



# Utvärdera och utveckla stödet till arbetsgivare

Delredovisning enligt regeringsuppdrag



## Sammanfattning

Regeringen har tagit fram ett åtgärdsprogram för att bryta den negativa utvecklingen av sjukpenningtalet och stabilisera sjukfrånvaron.

Åtgärdsprogrammet bygger på att regeringen, berörda myndigheter, arbetsgivarnas parter och hälso- och sjukvården tillsammans tar ansvar. Det handlar om förebyggande åtgärder, insatser under sjukfallet och stöd tillbaka till arbete.

Som en del av åtgärdsprogrammet har Försäkringskassan fått i uppdrag av regeringen att utvärdera och utveckla stödet till arbetsgivare. I uppdraget ska Försäkringskassan utveckla rutiner för att upptäcka de arbetsgivare som kan behöva stöd från Försäkringskassan och utveckla formerna för det stöd som myndigheten kan erbjuda arbetsgivare. Försäkringskassan ska också utveckla kommunikationen till Arbetsmiljöverket i syfte att uppmärksamma verket på arbetsgivare som inte fullgör sitt ansvar enligt arbetsmiljölagen eller socialförsäkringsbalken. I uppdraget ingår även att vidta informationsinsatser om det arbetsplatsnära stödet samt att utvärdera och lämna förslag på hur det arbetsplatsnära stödet kan utvecklas för att ytterligare förebygga sjukfrånvaro och främja återgång i arbete.

Syftet med uppdraget är att fler sjukskrivna som har anställning ska kunna få del av rehabiliterande eller andra åtgärder på arbetsplatser och återgå i arbete.

Försäkringskassans stöd till alla arbetsgivare vid anställdas sjukfrånvaro omfattar information på Försäkringskassans webbplats, självbetjäningstjänster och möjlighet till kontakt med Kundcenter för partner. Det generella stödet kommer att utvecklas ytterligare fram till 2020.

Den strukturella samverkan ska i högre utsträckning anpassas utifrån arbetsgivares olika behov med fokus på att arbetsgivaren ska ta sitt anpassnings- och rehabiliteringsansvar. Ett systematiskt arbetssätt för att identifiera och kartlägga arbetsgivare med hög sjukfrånvaro har tagits fram och ger Försäkringskassan underlag att tillsammans med arbetsgivaren bedöma behovet av stöd.

Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket har en nationell överenskommelse för samverkan kring rehabiliteringsområdet. Med utgångspunkt i överenskommelsen tar myndigheterna fram en gemensam handlingsplan varje år. Syftet med överenskommelsen och handlingsplanen är att stärka samverkan för att förebygga ohälsa och minska arbetssjukdomar och sjukfrånvaro. Samverkan ska också bidra till att identifiera arbetsgivare som inte fullgör sina skyldigheter rörande arbetsanpassning och rehabilitering. Handlingsplanen för samverkan 2016 har förtydligats med regeringsuppdraget till Försäkringskassan att uppmärksamma Arbetsmiljöverket på arbetsgivare som inte fullgör sitt ansvar enligt arbetsmiljölagen eller socialförsäkringsbalken.

Datum  
2016-07-01Vår beteckning  
Dnr 061638-2015  
Er beteckning  
S2015/07796/SF

Arbetsgivare kan få statligt bidrag för köp av utredande insatser för en arbetstagare som har eller riskerar att få en nedsatt arbetsförmåga, så kallat arbetsplatsnära stöd. Syftet med stödet är att fler sjukskrivna som har anställning ska kunna få del av rehabiliterande eller andra åtgärder på arbetsplatser. Försäkringskassan har påbörjat informationsinsatser och en uppföljning av användandet av det arbetsplatsnära stödet.

Regeringsuppdraget genomförs inom ramen för Försäkringskassans samlade plan för att minska sjukpenningtalet. Planen håller ihop myndighetens arbete för att åstadkomma en väl fungerande sjukskrivningsprocess. Arbetet med att utveckla stödet till arbetsgivare och det övriga utvecklingsarbetet inom planen kommer att pågå fram till och med 2020.

## Innehåll

<b>Sammanfattning.....</b>	<b>3</b>
<b>1. Inledning.....</b>	<b>6</b>
1.1 Utveckla stödet till arbetsgivare.....	6
1.2 Utveckla kommunikationen med Arbetsmiljöverket .....	7
1.3 Arbetsplatsnära stöd.....	7
<b>2. Utveckla stödet till arbetsgivare i samband med anställdas sjukskrivning.....</b>	<b>8</b>
2.1 Stöd på generell nivå.....	8
2.2 Stöd på behovsanpassad nivå.....	9
2.3 Stöd på riktad nivå .....	10
<b>3. Utveckla kommunikationen till Arbetsmiljöverket .....</b>	<b>11</b>
3.1 Handlingsplan 2016 .....	11
3.2 Utveckla kommunikationen .....	12
3.3 Kompetenshöjande insatser.....	12
3.4 Samverkan regionalt och lokalt.....	12
3.5 Samverkan kring arbetsgivare med hög sjukfrånvaro.....	13
<b>4. Arbetsplatsnära stöd – bidrag till arbetsgivare.....</b>	<b>13</b>
4.1 Informationsinsatser arbetsplatsnära stöd .....	14
4.2 Utvärdering det arbetsplatsnära stödet .....	14
4.3 Uppföljning av det arbetsplatsnära stödet.....	15
4.4 Intervjustudie - Sammanfattning av intervjuer med arbetsgivare .....	16
4.5 Sammanfattning registerstudie I – avseende volymer och beviljade belopp.....	17
4.5 Sammanfattning registerstudie II – Individstudien .....	18
4.6 Planering av uppföljning av det arbetsplatsnära stödet.....	19
<b>5. Samråd med arbetsgivarföreträdare .....</b>	<b>20</b>

## 1. Inledning

Försäkringskassan har fått i uppdrag av regeringen att utvärdera och utveckla stödet till arbetsgivare. Enligt uppdraget ska Försäkringskassan

1. utveckla stödet till arbetsgivare i samband med anställdas sjukskrivning
2. utveckla kommunikationen till Arbetsmiljöverket avseende arbetsgivares ansvar enligt arbetsmiljölagen och/eller socialförsäkringsbalken
3. arbetsplatsnära stöd
  - vidta informationsinsatser om det arbetsplatsnära stödet
  - utvärdera det arbetsplatsnära stödet
  - lämna förslag på hur det arbetsplatsnära stödet kan utvecklas för att ytterligare förebygga sjukfrånvaro och främja återgång i arbete

Genomförandet ska ske i samråd med arbetsgivarföreträdare.

Regeringsuppdraget genomförs inom ramen för Försäkringskassans samlade plan för att minska sjukpenningtalet. Planen håller ihop myndighetens arbete för att åstadkomma en väl fungerande sjukskrivningsprocess. Arbetet med att utveckla stödet till arbetsgivare och det övriga utvecklingsarbetet inom planen kommer att pågå fram till och med 2020.

Den här delredovisningen beskriver genomförda, pågående och planerade insatser för att utveckla myndighetens stöd till arbetsgivare. Uppdraget slutredovisas den 30 januari 2017.

### 1.1 Utveckla stödet till arbetsgivare

Arbetsgivarna är viktiga aktörer i sjukskrivningsprocessen. De ansvarar för arbetsmiljö, arbetsanpassning och rehabilitering av sina anställda och ska skapa goda förutsättningar för ett hållbart arbetsliv samt förebygga ohälsa och underlätta återgång i arbete. Forskning stödjer att åtgärder på arbetsplatsen är det som har störst effekt för återgång i arbete. Arbetsgivarna kan behöva stöd och information från Försäkringskassan för att kunna fullgöra sitt arbetsanpassnings- och rehabiliteringsansvar.

Försäkringskassans stöd har hittills främst varit riktat till större arbetsgivare med ett visst antal sjukskrivna anställda. Stödet har varierat över landet men grunden har varit de så kallade kontaktteamen, utsedda handläggare som handlägger arbetsgivarens samtliga ärenden.

Försäkringskassan har påbörjat ett utvecklingsarbete för att identifiera arbetsgivare med hög sjukfrånvaro som kan behöva stöd och i högre utsträckning anpassa stödet utifrån arbetsgivares olika behov med fokus på att arbetsgivaren ska ta sitt anpassnings- och rehabiliteringsansvar.

## 1.2 Utveckla kommunikationen med Arbetsmiljöverket

I förordningen (2009:1174) med instruktion för Försäkringskassan anges att Försäkringskassan ska samverka med bland annat Arbetsmiljöverket i syfte att uppnå en effektiv användning av tillgängliga resurser inom rehabiliteringsområdet. Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket har en nationell överenskommelse för samverkan kring rehabiliteringsområdet där det bland annat ingår att identifiera arbetsgivare som inte fullgör sitt ansvar för arbetsanpassning- och rehabilitering. Med utgångspunkt i överenskommelsen gör myndigheterna varje år en gemensam handlingsplan.

Trots gemensam nationell överenskommelse och handlingsplan så har kommunikationen med Arbetsmiljöverket kring arbetsgivare som brister i sitt ansvar vad gäller arbetsanpassning och rehabilitering skett i relativt liten omfattning. För att skapa förutsättningar för utvecklad kommunikation har handlingsplanen för 2016 förtydligats med regeringsuppdraget. Myndigheterna har enats om tydligare kontaktvägar, kompetenshöjande insatser och struktur kring informationsutbyte.

## 1.3 Arbetsplatsnära stöd

Arbetsgivare kan sedan 2014 få statligt bidrag för köp av utredande insatser för en arbetstagare som har eller riskerar att få en nedsatt arbetsförmåga, så kallat arbetsplatsnära stöd.

Syftet med bidraget är att förebygga sjukfall och vid pågående sjukfall öka arbetstagares möjligheter att återgå i arbete genom att stödja arbetsgivare att vidta tidiga och anpassade åtgärder. Användandet av det arbetsplatsnära stödet har ökat under åren, men fortfarande är det många arbetsgivare som inte ansöker om bidraget.

För att fler arbetsgivare ska få kännedom om det arbetsplatsnära stödet ska Försäkringskassan vidta informationsinsatser. Försäkringskassan ska också utvärdera stödet för att följa upp hur det har använts. Utvärderingen ska belysa om stödet förebygger sjukfrånvaro eller underlättar återgång i arbete vid sjukfrånvaro, men också om det finns eventuella hinder för arbetsgivare att finansiera de åtgärder som en anställd kan behöva för att kunna återgå i arbete.

Utifrån de uppgifter som Försäkringskassan har tillgång till går det inte att utläsa vilka anpassnings- eller rehabiliteringsåtgärder som arbetsgivaren vidtagit, inte heller om åtgärden varit i förebyggande syfte eller för att underlätta återgång i arbete vid sjukfrånvaro. Det innebär att Försäkringskassan inte har möjlighet att utvärdera dessa uppgifter, utan genomför istället en uppföljning eller belysning av hur det arbetsplatsnära stödet har använts i mer generella drag.

Efter analys av uppföljningen kommer Försäkringskassan lämna förslag på hur det arbetsplatsnära stödet kan utvecklas för att ytterligare förebygga sjukfrånvaro och främja återgång i arbete.

Informationsinsatser och uppföljning av det arbetsplatsnära stödet har påbörjats och kommer att fortgå under året. De resultat som hittills framkommit i uppföljningen presenteras i den här delredovisningen och slutlig redovisning sker till regeringen i januari 2017.

## **2. Utveckla stödet till arbetsgivare i samband med anställdas sjukskrivning**

Försäkringskassan har påbörjat ett utvecklingsarbete för att identifiera de arbetsgivare som kan behöva stöd från Försäkringskassan och även utveckla formerna för det stöd som myndigheten kan erbjuda arbetsgivare. Samverkan med arbetsgivare ska differentieras och i högre utsträckning anpassas utifrån arbetsgivares olika behov med fokus på att arbetsgivare ska ta sitt anpassnings- och rehabiliteringsansvar.

Formerna för stöd kommer dels att bestå av ett generellt stöd för alla arbetsgivare, dels ett behovsanpassat stöd för arbetsgivare med hög sjukfrånvaro eller för arbetsgivare som behöver stöd i sitt anpassnings- och rehabiliteringsansvar.

### **2.1 Stöd på generell nivå**

Försäkringskassans stöd till alla arbetsgivare vid anställdas sjukskrivning omfattar information på Försäkringskassans webbplats, självbetjäningstjänster och möjlighet till kontakt med Kundcenter för partner.

Som ett led i utvecklingen av Försäkringskassans webbplats, självbetjäningstjänsterna och Kundcenter för partner genomförs en så kallad kundresa, en undersökning av arbetsgivares syn på kontakt med Försäkringskassan genom intervjuer och workshopar. Målgruppen för undersökningen är företrädesvis mindre arbetsgivare, då dessa är de som huvudsakligen kontaktar Kundcenter för partner. Inom ramen för kundresan genomförs även en bred enkätundersökning med hjälp av SIFO. Syftet med enkäten är att ta reda på arbetsgivares kunskap om sjukförsäkringen samt behov av kontakt med och stöd av Försäkringskassan.

Kundresan ska ge ett underlag till det fortsatta arbetet att möta upp arbetsgivares behov av kunskap, kontakt och stöd, främst genom webbplatsen och självbetjäningstjänsterna.

Personliga handläggares kontakt med arbetsgivare i sjukförsäkringsärenden kommer att öka i och med att handlägningsprocessen av sjukpenning och



rehabilitering har utvecklats med en tydligare inriktning på utredning och bedömning av arbetsförmågan enligt rehabiliteringskedjan.

Handläggningsprocessen stärker fokus på utredning med arbetsgivaren och möjligheten att ta tillvara den förmåga som eventuellt finns i andra arbetsuppgifter på arbetsplatsen. Personliga handläggares kontakt med arbetsgivare omfattar även de sjukfall där det finns behov av samordnade rehabiliteringsinsatser.

Sjukförsäkringshandläggningen ska stärkas och det generella stödet kommer att utvecklas fram till 2020 med målsättningen att det ska tillgodose flertalet arbetsgivares behov av stöd i samband med anställdas sjukfrånvaro.

## **2.2 Stöd på behovsanpassad nivå**

### *Fördjupad samverkan*

Försäkringskassan utvecklar den strukturella samverkan med arbetsgivare för att i högre utsträckning anpassa stödet utifrån arbetsgivares olika behov i syfte att ge effekt på sjukfrånvaron. Ett arbete pågår för att identifiera och kartlägga arbetsgivare med hög sjukfrånvaro med stöd av uppgifter om sjukfrånvaro som finns i Försäkringskassans register. Registeruppgifterna kompletteras med personliga handläggares kännedom om arbetsgivaren. Exempel på sådan information är arbetsgivarens arbete med arbetsanpassning och rehabilitering, kunskap och förutsättningar hos chefer etc.

Den initiala kartläggningen är en grund för utökad kartläggning och dialog med arbetsgivaren. I dialogen belyses hur arbetsgivaren arbetar med sjukfrånvaron och vilka möjligheter arbetsgivaren har att påverka sjukfrånvaron. Parterna identifierar gemensamt var sjukfrånvaron finns och bedömer behov av åtgärder. Om Försäkringskassan bedömer att arbetsgivaren behöver stöd i sitt arbete med sjukfrånvaron kan en överenskommelse tecknas om fördjupad samverkan. Syftet med överenskommelserna är att stärka arbetsgivarna att fullgöra sitt anpassnings- och rehabiliteringsansvar. Effekter som förväntas är färre och kortare sjukfall och en hållbar återgång i arbete för sjukskrivna anställda.

### *Behovsanpassade insatser från Försäkringskassan*

Dialogen mellan arbetsgivaren och Försäkringskassan kring sjukfrånvaron kan vara ett stöd i sig. Vid överenskommelse om fördjupad samverkan är fortsatt dialog en insats som Försäkringskassan kan erbjuda. Syftet med dialogen är att vara ett stöd för arbetsgivaren i arbetet med att förhindra och förkorta sjukfrånvaro. Utöver dialogstödet kan Försäkringskassan på den strukturella nivån främst stödja arbetsgivaren genom informations- och utbildningsinsatser hos arbetsgivaren.

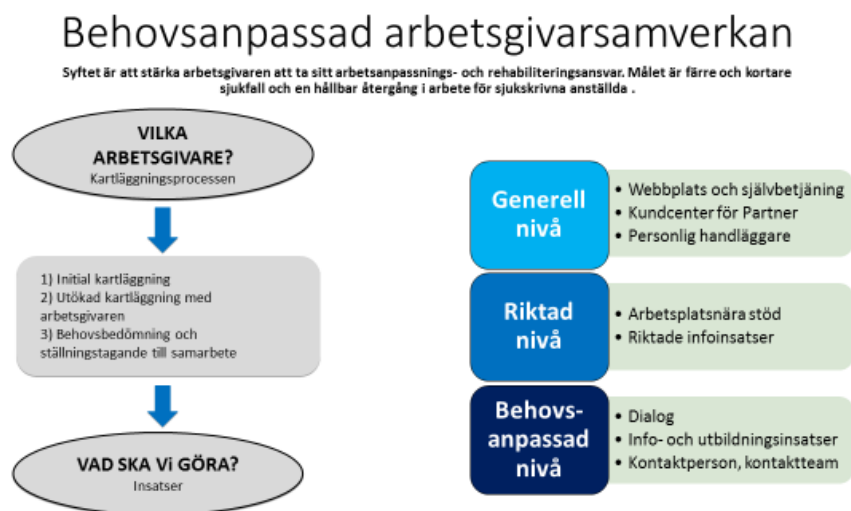
Om Försäkringskassan bedömer att arbetsgivaren har ett omfattande behov av stöd kan överenskommelsen inkludera handläggarteam som handlägger arbetsgivarens anställdas sjukpenningärenden. Syftet med en sådan insats är att

stödja arbetsgivaren i att hantera de identifierade problemen med sjukfrånvaron på flera nivåer i organisationen. Lokalt samverkansansvarig och personlig handläggare ska arbeta med samma frågor hos arbetsgivaren, på strukturell nivå och på individnivå, för att bidra till att stärka arbetsgivaren i sitt arbetsanpassnings- och rehabiliteringsansvar.

## 2.3 Stöd på riktad nivå

Försäkringskassan utvecklar även stöd på så kallad riktad nivå. Det riktade stödet kan dels vara information till vissa arbetsgivare eller branscher, dels aktiviteter för att hålla kontakt med arbetsgivare som efter kartläggningen inte bedöms behöva en överenskommelse om fördjupad samverkan.

Figur 1. Visualisering av behovsanpassad arbetsgivarsamverkan



### Internt utvecklingsarbete

Försäkringskassan har tagit fram ett internt stöddokument för hur verksamheten ska gå tillväga för att behovsanpassa samverkan med arbetsgivare. Stöddokumentet är främst riktat till lokalt samverkansansvariga och första linjens chefer. Försäkringskassan kommer att fortsätta utveckla arbetssättet parallellt med aktiviteter för att stödja införandet i verksamheten under hösten. En viktig del av införandet är stöd och kompetensutveckling för lokalt samverkansansvariga för att ge förutsättningar att genomföra kartläggningen och vara ett stöd för arbetsgivarna i dialogen om sjukfrånvaron. Som ett första steg har Försäkringskassan tagit fram ett stöd för dialogen.

Utöver stödet till lokalt samverkansansvariga kommer vägledning och metodstöd för personliga handläggare och handläggare på Kundcenter för partner att utvecklas med stöd för samverkan med arbetsgivare.

Vidare pågår arbete i en nationell arbetsgrupp för att fler uppgifter om sjukfrånvaron i Försäkringskassans register ska göras tillgängliga för lokalt samverkansansvariga och även för arbetsgivarna under kartläggningsfaserna. För att kunna identifiera sjukfrånvaro inom olika organisatoriska delar hos arbetsgivare så behövs ett arbetsställesnummer, ett så kallat CFAR-nummer. Detta för att kunna se sjukskrivningsmönster på enskilda arbetsställen, vilket är viktigt främst hos större arbetsgivare för att kunna identifiera hur sjukfrånvaron ser ut i olika delar av organisationen. Försäkringskassan kan idag endast i begränsad omfattning följa sjukfrånvaron på arbetsställesnivå. För att skapa bättre förutsättningar för detta krävs att arbetsgivaren sjukanmäler med det specifika arbetsställets CFAR-nummer.

### **3. Utveckla kommunikationen till Arbetsmiljöverket**

Försäkringskassan ska utveckla kommunikationen till Arbetsmiljöverket i syfte att uppmärksamma verket på arbetsgivare som inte fullgör sitt ansvar enligt arbetsmiljölagen eller socialförsäkringsbalken.

#### **3.1 Handlingsplan 2016**

Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket har sedan 2007 en nationell överenskommelse för samverkan kring rehabiliteringsområdet. Med utgångspunkt i överenskommelsen gör myndigheterna varje år en gemensam handlingsplan. Syftet med överenskommelsen och handlingsplanen är att stärka samverkan för att förebygga ohälsa och minska arbetssjukdomar och sjukfrånvaro. Samverkan ska också bidra till att identifiera arbetsgivare som inte fullgör sina skyldigheter rörande arbetsanpassning och rehabilitering. Överenskommelsen kommer att revideras under hösten 2016.

Handlingsplanen för 2016 har förtydligats med regeringens uppdrag till Försäkringskassan att uppmärksamma Arbetsmiljöverket på arbetsgivare som inte fullgör sitt ansvar enligt arbetsmiljölagen eller socialförsäkringsbalken. Handlingsplanen inklusive bilaga tydliggör och säkerställer kommunikationsvägar myndigheterna emellan.

På nationell nivå finns styrgrupp och samverkansgrupp. Styrgruppen beslutar om inriktningen på samverkan och aktuell handlingsplan. Samverkansgruppen ansvarar bland annat för att säkerställa att det finns rutiner mellan myndigheterna som stödjer utvecklad kommunikation och samverkan regionalt och lokalt.

På regional nivå finns särskilt utsedda kontaktpersoner inom båda myndigheterna. Inom varje verksamhetsområde hos Försäkringskassan och Arbetsmiljöverkets regioner ska det tydliggöras vilka lokalt samverkansansvariga och inspektörer som samverkar. Varje myndighet

ansvarar för att den egna organisationens kontaktpersoner är kända regionalt och lokalt.

### **3.2 Utveckla kommunikationen**

Utöver tydligare struktur i kontaktvägarna har Försäkringskassan och Arbetsmiljöverket kommit överens om utbyte av information på tre nivåer avseende arbetsgivare med hög sjukfrånvaro och/eller brister i arbetsanpassning och rehabilitering. Informationsutbytet omfattar; allmänna frågor, utbyte av information när arbetsgivare inte fullt ut tar sitt ansvar och den sista nivån handlar om anmälan av arbetsgivare som brister i sitt ansvar kring arbetsanpassning och rehabilitering.

Myndigheterna har säkerställt vilken rutin och information som ska förmedlas när Försäkringskassan anmäler arbetsgivare som inte fullgör sitt ansvar enligt socialförsäkringsbalken eller arbetsmiljölagen. Lokalt samverkansansvariga är ansvariga för att upprätta anmälan och sända den till Arbetsmiljöverket. Anmälan ska leda till att det prioriteras tillsynsåtgärder från Arbetsmiljöverkets sida.

### **3.3 Kompetenshöjande insatser**

Som ett led i att utveckla kompetensen avseende arbetsgivarnas arbetsanpassnings- och rehabiliteringsansvar hos Försäkringskassans handläggare och chefer kommer informationsinsatser att genomföras under 2016. Informationsmaterialet är framtaget av Arbetsmiljöverket och är grundat på Arbetarskyddsstyrelsens författningssamling (AFS 1994:1) arbetsanpassning och rehabilitering. Det är överenskommet med Arbetsmiljöverket om medverkan utifrån regionala förutsättningar.

### **3.4 Samverkan regionalt och lokalt**

Handlingsplanen för 2016 betonar även vikten av en aktiv samverkan mellan myndigheterna med stöd av regionala samverkansforum. Syftet med dessa forum är att skapa en arena för att planera gemensamma insatser, följa upp genomförda insatser, utbyta erfarenheter och delge varandra aktuell information. Vid träffarna representeras myndigheterna av berörda chefer och utsedda kontaktpersoner regionalt och lokalt. Regionala kontaktpersoner är ansvariga för att följa upp aktiviteter enligt handlingsplanen och sammanställa uppgifterna till verksamhetsområdes- och avdelningschef och nationella samverkansgruppen. Försäkringskassans verksamhetsområdes- och områdeschefer stödjer aktivt samverkan i handlingsplanen på regional och lokal nivå genom egen medverkan i planering av gemensamma insatser, alternativt genom att uppdraget är delegerat till särskilt utsedd enhetschef.

### **3.5 Samverkan kring arbetsgivare med hög sjukfrånvaro**

Det systematiserade arbetssättet att identifiera arbetsgivare med hög sjukfrånvaro understödjer dels att upptäcka arbetsgivare som kan behöva stöd från Försäkringskassan, dels arbetsgivare som inte fullgör sitt ansvar enligt socialförsäkringsbalken eller arbetsmiljölagen. Hög sjukfrånvaro kan indikera att det finns brister i arbetsmiljön eller i arbetsgivares rutiner för arbetsanpassning och rehabilitering.

Försäkringskassan behöver skapa lokala rutiner för utbyte av information och statistik med Arbetsmiljöverket. Informationsutbytet behöver utvecklas till att bli en naturlig del i handläggningen när Försäkringskassan identifierar arbetsgivare med hög sjukfrånvaro eller brister i arbetsanpassning och rehabilitering.

Arbetsmiljöverkets kännedom om arbetsgivare och eventuella krav som är kopplade till arbetsanpassning och rehabilitering är värdefull information för Försäkringskassan. Informationen kan påverka Försäkringskassans bedömning av behov av insats hos arbetsgivare, alternativt resultera i att myndigheterna planerar gemensamma insatser.

## **4. Arbetsplatsnära stöd – bidrag till arbetsgivare**

Arbetsgivare kan sedan 2014 få statligt bidrag för köp av utredande insatser för en arbetstagare som har eller riskerar att få en nedsatt arbetsförmåga, så kallat arbetsplatsnära stöd. Tjänsten ska utföras av företagshälsovård eller annan anordnare med likvärdig kompetens som godkänts av Försäkringskassan. Syftet med bidraget är att förebygga sjukfall och vid pågående sjukfall öka arbetstagares möjligheter att återgå i arbete genom att stödja arbetsgivare att vidta tidiga och anpassade åtgärder. Bidrag lämnas till arbetsgivare för halva det belopp som denne har betalat för en arbetsplatsnära stödinsats, dock med högst 7 000 kronor för varje sådan insats.

Återgång i arbete hos den befintliga arbetsgivaren är den vanligaste vägen tillbaka till arbete för en person som är sjukskriven. För att fler sjukskrivna som har anställning ska kunna få del av rehabiliterande eller andra åtgärder på arbetsplatser kan det arbetsplatsnära stödet vara viktigt för arbetsgivare i rehabiliteringsarbetet. Särskilt gäller det små arbetsgivare som ofta saknar både nödvändiga kunskaper och resurser för att kunna ge adekvat stöd.

För 2015 hade regeringen avsatt 50 miljoner kronor i bidrag till arbetsgivare för arbetsplatsnära stöd och för 2016 har bidraget fördubblats till 100 miljoner kronor.

#### 4.1 Informationsinsatser arbetsplatsnära stöd

I syfte att öka arbetsgivares kännedom om det arbetsplatsnära stödet ska Försäkringskassan vidta informationsinsatser. Den primära målgruppen är arbetsgivare och anordnare av företagshälsovård, men det är även viktigt att andra aktörer som t.ex. fackliga företrädare, vårdgivare och Arbetsmiljöverket har kännedom om det arbetsplatsnära stödet.

Kommunikationsplanen för informationsinsatser 2016 har främst fokus på digital information i samverkan med radio och press- och PR-aktiviteter.

Informationsinsatser under 2016 i korthet:

- Digital annonsering (banners) i redaktionella digitala nyhetsnätverk och nyhetsbrev riktade till privata arbetsgivare/företagare samt offentlig sektor.
- Redaktionella artiklar i redaktionella digitala nyhetsnätverk riktade till privata arbetsgivare/företagare och offentlig sektor.
- Radioannonsering i kommersiella kanaler (ger stor genomslagskraft i kombination med övrig annonsering riktad till målgruppen).
- Återkommande print- och digital annonsering i Du & Jobbet.
- Nyhetsartiklar i nyhetsbrev från Verksamt.se (riktat till små företag).

Marknadsföringen i köpta kanaler kommer att kompletteras med press- och PR-aktiviteter till media som riktar sig till berörda målgrupper. Information om det arbetsplatsnära stödet sker även via Försäkringskassans webbplats riktad till arbetsgivare och anordnare av företagshälsovård. Informationsmaterial har tagits fram till Försäkringskassans medarbetare att använda vid informationstillfällen och i möten med arbetsgivare och anordnare av företagshälsovård.

Försäkringskassan medverkar i AFA Försäkrings åtta regionala konferenser i syfte att informera om det arbetsplatsnära stödet samt informerar om bidraget via Försäkringskassans partnerråd och fackliga nätverk, Arbetsmiljöverket och branschorganisationen Sveriges Företagshälsor.

#### 4.2 Utvärdering det arbetsplatsnära stödet

Bidrag till arbetsgivare för arbetsplatsnära stöd har funnits sedan 2014 och användandet av stödet har ökat under åren, men det är fortfarande många arbetsgivare som inte ansöker om arbetsplatsnära stöd. Kunskap saknas även om stödet bidrar till att fler individer får insatser för att undvika sjukfrånvaro eller om det stödjer en individs återgång i arbete.

Försäkringskassan har fått i uppdrag av regeringen att utvärdera det arbetsplatsnära stödet. I uppdraget ingår att:

- klargöra om, och i så fall i vilken utsträckning, stödet i dess nuvarande utformning förebygger sjukfrånvaro och främjar återgång i arbete

- redovisa vilka anpassnings- och rehabiliteringsinsatser det arbetsplatsnära stödet har gett upphov till och i vilken omfattning stödet har använts
- klargöra om det finns hinder för arbetsgivare att finansiera de åtgärder som en anställd kan behöva för att kunna återgå i arbete.

Utvärderingen ska ha ett jämställdhetsperspektiv och belysa eventuella skillnader mellan kvinnor och män.

Utifrån resultaten i utvärderingen ska Försäkringskassan analysera och lämna förslag på hur det arbetsplatsnära stödet kan utvecklas för att ytterligare förebygga sjukfrånvaro och främja återgång i arbete.

Eftersom tillgängliga data av det arbetsplatsnära stödet inte möjliggör en regelrätt utvärdering kommer Försäkringskassan att göra en uppföljning av det stödet. Sammanfattning av de resultat som hittills framkommit i uppföljningen redovisas i avsnitt 4.3 - 4.6 i den här delredovisningen. Den slutliga redovisningen av det arbetsplatsnära stödet samt eventuella förslag till utveckling av det arbetsplatsnära stödet kommer att lämnas till regeringen i januari 2017.

### **4.3 Uppföljning av det arbetsplatsnära stödet**

Arbetsgivare ansöker om bidraget hos Försäkringskassan och de uppgifter som lämnas i samband med ansökan är namn och organisationsnummer på arbetsgivaren som ansöker, personnummer på den anställda som fått en arbetsplatsnära stödinsats, vilken leverantör arbetsgivaren har anlitat samt kostnad för den arbetsplatsnära stödinsatsen.

Utifrån de uppgifter som Försäkringskassan har tillgång till går det inte att utläsa vilka anpassnings- eller rehabiliteringsåtgärder som arbetsgivaren vidtagit, inte heller om åtgärden varit i förebyggande syfte eller för att underlätta återgång i arbete vid sjukfrånvaro. Det innebär att Försäkringskassan inte har möjlighet att utvärdera dessa uppgifter, utan genomför istället en uppföljning eller belysning av hur det arbetsplatsnära stödet har använts i mer generella drag.

Uppföljningen baseras initialt på tre olika studier, vilka sammanfattas och presenteras i den här delredovisningen. De tre olika studierna är:

- en intervjustudie med kontaktperson eller närmaste chef till den anställda för vilken arbetsgivare har sökt stöd
- en registerstudie av volymer, ansökt belopp, typ av företag samt uppdelat på kvinnor och män baserat på tillgängliga data
- en registerstudie över ett urval av dem som har fått bidrag för arbetsplatsnära stöd med syfte att följa sjukfrånvaron hos dessa personer under perioden 2015 till och med augusti 2016.

#### **4.4 Intervjustudie - Sammanfattning av intervjuer med arbetsgivare**

För att få en bild av hur de arbetsgivare som har ansökt om och beviljats arbetsplatsnära stöd har upplevt ansökningsprocessen har Försäkringskassan genomfört intervjuer med sex arbetsgivare. Intervjuerna har även omfattat frågor om hur samarbetet med utföraren har varit och vilka förslag på åtgärder som har lämnats. Företagen var olika stora, från ett par anställda upp till tusen anställda.

Intervjuer har även genomförts med arbetsgivare som inte har ansökt om arbetsplatsnära stöd. Fokus i de intervjuerna var vad de kände till om det arbetsplatsnära stödet och hur de såg på möjligheten att använda stödet i framtiden. Samtliga intervjuer har genomförts per telefon.

##### *Arbetsgivare som ansökt om och beviljats arbetsplatsnära stöd*

De sex arbetsgivare som har intervjuats har mellan 19 och cirka 1 000 anställda. De har beviljats arbetsplatsnära stöd för mellan en och 18 personer under 2015.

Ansökningsprocessen uppfattas som enkel av arbetsgivarna, med undantag för en arbetsgivare där man har upplevt det svårt att veta vad stödet omfattar. Det arbetsplatsnära stödet har använts både i förebyggande syfte och för att underlätta återgång i arbete.

Åtgärder som anordnaren av det arbetsplatsnära stödet har föreslagit för att förebygga sjukfrånvaro och underlätta återgång i arbete är anpassning av arbetsuppgifter, deltidssjukskrivning, stresshanteringskurs, samtalsstöd samt ändring av rutiner och arbetsteknik.

De föreslagna insatserna bedömdes i samtliga fall vara relevanta av de arbetsgivare som intervjuades.

Bland åtgärder som har genomförts för att förebygga sjukfrånvaro eller underlätta återgång i arbete nämns inköp av arbetshjälpmedel, anpassning av arbetsuppgifter, förändringar i dagliga rutiner, omplacering, samtalsstöd samt deltidssjukskrivning. Bland de ännu inte genomförda åtgärderna nämns ergonomiutbildning riktad till nyanställda och hälsofrämjande åtgärder.

I svaren från de arbetsgivare som har intervjuats uppges att det faktum att de sökt arbetsplatsnära stöd inneburit att diskussionerna om dessa frågor har ökat på företaget, att man nu arbetar mer kontinuerligt med dessa frågor och att de som arbetsgivare har större möjlighet att identifiera personer i riskzonen för sjukfrånvaro. Ökade kunskaper om ergonomi är en annan faktor som nämns i detta sammanhang.

Samtliga arbetsgivare uppger att de kommer att ansöka om arbetsplatsnära stöd igen om behov uppstår.



Datum  
2016-07-01Vår beteckning  
Dnr 061638-2015  
Er beteckning  
S2015/07796/SF*Arbetsgivare som inte har ansökt om arbetsplatsnära stöd*

Totalt intervjuades sju företag som inte har ansökt om arbetsplatsnära stöd. Storleken på företagen varierar med mellan fem och cirka 2 000 anställda.

Hos de tre arbetsgivare som hade kännedom om det arbetsplatsnära stödet före intervjun förefaller brist på information vara den gemensamma nämnaren. Arbetsgivarna saknade tydlig information från företagshälsovården, de hade inte sett hur de skulle kunna använda stödet i den egna verksamheten och de uppfattade att stödet var förknippat med mycket byråkrati. Fyra av de intervjuade arbetsgivarna hade ingen kännedom alls om det arbetsplatsnära stödet. Ett par av de arbetsgivare som inte hade kännedom kunde se ett behov av den typ av insatser som omfattas.

Flera av arbetsgivarna uppgav att de kan tänka sig att använda stödet i framtiden om behov uppstår.

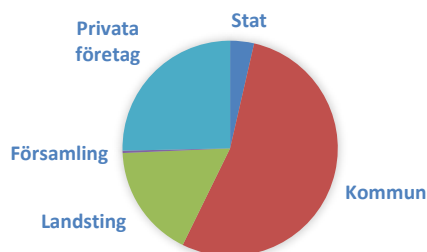
#### **4.5 Sammanfattning registerstudie I – avseende volymer och beviljade belopp**

När arbetsgivare ansöker om bidraget registreras arbetsgivarens namn och organisationsnummer för varje arbetsgivare manuellt i ett register. De uppgifter som registreras per arbetsgivare är antal arbetsplatsnära stödinsatser och utbetalt belopp samt fördelningen av insatser för kvinnor respektive män. Beskrivande resultat från dessa data presenteras i detta avsnitt.

Under 2015 beviljades 600 arbetsgivare bidrag för knappt 30 miljoner kronor till arbetsplatsnära stöd. De beviljade stöden omfattade totalt 13 094 arbetsplatsnära stödinsatser.

Störst andel bidrag för arbetsplatsnära stöd beviljades till kommuner med 54 procent. Privata företag beviljades 24 procent och 17 procent gick till landsting. Fyra procent av de knappt 30 beviljade miljonerna gick till statlig förvaltning. Därutöver beviljades arbetsplatsnära stöd till ett mindre antal församlingar och pastorat (Figur 2).

Figur 2. Sektorernas andel av det totala beviljade beloppet.

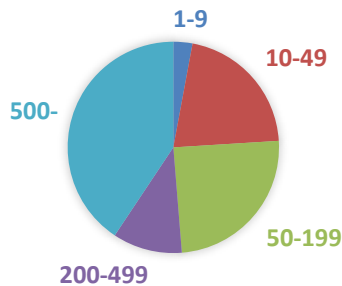


Totalt har 74 procent av de arbetsplatsnära stödinsatserna omfattat kvinnor och 26 procent män. Inom stat, landsting och kommun omfattar 75-87 procent av

insatserna kvinnor. För privata företag är bilden den omvända där majoriteten av insatserna omfattade män, 63 procent, medan 37 procent omfattade kvinnor.

Huvuddelen som beviljades bidrag var arbetsgivare med minst 200 anställda (62 procent). Största enskilda gruppen var arbetsgivare med fler än 500 anställda (41 procent). Små företag med en till nio anställda utgjorde tre procent av de som beviljades arbetsplatsnära stöd (Figur 3).

Figur 3. Fördelning av antal anställda per företag



#### 4.5 Sammanfattning registerstudie II – Individstudien

I denna studie ges en beskrivning av ett slumpmässigt urval av de arbetstagare för vilka arbetsgivarna har sökt och beviljats arbetsplatsnära stöd under 2015. Dels beskrivs de anställdas karakteristika och sjukfrånvaro och dels vilka ställningstaganden som anordnarna av det arbetsplatsnära stödet har redovisat.

Till denna studie har 1027 personer (8 procent) av de 13 094 personer som beviljades arbetsplatsnära stöd under 2015 slumpmässigt identifierats. Information har registrerats från två blanketter *Ansökan om bidrag för arbetsplatsnära stöd* och *Redovisning av arbetsplatsnära stöd* med hjälp av EasyResearch.

Information om sjukfrånvaro samt sjuk- och aktivitetsersättning inhämtades från Försäkringskassans databas, MiDAS. Informationen baserades på sjukfall längre än 14 dagar där sjukpenning utbetalats från Försäkringskassan.

Av de slumpmässigt utvalda personerna var medelåldern 46 respektive 47 år för kvinnor och män. Psykisk sjukdom utgjorde det största diagnoskapitlet följt av *rörelseorganens sjukdomar*. Den enskilt största diagnosgruppen var *anpassningsstörningar och reaktion på svår stress*.

##### *Sjukfrånvaro*

Det går inte att utläsa av ansökningarna om de som fick arbetsplatsnära stöd hade ett pågående sjukfall vid tillfället för insatsen. Dock finns möjlighet att se förekomst av sjukfall under samma år (och föregående år). Det finns en skillnad mellan kvinnor och män avseende sjukfrånvaro under 2015, när det arbetsplatsnära stödet genomförts. En större andel av männen, 52 procent, hade inget sjukfall under 2015. Bland kvinnorna var det 32 procent som inte hade något sjukfall under samma period.

### *Anordnarnas ställningstagande*

Anordnarens ställningstaganden kan efter genomförd utredning av en anställd redovisas och skickas till arbetsgivaren. För 35 procent av populationen (n=361) hade arbetsgivaren även skickat in ställningstagandet till Försäkringskassan. Följande sex ställningstaganden har anordnaren att beakta och besvara med ja eller nej:

1. Kan arbetshjälpmedel underlätta för den anställde att återgå i arbete?
2. Har ni tagit ställning till om sjukskrivning på deltid är bättre än heltid för den anställde?
3. Har ni tagit ställning till om den anställde skulle kunna återgå i arbete med anpassade arbetsuppgifter?
4. Har ni tagit ställning till om den anställde skulle kunna återgå i arbete med ändrade arbetstider?
5. Har ni tagit ställning till om den anställde skulle kunna arbeta om han eller hon fick reseersättning i stället för sjukpenning?
6. Bedömer ni att det på grund av sjukdomens konsekvenser finns risk för att den anställde inte kan återgå till arbetet hos sin nuvarande arbetsgivare?

Av de 361 arbetstagare där arbetsgivaren har skickat in blanketten hade man för mellan 344 och 360 arbetstagare angett minst ett ställningstagande, dvs. frågan hade besvarats med ja.

Anordnarens ställningstagande som besvarats med ja redovisas i tabell 1. Flera ställningstagande kan förekomma för en och samma arbetstagare.

*Tabell 1. Anordnarnas ställningstagande utifrån det arbetsplatsnära stödet för kvinnor och män samt totalt.*

	Kvinnor		Män		Totalt	
	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)	Antal	Andel (%)
1 Arbetshjälpmedel	46	19,6	11	10,1	57	16,6
2 Deltidssjukskrivning	192	80,7	80	72,1	272	77,9
3 Anpassade arbetsuppgifter	187	78,6	85	75,9	272	77,7
4 Ändrade arbetstider	162	68,4	66	61,1	228	66,1
5 Reseersättning istället för sjukskrivning	128	54,2	56	51,9	184	53,5
6 Risk att ej återgå i arbete	41	17,4	8	7,2	49	14,1

## **4.6 Planering av uppföljning av det arbetsplatsnära stödet**

De hittills gjorda studiernas resultat ska sammanställas och ytterligare analyseras. Till slutredovisningen planeras bland annat ytterligare intervjuer

Datum  
2016-07-01Vår beteckning  
Dnr 061638-2015  
Er beteckning  
S2015/07796/SF

och en enkätstudie till arbetsgivare som har beviljats bidrag. Syftet är att få ökad kännedom om vilka åtgärder som vidtagits för att förebygga sjukfrånvaro eller underlätta återgång i arbete till följd av de arbetsplatsnära stödinsatserna. Uppföljningen kommer även att belysa om det finns eventuella hinder för arbetsgivare att finansiera de åtgärder som en anställd kan behöva för att kunna återgå i arbete. Därutöver ska sjukfrånvaron följas upp i ytterligare sex månader av de slumpmässigt utvalda personerna för att se om det förefaller vara en hållbar återgång i arbete.

Utifrån analysen av uppföljningen kommer Försäkringskassan lämna eventuella förslag till regeringen på utveckling av det arbetsplatsnära stödet för att ytterligare förebygga sjukfrånvaro och främja återgång i arbete.

## **5. Samråd med arbetsgivarföreträdare**

Genomförandet av regeringsuppdraget ska ske i samråd med arbetsgivarföreträdare. Dialog kring utvecklingsarbetet förs kontinuerligt med arbetsgivarorganisationerna i Försäkringskassans Partnerråd. En referensgrupp med representanter från arbetsgivare och arbetsgivarorganisationer har formerats under våren. Syftet med referensgruppen är att Försäkringskassan under utvecklingsarbetet får ta del av vilket behov av stöd arbetsgivarföreträdarna ser och vilka utvecklingsområden de har identifierat samt att diskutera hur vi tillsammans kan nå en låg och stabil sjukfrånvaro.

### *Bilaga*

*Handlingsplan för samverkan under 2016 mellan Arbetsmiljöverket och Försäkringskassan*