparations kontaktperson med arbetspensionsförsäkringsbolaget är personalchefen.⁵⁶

7.5 Partiell sjukdagpenning

Rätt till partiell sjukdagpenning förutsätter:

- 1 Arbetstagaren har före arbetsförmågans början arbetat på heltid.
- 2 Arbetstagaren är enligt företagshälsovårdsläkarens bedömning arbetsförmögen i det egna arbetet eller i dess närhet jämförbara arbeten men förmår men tanke på arbetsförmågan göra en del av arbetsuppgiften utan att arbetet riskerar arbetstagarens hälsa och återhämtning.⁵⁷ Arbetsförmågan kommer att fortsätta hela tiden för partiell sjukdagpenning.
- 3 Sjukdagpenningens varaktighet överskrider självriskdelen (1+9 vardagar).⁵⁸

Partiell sjukdagpenning kommer i fråga efter sjukdagpenning, när en anställd är arbetsförmögen, men kan på basis av en bedömning av en läkare som känner till arbetsförhållandena utföra sitt eget arbete med förkortad arbetstid. I företaget används partiell sjukdagpenning alltid när det är möjligt. När företagshälsovården bedömer att förutsättningarna för partiell sjukdagpenning fylls och arbetstagaren är villig att återgå till arbetet på deltid, är arbetstagaren först i kontakt med personalchefen för att utreda möjligheterna till deltidsarbete. Arbetstagaren och arbetsgivaren gör ett avtal om deltidsarbete som gäller tillsvidare och företagshälsovårdens läkare skriver de nödvändiga läkarintygen. De temporära arbetsavtalen om deltidsarbete görs av arbetstagaren och personalchefen. Handlingarna sänds till Fpa av sekreteraren.⁵⁹

⁵⁶ Esimerkkitoimintamalli, 10, 15.03.2012

⁵⁷ Sjukförsäkringslag 21.12.2004/1224, 8 kap 4§

⁵⁸ Esimerkkitoimintamalli, 11, 15.03.2012

⁵⁹ Osasairauspäiväraha- Toimintamalli, 16.03.2012

8 Information om antidrogprogram

8.1 Lagstiftning

Enligt Lagen om företagshälsovård (2001/1383) skall arbetsgivaren ha ett skriftligt antidrogprogram ifall en arbetssökande eller arbetstagare skall genomgå ett narkotikatest. I antidrogprogramet skall ingå arbetsplatsens allmänna mål och den praxis som iakttas för att förhindra droganvändning och hänvisa personer med drogproblem vidare till vård.

Enligt lagen om samarbete inom företag (334/2007) skall arbetsuppgifterna i antidrogprogrammet behandlas i samarbetsförfarande mellan arbetsgivaren och personalen innan antidrogprogrammet godkänns.⁶⁰

Vid anställning eller medan arbetsavtalet pågår kan arbetsgivaren med välgrundad anledning förplikta arbetstagaren att visa upp ett intyg över narkotikatest. Arbetsgivaren kan bestämma en skälig tid inom vilken arbetstagaren skall visa upp intyget. Narkotikatest kan även utföras som en del av företagshälsovården med stöd av lagen om företagshälsovård. Arbetsgivaren får endast behandla uppgifter om en arbetstagares narkotikabruk som ingår i ett intyg över narkotikatest som arbetsgivaren fått av arbetstagaren.⁶¹

Ett positivt testresultat av ett narkotikatest på en arbetssökande eller arbetstagare skall verifieras vid ett kvalitetskontrollerat laboratorium och den som testas har alltid rätt att få testresultatet skriftligen.⁶²

⁶⁰ Lag om företagshälsovård 21.12.2001/1383, 3 kap 11 §

⁶¹ Lag om integritetsskydd i arbetslivet 13.8.2004/759, 3 kap 6-11 §

⁶² Lag om företagshälsovård 21.12.2001/1383, 4 kap 19 §

8.2 Syftet med ett antidrogprogram

Syftet med ett antidrogprogram är att arbetsgivaren skall kunna erbjuda personalen en drogfri och trygg arbetsplats, främja arbetstagarnas hälsa och arbetsförmåga, samt att antidrogprogramet skall kunna fungera som mall för hantering av drogproblem på arbetsplatsen. Med drogmissbrukare avses missbrukare av alkohol, narkotika eller läkemedel. Ett antidrogprogram är en del av det hälsofrämjande arbetet på arbetsplatsen. Med hjälp av ett antidrogprogram skapas tydliga spelregler för arbetsplatserna som bidrar till att förebygga drogproblem, samtidigt som man vidtar kraftfulla åtgärder i tillräckligt god tid. Drogbehandling sker vid drogbehandlingsenheter, som bestämmer innehållet i behandlingen. Genom tidig identifiering av och tidigt ingripande vid drogproblem, minskas de skadliga inverkningarna på hälsan på grund av missbruk av droger samtidigt som man påverkar produktiviteten i arbetet och arbetsklimatet på arbetsplatserna. Drogarbetet är en del av ledningsarbetet, säkerheten, företagshälsovården och samarbetet på arbetsplatsen. Hela personalen skall känna till innehållet i ett antidrogprogram och de skyldigheter man har.⁶³

8.3 Förebyggande verksamhet

Man kan förebygga uppkomsten av drogproblem på arbetsplatser genom att informera arbetstagarna om fakta och organisera flera utbildnings- och informationstillfällen. Man skall främja en sund inställning i arbetslivet och föra en öppen diskussion på arbetsplatsen. Vid utbildning om drogproblem kan man använda företagshälsovårdens expertkunskaper.

Till företagshälsovårdens verksamhet hör förebyggande av drogproblem. Vid hälsoundersökningar och behandling av sjukdomar har företagshälsovården goda möjligheter att främja hälsosamma levnadsvanor och drogfrihet. Information om antidrogprogrammet, upplysningar om behandlingsställen och annat material om de skadliga effekterna av drogmissbruk och förebyggande av drogproblem bör finnas synligt på arbetsplatsen så att personalen har möjlighet att bekanta sig med det.⁶⁴

⁶³ Drogprogrammet-Helsingfors och Nylands sjukvårdsdistrikt, 2011, 3

⁶⁴ Drogprogrammet-Helsingfors och Nylands sjukvårdsdistrikt, 2011, 5

8.4 Identifiering av och tidigt ingripande vid drogproblem

Drogproblem upptäcks vanligen först av de närmaste kollegerna och kan, tillsammans med den som berörs, tas upp av chefen, en kollega, arbetarskyddsfullmäktigen, företagshälsovården eller förtroendemannen. En arbetstagare kan även själv ta initiativet att söka vård genom att berätta om sitt drogproblem för chefen. Drogproblemen kan visa sig på olika sätt och varningstecknen kan exempelvis vara följande:

- *Personen uppvisar ett förändrat beteende eller är omtöcknad.*
- *Personen sköter inte sin personliga hygien och sitt utseende, "bryr sig inte".*
- *Personen kommer ständigt för sent, lämnar arbetsplatsen för tidigt eller underlåter på annat sätt att respektera arbetstiderna.*
- *Sporadisk och plötslig frånvaro från arbetet, stor frånvaro som sökanden själv anmält.*
- *Upprepade, överraskande byten av arbetsskift på eget initiativ.*
- *Personen kommer till arbetet eller arbetar under drogpåverkan eller med baksmälla.*
- *Försvagad arbetseffektivitet, försumlighet och upprepade fel i arbetet.*
- *Sjukledighetsintyg från olika läkare.*
- *Personen undviker cheferna.*
- *Återkommande olycksfall.*
- *Rattfylla.⁶⁵*

8.5 Avlägsnande av en påverkad arbetstagare från arbetsplatsen

Chefen skall avlägsna en arbetstagare från arbetsplatsen ifall arbetstagaren kommer påverkad till arbetsplatsen eller ifall chefen misstänker att arbetstagaren är påverkad. Chefen kan ta hjälp av en vakt eller i andra hand polisen ifall arbetstagaren inte frivilligt går med på att lämna platsen.

⁶⁵ Drogprogrammet-Helsingfors och Nylands sjukvårdsdistrikt, 2011, 8

Ifall det finns grundad anledning att misstänka att en arbetstagare är påverkad av alkohol, och arbetstagaren vill visa att han/hon inte är det, kan arbetstagaren bevisa detta genom att omedelbart ge ett utandningsprov i en Alkometer under chefens översyn eller genom att omedelbart och under chefens översyn gå till företagshälsovårdsstationen, där graden av berusning konstateras och skriftligt utlåtande vid behov ges. Även säkerhetspersonalen eller jourpolikliniken (under jourtiderna) kan utföra alkometertestet. En tredje person skall vara med vid utförandet av alkometertestet som vittne. Det anses vara fråga om berusningstillstånd ifall berusningseffekten har varit tillräcklig för att uppfylla förutsättningarna för straff enligt vägtrafiklagen vid körning av motorfordon.⁶⁶

Ifall man misstänker läkemedels- eller drogmisbruk skall man omedelbart ta arbetstagaren till företagshälsovårdsstationen för att genomgå drogtest. Om företagshälsovården är stängd tar man arbetstagaren till jourpolikliniken för provtagning.⁶⁷

8.6 Vägran att genomgå alkohol- och drogtester

Ifall en arbetstagare vägrar att genomgå alkohol- eller drogtest, bedömer arbetsgivaren vidare åtgärder såsom vårdhänvisning, anmärkning, varning eller avslutande av anställningsförhållandet. En arbetstagares vägran att genomgå drogtest utgör inget hinder för avlägsnandet av honom eller henne från arbetsplatsen.⁶⁸

⁶⁶ Narkotikatestning i arbetslivet-Social- och hälsovårdsministeriets publikationer, 2006, 43

⁶⁷ Drogprogrammet-Helsingfors och Nylands sjukvårdsdistrikt, 2011, 9

⁶⁸ Drogprogrammet-Helsingfors och Nylands sjukvårdsdistrikt, 2011, 9



Figur 4. Hantering av drogproblem på arbetsplatsen.⁶⁹

⁶⁹ Drogprogrammet-Helsingfors och Nylands sjukvårdsdistrikt, 13, 15.03.2012

9 Slutdiskussion

Syftet med detta examensarbete var att ge beställaren en manual för stödning av arbetsförmåga. Med manualen kan företaget få 60 procents ersättning på kostnader för ordnandet av företagshälsovård. Med hjälp av manualen skall arbetsgivaren tillsammans med företagshälsovården bättre kunna sköta om och upprätthålla arbetstagarnas arbetsförmåga, reagera på ett positivt sätt vid problem med arbetsförmågan och ha tydliga regler för uppföljning av sjukfrånvaron.

I examensarbetet har jag tagit upp ovannämnda punkter genom litteraturstudier. Innehållet i manualen har baserats främst på de lagar som berör ämnet, material på Folkpensionsanstaltens hemsida, Social- och hälsovårdsministeriets publikationer, företagets verksamhetsplan för företagshälsovården samt material från Varma.fi.

När hela personalen får ta del av denna manual har alla kännedom om tillvägagångssättet för stödning av arbetsförmågan och stödningen sker på ett effektivare sätt. Arbetsgivaren är inte tvungen att utarbeta en mall för stödning av arbetsförmågan, men genom totalreformen av den sociala tryggheten indikeras att arbetsförmågans betydelse kommer att öka. Detta examensarbete kan användas av andra företag vid utarbetande av en mall för stödning av arbetsförmågan och examensarbetet är inte specifikt för byggnadsbranschen, men mallen skall basera sig på företagets verksamhetsplan för företagshälsovården. Genom examensarbetet förstår jag bättre hur man sköter om arbetsförmågan och jag har förmedlat denna kunskap vidare till läsaren.

10 Källförteckning

Arbetarskyddslag 23.8.2002/738

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2002/20020738> (hämtat 02.03.2012).

Folkpensionsanstalten (2011). *Ändringar i ersättningen av företagshälsovårdskostnader.*

[http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/271211105206SP/\\$File/Kirje_ruotsink._valmis.pdf?OpenElement](http://www.kela.fi/in/internet/liite.nsf/NET/271211105206SP/$File/Kirje_ruotsink._valmis.pdf?OpenElement) (hämtat 15.03.2012).

Företagshälsovårdens uppgifter-Fpa (u.å.)

<http://www.kela.fi/in/internet/svenska.nsf/NET/170212121116SP?OpenDocument#uppratt> (hämtat 02.03.2012).

Helsingfors och Nylands sjukvårdsdistrikt (2011). *Drogprogrammet – Möjligheten till en ljus framtid.*

<http://www.google.fi/url?sa=t&rct=j&q=narkotikatestning%20i%20arbetslivet.%20social-%20och%20h%C3%A4lsov%C3%A5rdsministeriets%20publikationer%2C%20helsingfors%202006&source=web&cd=5&ved=0CEIQFjAE&url=http%3A%2F%2Fwww.hus.fi%2Fdefault.asp%3Fpath%3D58%2C373%2C2127%2C13491%2C13492%2C42255&ei=RG8mT5qbKMel4gTW1NHZBA&usg=AFQjCNENb536YNMgEITzdXc2z0MZff6Hbw&cad=rja> (hämtat 17.03.2012).

Hiltunen, M.L., Mukala, K. & Partinen, R. (u.å.) *Uudistuva työterveyshuolto – yhteistyöllä työkykyä ja terveyttä.*

<http://www.ttl.fi/fi/koulutus/ajankohtaista/Documents/Koulutuskiertue%20STM%20lopullinen%20%282%29.pdf> (hämtat 15.03.2012).

Historik – Vaasan Rakennuskorjaus (u.å.)

<http://www.vaasanrakennuskorjaus.fi> (hämtat 11.02.2012).

Husman, K., Laine, V., Leino, T., Manninen, P. & Mukala, K. (2007). *Hyvä työterveyshuoltokäytäntö.* Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Högsta domstolen. Diariernr: S2005/716.

http://www.finlex.fi/fi/oikeus/kko/kko/2006/20060104#aOT20060104_3

Lag om företagshälsovård 21.12.2001/1383

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2001/20011383> (hämtat 02.03.2012).

Lag om integritetsskydd i arbetslivet 13.8.2004/759

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2004/20040759> (hämtat 02.03.2012).

Lag om pension för arbetstagare 19.5.2006/395

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2006/20060395> (hämtat 02.03.2012).

Lag om samarbete inom företag 30.3.2007/334

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2007/20070334> (hämtat 02.03.2012).

Samarbete med företagshälsovården (u.å)

<https://www.varma.fi/sv/FlashDocuments/Anonymous/Tkt-malli/Liitteet/YhteistyöTyöterveyshuollonKanssaR.pdf> (hämtat 01.03.2012).

Sjukförsäkringslag 21.12.2004/1224

<http://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2004/20041224> (hämtat 15.03.2012).

Social- och hälsovårdsministeriet. (u.å.) *Mot möjligheternas sociala trygghet.*

Totalreformen av den sociala tryggheten – SATA.

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-6925.pdf
(hämtat 15.03.2012).

Social- och hälsovårdsministeriet (2006). *Narkotikatestning i arbetslivet*. Helsingfors: Universitetstryckeriet.

Tillbaka till arbetslivet med yrkesinriktad rehabilitering 2012-Etera (u.å.).

https://www.etera.fi/SiteCollectionDocuments/Julkaisut/Elaketurva_Ammatillinen_kuntoutus/ammatt_kuntoutus/Ammatillinen_kuntoutus_esite_SE.pdf (hämtat 16.03.2012).

Toimintamalli-Varma (u.å.)

<https://hyvatyokyky.varma.fi/> (hämtat 15.03.2012).

TyökyvyttömyydenEhkaiseminenTyöpaikoilla (u.å)

<https://www.varma.fi/fi/PdfDocuments/Anonymous/Julkaisut/tyohyvinvointi/TyökyvyttömyydenEhkaiseminenTyöpaikoilla.pdf> (hämtat 15.03.2012).

Yhtiötietoa-varma (u.å.)

<https://www.varma.fi/sv/tietoavarmasta/yhtiötietoa/pages/default.aspx>
(hämtat 15.03.2012).

Arbetsförmågediskussion – vid problem med att klara sig i arbetet

Initiativet till diskussionen kan tas av arbetstagaren eller förmannen. I enlighet med våra förmansanvisningar är det förmannens skyldighet att föra en diskussion med arbetstagaren, om det finns problem med förmågan att klara sig i arbetet eller om sjukfrånvaron överskrider gränsvärdena.

Bakgrunden till problemen kan vara sjukdom eller en orsak ansluten till arbetet såsom missnöje med arbetet, avsaknad av kompetens, överdriven arbetsbelastning, dåligt organiserat arbete eller avsaknad av arbetsredskap eller anvisningar. I arbetsgemenskapen kan finnas problem med fördelningen av ansvar och arbetsuppgifter, problematiska personalförhållanden eller trakaserier och antastningar. Ibland kan bakgrunden vara en problematisk livssituation. Meningen med diskussionen är inte att reda ut bakgrunden till problemen, utan arbetstagaren berättar om dem i den mån han/hon vill. Istället fokuserar man på huruvida, man på arbetsplatsen kan göra någonting, så att arbetstagaren klarar sig bättre.

Hur har problemet uppstått i arbetet, det vill säga varför förs denna diskussion?

Finns i arbetet orsaker som påverkar sjukfrånvaron eller arbetsförmågan?

Kan man genom omorganisation av arbetsuppgifterna, arbetsmängden eller arbetstiden, bättre verktyg eller ergonomi förbättra situationen?

Överenskomna åtgärder samt uppföljning av dessa (t.ex. arbetsarrangemang, skolning, ergonomiska lösningar, arbetsförmågaautredning vid företagshälsovården, arbetsmiljösamtal).

Datum ___/___20___

Till att börja med lämnar blanketten hos förmannen. Kopior ges till arbetstagaren och vid behov till företagshälsovården. Vid behov och med arbetstagarens samtycke ges kopia även till personaladministrationen, förtroendemannen eller arbetarskyddsrepresentanten.

Förberedelse inför arbetsförmågediskussion

Syftet med diskussionen är att stöda ditt välbefinnande och din trivsel i arbetet. I enlighet med våra förmansanvisningar är det förmannens skyldighet att föra en diskussion med arbetstagaren, om det finns problem med förmågan att klara sig i arbetet eller om sjukfrånvaron överskrider gränsvärdena. Målet är att hitta en lösning, så att du klarar dig bättre och har bättre ork.

Förbered dig för ____/____ 20____ klockan _____ hållen diskussion genom att beakta följande frågor. I diskussionen kan du föra fram saker i den mån du själv önskar. Möjliga åtgärder beslutas tillsammans. Diskussionen är konfidentiell.

1. Har din arbetsförmåga enligt din egen åsikt förändrats den senaste tiden?
2. Finns i arbetet orsaker som påverkar sjukfrånvaron eller arbetsförmågan?
3. Finns det i ditt privatliv någonting som du vill att förmannen får kännedom om och tar i beaktande?
4. Är ditt arbete i förhållande till din kompetens passande, för enkelt eller för svårt?
5. Är ditt arbete enligt din åsikt fysiskt eller psykiskt alltför ansträngande?
6. Kan man genom omorganisation av arbetsuppgifterna, arbetsmängden eller arbetstiden förbättra situationen?
7. Finns i arbetsförhållanden, ergonomi(arbetsställningar och arbetsutrustning) eller i arbetsföreskrifter saker som kan förbättras?
8. Finns i arbetsmiljön faktorer som påverkar arbetsförmågan (konflikter, mobbning eller sexuella trakasserier)?
9. Hurudana åtgärder ser du själv som nödvändiga? Är t.ex. kontakt med företagshälsovården eller arbetsmiljösamtal nödvändiga?

Ansvarsmatris för återgång till arbetet

Vid planering av återgång till arbetet kan man använda matrisen, som fastställer uppgifter och ansvar i sjukledighetens olika skeden. Innan ifyllandet av matrisen är det bra att anpassa blanketten i enlighet med det egna företagets behov:

- Vilka deltar i planeringen av återgången till arbetet?
- Hur stor bör tidsfristen vara mellan uppgifterna? Vilka är huvudpunkterna?
- Vad är realistiskt att genomföra?

Exempel på en ansvarsmatris

Frånvarons längd	Arbetstagarens uppgifter	Förmannens uppgifter	Personalchefens uppgifter	Löneräknarens uppgifter	Företags- hälsovårdens uppgifter
1 dag - 1 vecka					
2 veckor					
1 månad					
2-3 mån.					
3-4 mån.					

Remiss till arbetsförmågabedömning

Arbetstagarens namn _____

Arbetsuppgift _____

Hur länge har arbetstagaren haft nuvarande uppgifter _____

Sedan när har det funnits problem _____

Upptäckta problem med att klara av arbetet

___ / ___ 20___

Förmannens underskrift och namnförtydligande

Sakerna har diskuterats: ___ / ___ 20___

Jag instämmer i att företagshälsovården får ge information till min förman om arbetsförmågutredningens framskridanden (men inte information som berör mitt hälsotillstånd utan särskilt samtycke)

Arbetstagarens underskrift och namnförtydligande

Kopia: Förmannen
Arbetstagaren
Företagshälsovården

Avtal om sjukfrånvarouppföljning

Vi har beslutat att under tiden ___/___20___ - ___/___20___ lämnas till personalchefen för all sjukfrånvaro från den egna företagshälsovårdens läkare eller sjuksköterska skrivna sjukintyg från och med den första dagen av frånvaro.

Intyg över frånvaro skall erhållas genom att besöka företagshälsovårdens mottagning. Per telefon given frånvarointyg är inte tillräcklig.

Vi har också beslutat att till personalchefen lämnas för frånvaro på grund av eget under 10 år gammalt barns sjukdom läkares eller sjukskötares intyg, som han/hon kan hämta själv från en vald plats.

Innan beslut tas bedömda på uppföljningen av sjukfrånvaron reserverar företagshälsovårdare en tid för arbetsmiljösamtal, i vilket deltar arbetstagaren, förmannen samt företagshälsovårdens läkare och sjuksköterska.

___/___ 20___

Underskrift

Förmannens underskrift och namnförtydligande

Arbetstagarens underskrift och namnförtydligande

Kopia: Arbetstagaren
Förmannen
Företagshälsovården

Diskussion vid återgång till arbetet

Målet med diskussionen är att säkerställa att återgången till arbetet lyckas.

Arbetstagarens namn: _____

Förmannens namn: _____

Ort: _____

Datum för diskussionen: ___/___ 20___

Längden på sjukfrånvaron som ledde till diskussionen: _____

1. Hur bedömer arbetstagaren sin egen hälsa och klarar han/hon enligt egen åsikt av att återgå till det tidigare arbetet?

2. Var sjukdom på grund av arbetsförmåga på något sätt relaterat till arbetet eller arbetsförhållandena?

- Ja
- Nej

- Hur? _____

3. Är det nödvändigt att göra förändringar i arbetet eller arbetsförhållandena i syfte att undvika att sjukdom/arbetsförmåga återkommer? Förbättringsförslag, t.ex. gällande arbetsflödet och säkerheten?

- Ja
- Nej

- Vad? _____

4. Har i arbetet under tiden för frånvaron skett förändringar, som kräver orientering, handledning eller skolning?

Överenskomna åtgärder och deras uppföljning:

Till att börja med lämnar blanketten hos förmannen. Kopior ges till arbetstagaren och vid behov med arbetstagarens samtycke ges kopia även till företagshälsovården, personaladministrationen, förtroendemannen eller arbetarskyddsrepresentanten.