

Heiskanen

26.3.2012

4/2012

Till kommunstyrelserna och samkommunerna

**Lagen om företagshälsovård ändras den 1 juni 2012: Arbetstagarens arbetsförmåga ska bedömas och hans eller hennes möjligheter att fortsätta arbeta ska utredas tillräckligt tidigt**

Enligt lagen om företagshälsovård (1383/2001) ska arbetsgivaren på sin bekostnad ordna företagshälsovård för att förebygga och bekämpa risker och olägenheter för hälsan som beror på arbetet och arbetsförhållandena samt för att skydda och främja arbetstagarnas säkerhet, arbetsförmåga och hälsa. Den 1 juni 2012 träder ändringen av lagen om företagshälsovård och ändringen av sjukförsäkringslagen i kraft. Avsikten är att förbättra möjligheterna att på ett tidigare stadium än vad som är möjligt i dag ingripa i långvariga perioder av arbetsoförmåga (RP 75/2011). Syftet är att genom samarbete mellan arbetstagare, arbetsgivare och företagshälsovården få processen för bedömning av arbetsförmågan att fungera bättre.

När det gäller sjukfrånvaro ska arbetsgivaren komma överens om proceduren på arbetsplatsen med företrädare för personalen och företagshälsovården. Personalförvaltningen ska informera cheferna och arbetstagarna om förändringar och eventuellt också justera avtalet om tjänster och verksamhetsformerna med företagshälsovården.

**Anmälan om sjukfrånvaro – 30 dagar**

För att arbetstagarens arbetsförmåga ska kunna bedömas och hans eller hennes möjligheter att fortsätta arbeta kunna utredas ska arbetsgivaren underrätta företagshälsovården om arbetstagarens sjukfrånvaro senast då frånvaron pågått en månad.

**Ansökan om dagpenningförmåner – 60 dagar**

Ansökan om sjukdagpenning ska göras inom två månader från arbetsoförmågans början och partiell sjukdagpenning inom två månader från den dag från och med vilken sökanden önskar få förmånen. Den nuvarande fristen på fyra månader förkortas alltså med hälften. Också den här ändringen träder i kraft den 1 juni 2012 (ändring av sjukförsäkringslagen, 20.1.2012/19).

Om arbetsoförmågan fortgår efter utgången av den period för vilken sjukdagpenning beviljades, ska den försäkrade för att fortfarande få sjukdagpenning lämna Folkpensionsanstalten (FPA) ett intyg över fortsatt arbetso-

yleiskirje1204mhr-tyoterveyshuoltolaki.docx

förmåga inom två månader efter det att betalningen av sjukdagpenningen upphört. Syftet är att göra det möjligt att på ett tidigare stadium än vad som är möjligt i dag ingripa i långvariga perioder av arbetsförmåga.

FPA:s försäkringsdistrikt inledde i början av 2012 rådgivning i frågor om arbetsförmåga och införde en modell för tidig återgång till arbetet. Rådgivarna vid försäkringsdistrikten gör en helhetsbedömning av klientens situation, begär vid behov ett utlåtande av en sakkunnigläkare och informerar klienten om rehabilitering samt vägleder klienten till de tjänster och stödåtgärder som han eller hon behöver. Målet är att rådgivningen i frågor som gäller arbetsförmåga och handlingsmodellerna för samarbete med intressentgrupperna ska vara etablerade i hela landet den 31 december 2012.

FPA:s rådgivning kring arbetsförmåga, se närmare [www.kela.fi](http://www.kela.fi) > Sjuk > Tillbaka till arbetet. Utförligare på finska på [www.kela.fi](http://www.kela.fi) > Sairastaminen > Takaisin työhön > Työkykyneuvonta.

#### Bedömning av arbetsförmågan och utredning om möjligheterna att fortsätta arbeta – 90 dagar

Under arbetstagarens sjukfrånvaro är det bra att arbetstagaren och arbetsgivaren håller kontakt. På det sättet kan arrangemang som stöder arbetstagarens återgång till arbetet, exempelvis arbetstider och arbetsuppgifter, planeras i tid med företagshälsovården. Det kan löna sig att börja planera redan när sjukfrånvaron inleds.

I och med att lagen om företagshälsovård reviderats ska företagshälsovården när arbetsförmågan (sjukfrånvaron) varar länge bedöma vilken arbetsförmåga som återstår hos arbetstagaren, och arbetsgivaren ska tillsammans med arbetstagaren och företagshälsovården utreda vilka möjligheter arbetstagaren har att fortsätta arbeta. För att sjukdagpenning ska kunna betalas efter 90 sjukdagpenningss dagar krävs ett utlåtande av företagsläkaren om arbetstagarens återstående arbetsförmåga och möjligheter att fortsätta arbeta. Det här gäller sjukdagpenningsperioder som inleds den 1 juni 2012 eller senare.

Syftet är att främja arbetstagarens möjligheter att återfå sin arbetsförmåga, utreda möjligheterna att anpassa arbetet efter arbetstagarens återstående arbetsförmåga och underlätta arbetstagarens återgång till arbetet efter sjukfrånvaron.

Senast när arbetstagaren har fått sjukdagpenning för 90 vardagar ska företagshälsovården bedöma hans eller hennes återstående arbetsförmåga. Arbetsgivaren ska tillsammans med arbetstagaren och företagshälsovården utreda om arbetstagarens återgång till arbetet kan underlättas med åtgärder såsom exempelvis deltidsarbete eller lättare arbete.

90 sjukdagpenningss dagar kan samlas under en period utan avbrott eller under två år.

Heiskanen

26.3.2012

4/2012

### Lagändringarna syns på arbetsplatsen

Att stärka samarbetet på arbetsplatsen mellan arbetsgivaren, arbetstagar-  
ren och företagshälsovården är det främsta målet med ändringarna som  
träder i kraft i juni. Ju bättre samarbetet fungerar, desto bättre resultat ger  
det tidiga ingripandet.

Samarbetet och det tidigare ingripandet syns på arbetsplatsen  
på många sätt.

Exempelvis så här:

- arbetsgivaren ska slå fast proceduren för hur sjukfrånvaron ska föl-  
jas upp med hänsyn till kraven på datasekretess
- när sjukfrånvaron blir långvarig är det bra att tillräckligt tidigt också  
utreda om arbetstagar- eventuellt behöver rehabilitering och inleda  
(rehabiliterande åtgärder) rehabiliteringen som kan hjälpa arbetsta-  
garen att återfå arbetsförmågan och undgå förtidspensionering
- tillämpningen av partiell sjukdagpenning och delinvalidpension ska  
uppmuntras
- arbetsprövning bör vara möjligt och praxis kring den bör stödjas.

### Utbildning om ny praxis med 90 dagars sjukdagpenning

FPA och Arbetshälsoinstitutet arrangerar avgiftsfri utbildning om den nya  
praxisen för företagshälsovårdsanställda under våren. "Yhdessä työkyvyn  
tukena" (Tillsammans för bättre arbetsförmåga)

Kurserna ordnas

- 9.5 Seinäjoki
- 10.5 Helsingfors
- 23.5 Åbo
- 30.5 Uleåborg och Rovaniemi (video från Uleåborgs universitet  
till Rovaniemi universitet)
- 5.6 Kuopio
- 6.6 Villmanstrand
- 12.6 Vasa (på svenska)
- 13.6 Tammerfors
- 14.6 Helsingfors

Anmälan till kurserna sker på FPA:s webbplats [www.kela.fi](http://www.kela.fi) > Työnantajat  
(eller > Yhteistyökumppanit). [www.kela.fi](http://www.kela.fi) > Arbetsgivare (eller > Samar-  
betspartner).

### Informationspaket på webben

På Arbetshälsoinstitutets webbplats ([www.ttl.fi/90paivaa](http://www.ttl.fi/90paivaa)) har det samman-  
ställt ett gediget informationspaket om vilka effekter lagändringarna har i  
praktiken. På webbplatsen beskrivs vad förändringen innebär för arbetsta-  
garen, arbetsgivaren, företagshälsovården och den övriga hälso- och sjuk-  
vården.

Heiskanen

26.3.2012

4/2012

## Precisering om arbetarskyddssamarbete

Lagen om tillsynen över arbetarskyddet ändrades den 1 februari 2012. Nu omfattar samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare också de utvecklingsmål och utvecklingsprogram som hänför sig till den verksamhet som avser att upprätthålla arbetsförmågan, de utvecklingsmål och utvecklingsprogram som stöder en fortsättning i arbetslivet samt andra utvecklingsmål och utvecklingsprogram som inverkar på arbetstagarnas säkerhet och hälsa (16.12.2011/1327).

## KOMMUNALA ARBETSMARKNADSVERKET

Arbetsmarknadsdirektör	MARKKU JALONEN Markku Jalonen
Utredningschef	MARGARETA HEISKANEN Margareta Heiskanen