

# Graviditetspenning

**på grund av fysiskt ansträngande arbete**

Rättslig kvalitetsuppföljning

Utgivare: Försäkringskassan  
Rättsavdelningen

Upplysningar: Anna-Klara Ericmats  
010-116 16 14  
[anna-klara.ericmats@forsakringskassan.se](mailto:anna-klara.ericmats@forsakringskassan.se)

Petra Lundgren  
010-114 15 52  
[petra.lundgren@forsakringskassan.se](mailto:petra.lundgren@forsakringskassan.se)

Webbplats: [www.forsakringskassan.se](http://www.forsakringskassan.se)

# Förord

Försäkringskassan har sedan 2013 en ny modell för systematisk kvalitetsutveckling. Modellen bygger på en kombination av kvalitetsuppföljningar med stöd av Væksten, kvalitetsuppföljning med stöd av kvalitetsindikatorer samt fördjupade rättsliga kvalitetsuppföljningar. Arbetet med systematisk kvalitetsutveckling utgår från Försäkringskassans kvalitetsdefinition. Med kvalitet avses att myndigheten bedriver en verksamhet som präglas av rättssäkerhet, service och effektiv användning av resurser.

Rättsavdelningen ansvarar för de rättsliga kvalitetsuppföljningarna, som främst fokuserar på aspekten rättssäkerhet i kvalitetsdefinitionen. Med rättssäkerhet menas en korrekt och enhetlig rättstillämpning samt att handläggningen sker skyndsamt utan att säkerheten åsidosätts.

I denna rapport presenteras resultatet av en rättslig kvalitetsuppföljning av graviditetspenning på grund av fysiskt ansträngande arbete. Fokus ligger på utredningen och bedömningen av rätten till graviditetspenning.

Rättschefen har beslutat om den del av rapporten som avser den rättsliga uppföljningen. Generaldirektören har beslutat om verksamhetens åtgärder med anledning av de rekommendationer som har tagits fram i rapporten.

Rapporten är framtagen av Petra Lundgren och Anna-Klara Ericmats, båda rättsliga experter vid Rättsavdelningen. Ett tack riktas till övriga personer inom Försäkringskassan som har medverkat i uppföljnings- och analysarbetet.

Kjell Skoglund  
Verksamhetsområdeschef  
Verksamhetsområde Process- och socialförsäkringsjuridik,  
Rättsavdelningen

# Innehåll

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>5</b>
<b>Inledning</b> .....	<b>7</b>
Bakgrund .....	7
Syfte .....	7
Metod .....	7
Urval .....	7
Aktgranskning .....	8
Gemensam analys.....	9
<b>Om reglerna och handläggningen</b> .....	<b>10</b>
Regelverket .....	10
Handläggning .....	10
Förvärvsarbete.....	10
Omplaceringsmöjlighet .....	11
Arbetsuppgifternas art .....	12
Graviditetsbesvär.....	12
Sammanvägd bedömning.....	13
<b>Utredningen</b> .....	<b>14</b>
Underlag.....	14
Ansökan.....	14
Intyg om graviditet .....	14
Utlåtande från arbetsgivare .....	14
Annat underlag .....	15
Utredning.....	15
Förvärvsarbete.....	16
Omplaceringsmöjlighet .....	17
Fysiskt ansträngande arbete .....	18
Graviditetsbesvär.....	20
<b>Beslut</b> .....	<b>22</b>
Bedömning .....	22
Vilket beslut har fattats? .....	22
Sammanvägd bedömning.....	23
Delar granskarna handläggarnas bedömning?.....	24
Beslutsmotivering .....	25
<b>Sammanfattande diskussion och slutsatser</b> .....	<b>27</b>
Underlag och utredning.....	27
Förvaltningsrätt .....	27
Bedömning .....	28
Beslutsmotivering .....	28
Slutsats.....	28
<b>Bilaga 1</b> .....	<b>30</b>
Rekommendationer och åtgärder .....	30
<b>Bilaga 2</b> .....	<b>33</b>
Frågeformulär.....	33

# Sammanfattning

I denna rapport redovisas en rättslig kvalitetsuppföljning som syftar till att ge fördjupad kunskap om kvaliteten i utredning och bedömning av graviditetspenning på grund av fysiskt ansträngande arbete. Uppföljningen omfattar alltså inte graviditetspenning på grund av risker i arbetsmiljön.

Uppföljningen omfattar både beviljande- och avslagsbeslut. Det är ett slumpmässigt urval som har granskats.

Resultatet visar att det finns en förbättringspotential när det gäller *utredningsmetodiken*. I 30 procent av beviljandearrendena och 10 procent av avslagsärendena saknades tillräcklig utredning för att beslut skulle kunna fattas. Handläggarna borde i dessa ärenden ha begärt in komplettering innan de fattade beslut. Granskarna har även funnit att i en del avslagsärenden skulle kvinnorna möjligen kunnat beviljas partiell graviditetspenning om ytterligare utredning hade hämtats in. Detta indikerar att det finns brister i hur myndigheten uppfyller utredningsskyldigheten.

Uppföljningen visar också att brister i *dokumentation* är ett återkommande problem. Detta har i sin tur inneburit att granskarna i en tredjedel av beviljandearrendena och knappt en tiondel av avslagsärendena inte har kunnat följa handläggarens vidtagna åtgärder och resonemang fullt ut fram till beslut. Det förekom även ärenden där handläggaren har fattat beslut innan tidsfristen för att komplettera utredningen gått ut. Det finns således en förbättringspotential även när det gäller efterlevnaden av det förvaltningsrättsliga regelverket i övrigt.

I ärendena med tillräcklig utredning har vi även följt upp *bedömningarna av rätten till graviditetspenning*. Även här finns det en förbättringspotential. För besluten som gällde avslag överensstämde handläggarnas bedömningar med bedömningarna som gjordes av granskarna. I beviljandearrendena delade granskarna handläggarnas bedömning i tre fjärdedelar av ärendena. I den sista fjärdedelen bedömde granskarna att de inte fullt ut delade den gjorda bedömningen. Detta tyder på att det enligt granskarna görs en alltför generös bedömning i en del ärenden i fråga om omfattningen av rätten till graviditetspenning.

Det finns även utrymme för förbättring vad gäller *beslutsmotiveringarna* i avslagsärendena. Granskarna bedömde att beslutsmotiveringen höll god kvalitet i två tredjedelar av avslagsärendena. Resterande tredjedel bedömdes däremot inte nå upp till de krav som gäller för att skriva beslut.

Det finns behov av kompetensutveckling för att komma tillrätta med de identifierade bristerna. Det gäller främst kompetens i att utreda ärenden men även vad gäller att dokumentera åtgärder och skriva beslut. Det krävs således en ökad kunskap i hur det förvaltningsrättsliga regelverket ska

tillämpas. Uppföljningen visar även att kompetensen om det materiella regelverket behöver förbättras.

Sammanfattningsvis har normeringsarbetet efter ISF:s senaste rapport gett resultat i den meningen att Försäkringskassan har beviljat fler kvinnor graviditetspenning. Uppföljningen visar samtidigt att genomförda åtgärder för att handläggarna i större utsträckning ska göra sammanvägda bedömningar av arbetsuppgifternas art och kvinnans individuella förutsättningar inte fått fullt genomslag.

# Inledning

## Bakgrund

Enligt Generaldirektörens arbetsordning (2016:2) för Försäkringskassan ansvarar Rättsavdelningen för rättslig kvalitetsuppföljning och återkoppling. Rättslig kvalitetsuppföljning är en av tre delar i Försäkringskassans modell för systematisk kvalitetsutveckling, som även inkluderar kvalitetsuppföljningar med stöd av Væksten och kvalitetsuppföljning med stöd av kvalitetsindikatorer. Den rättsliga kvalitetsuppföljningen syftar till att ge fördjupad kunskap inom områden där det finns tecken på brister i rättstillämpningen.

## Syfte

Graviditetspenning är en förmån med relativt stort bedömningsutrymme. Det kan därför finnas risker för skillnader i bedömningen av rätten till ersättning. ISF har i sin rapport 2014:25, *Tillämpningen av lagstiftningen om graviditetspenning*, granskat förmånen och menar att Försäkringskassan har utrymme att bevilja fler kvinnor graviditetspenning.

Efter ISF:s rapport har ett åtgärdsarbete genomförts. Under hösten 2015 publicerades Domsnytt 2015:023 för att tydliggöra att handläggaren vid sin bedömning av rätten till graviditetspenning ska göra en sammanvägd individuell bedömning och beakta både vilken typ av arbetsuppgifter kvinnan har, men även hennes förmåga att utföra dessa. Samtidigt togs ett metodstöd fram som stöd vid bedömningen av rätt till graviditetspenning.

Antalet personer som fått graviditetspenning utbetalat ökade från 25 200 år 2015 till 27 200 år 2016. Det tyder på att den förtydligade normeringen har lett till att Försäkringskassan beviljar fler kvinnor graviditetspenning.

Syftet med denna rättsliga kvalitetsuppföljning är att få fördjupad kunskap om kvaliteten i utredning och bedömning av graviditetspenning på grund av fysiskt ansträngande arbetsuppgifter och att på så sätt få kunskap om den förtydligade normeringen har fått genomslag och tillämpas på ett korrekt sätt.

## Metod

### Urval

Uppföljningen har avgränsats till att studera ärenden där en bedömning av rätt till graviditetspenning på grund av fysiskt ansträngande arbetsuppgifter har gjorts under perioden 1 mars–30 juni 2016. Under den valda perioden avslutades totalt 7 463 ärenden om graviditetspenning. Av dessa var 170 stycken avvisningar och avskrivningar. Urvalet har därför gjorts utifrån de 7 293 ärenden där en bedömning av rätt till ersättning har gjorts. Dessa fördelades över 6 381 beviljanden, 430 delvis avslag och 482 avslag.

Eftersom syftet med denna uppföljning är att få kunskap om bedömningen av rätten till graviditetspenning fördelades urvalet på två grupper. I den ena gruppen ingår beviljanden och delvis avslag och i den andra gruppen rena avslag. I båda dessa grupper fanns ärenden om graviditetspenning på grund av såväl fysiskt ansträngande arbetsuppgifter som risker i arbetsmiljön. Det gick inte att automatiskt sortera upp dessa två grupper i urvalet. Det har därför gjorts en manuell sortering under granskningen. För att få ett representativt urval drogs ett extra stort urval med 15 procent extra ärenden. När granskarna vid den manuella sorteringen fick ett ärende avseende risker i arbetsmiljö sorterades det bort från granskningen och ersattes med ett ärende som avsåg fysiskt ansträngande arbetsuppgifter.

Urvalet gjordes slumpmässigt utifrån ovan nämnda förutsättningar och totalt har uppföljningen innefattat 364 ärenden där bedömningen har varit rätt till graviditetspenning till någon del samt 209 ärenden där bedömningen har varit att den sökande inte har haft rätt till ersättning. Urvalets storlek har valts för att kunna göra generaliseringar inom respektive grupp samt för att få en fullständig bild av de bedömningar av rätten till graviditetspenning som gjorts.

Eftersom uppföljningen var föranledd av ISF:s rapport fanns det ett intresse av att kunna följa upp avslag- och beviljandeärenden var för sig. Avsikten var att resultatet från uppföljningen skulle kunna visa om den nya normeringen fått genomslag och om handläggaren vid bedömningen av om arbetsförmågan är nedsatt på grund av graviditeten gör en sammanvägd individuell bedömning av arbetsuppgifternas art och kvinnans individuella förutsättningar. Vidare att resultatet skulle kunna visa om handläggarna i större utsträckning utreder arbetsgivarnas faktiska möjligheter att omplacera den gravida kvinnan. Genom att följa upp beviljandeärendena separat kan även normeringens genomslag i dessa ärenden följas för att säkerställa att den inte resulterat i en alltför generös tillämpning.

### Aktgranskning

Uppföljningen har gjorts genom en granskning av akter. Själva granskningsarbetet har utförts av en verksamhetsutvecklare, en omprövare och två specialister. Varje person har granskat en fjärdedel av såväl beviljande- som avslagsärenden. Fördelningen har varit helt slumpmässig.

Uppföljningsarbetet har utförts utifrån ett i förväg framtaget frågeformulär. Frågorna har testats och reviderats innan uppföljningen startade. Kalibrering av granskarnas bedömningar har skett genom en provgranskning. Samtliga granskare granskade samma tio ärenden. Av dessa var hälften beviljande- och hälften avslagsbeslut. Resultatet jämfördes och diskuterades, vilket också resulterade i några förtydliganden i frågeformuläret. Frågeformuläret finns i bilaga 2.

Granskarna har tagit del av de ärenden som omfattas av uppföljningen via ärendehanteringssystemet ÄHS. Det webbaserade verktyget Easy-research har använts för att genomföra uppföljningsarbetet.



Frågeformuläret består till viss del av bedömningsfrågor, där det inte nödvändigtvis finns ett rätt eller fel svar. Eftersom det inte finns något facit omgärdas bedömningarna av en viss osäkerhet.

### Gemensam analys

Efter att uppföljningsarbetet avslutats genomfördes ett analysmöte där samtliga granskare deltog. Vid mötet diskuterades resultaten. De iakttagelser som granskarna hade gjort under uppföljningsarbetet fångades i samband med detta upp.

# Om reglerna och handläggningen

## Regelverket

Graviditetspenning kan betalas ut till en gravid kvinna som objektivt sett har ett fysiskt ansträngande arbete. Ersättning kan även beviljas en kvinna som har graviditetsbesvär utöver det vanliga som påverkar hennes möjlighet att fortsätta förvärvsarbete under slutet av graviditeten. Om en gravid arbetstagare stängts av från sitt arbete på grund av risker i arbetsmiljön kan rätt till graviditetspenning föreligga under större delen av graviditeten. I båda dessa fall får den gravida endast graviditetspenning om hon inte kan omplaceras till ett annat arbete. Graviditetspenning kan betalas ut längst till och med den elfte dagen före den beräknade tidpunkten för förlossningen (10 kap. 2, 3 och 8 §§ socialförsäkringsbalken, SFB).

Graviditetspenning på grund av fysiskt ansträngande arbete regleras i 10 kap. 2 § SFB. Där framgår att en försäkrad som är gravid har rätt till graviditetspenning,

1. om graviditeten sätter ner hennes förmåga att utföra sitt förvärvsarbete med minst en fjärdedel, och
2. hon inte kan omplaceras till annat mindre ansträngande arbete enligt 19 § föräldraledighetslagen (1995:584).

## Handläggning

Bedömningen av rätt till graviditetspenning görs i första hand på de uppgifter som kvinnan lämnar i sin ansökan om graviditetspenning, som återfinns i intyg om graviditet samt i arbetsgivarens utlåtande. För att kunna ta ställning till rätten till graviditetspenning krävs att underlaget i ärendet innehåller tillräckliga och nödvändiga uppgifter.

Det är främst fyra omständigheter som ska bedömas; förvärvsarbete, möjligheten till omplacering, arbetsuppgifternas art och kvinnans individuella graviditetsbesvär. Det ska göras en sammanvägd bedömning av dessa omständigheter.

## Förvärvsarbete

I samband med prövningen av rätten till graviditetspenning behöver det klarläggas om den gravida faktiskt skulle ha förvärvsarbetat. Det avgörande är att personen behöver vara ledig från ett arbete som hon inte kan utföra på grund av graviditeten. I första hand kan ett utlåtande från arbetsgivaren och uppgifterna i ansökan vara underlag för bedömningen av i vilken utsträckning som den gravida faktiskt arbetar. Även den sjukpenninggrundande inkomsten kan ge viss upplysning.

## Omplaceringsmöjlighet

Arbetsgivaren ska ange i ett utlåtande om det finns möjlighet att omplacera den gravida kvinnan under graviditeten. Om arbetsgivaren bedömer att möjlighet saknas ska en förklaring till detta lämnas.

Av processen framgår att handläggaren ska kontrollera att det kan utläsas av utlåtandet att arbetsgivaren har prövat alla möjligheter att omplacera kvinnan under hennes graviditet.<sup>1</sup> Det finns emellertid inte tydligt uttryckt i processen att handläggaren även ska värdera arbetsgivarens uppgifter.

Av vägledningen framgår det att om det finns tveksamheter kring om arbetsgivaren har prövat alla möjligheter till omplacering, kan denna fråga behöva utredas ytterligare med arbetsgivaren.<sup>2</sup> Av förarbetsuttalanden framgår också att Försäkringskassan bör vara en aktiv part som vid sina kontakter med arbetsgivare, bland annat vid arbetsplatsbesök, tar upp frågan om möjligheten att ordna omplacering för gravida arbetstagare (prop. 1984/85:78 s. 86).

Om kvinnan till exempel arbetar på ett stort företag eller inom stat, kommun eller landsting bör det finnas betydligt större möjligheter till omplacering än om det är en liten arbetsplats med få anställda. Om arbetsgivaren inte har möjlighet att omplacera den gravida på heltid kan ett alternativ vara att ge kvinnan andra arbetsuppgifter under en del av dagen. En viss vägledning om när det kan vara skäligt att kräva en omplacering kan finnas i uttalanden om skyldigheten att omplacera inom lagstiftningen om anställningsskydd (prop. 1978/79:168 s. 34 f.).

I ISF:s granskning<sup>3</sup> framkom att Försäkringskassan nästan aldrig ifrågasatte arbetsgivarens uppgift att kvinnan inte kunde omplaceras. Det konstaterades att arbetsgivaren i princip kunde ange vilken orsak som helst till att kvinnan inte kunde omplaceras utan att Försäkringskassan utredde detta vidare. Det verkade också som att det i regel räckte med att arbetsgivaren gjorde bedömningen i förhållande till just den befattning som kvinnan hade och till den egna arbetsenheten, även om det rörde sig om en stor arbetsplats där möjligheten till omplacering borde vara bättre. Försäkringskassan verkade inte heller ställa krav på att en omplacering på deltid skulle övervägas. Konsekvensen av att Försäkringskassan inte ifrågasätter arbetsgivarens möjligheter att omplacera kan leda till en för generös tillämpning av lagstiftningen. Försäkringskassan rekommenderades därför att i större utsträckning se till att arbetsgivaren tog tillvara eventuella möjligheter att omplacera kvinnan, exempelvis genom att begära utlåtande från befattningshavare med övergripande ansvar för personalfrågor.

---

<sup>1</sup> Processen för graviditetspenning, process 2008:12 Version 3.0 s. 25.

<sup>2</sup> Försäkringskassans Vägledning Graviditetspenning, 2002:5 Version 7 s. 18.

<sup>3</sup> ISF: rapport 2014:25, Tillämpningen av lagstiftningen om graviditetspenning.

### Arbetsuppgifternas art

Bedömningen av om arbetsuppgifterna är fysiskt ansträngande för den gravida ska vara objektiv. Det innebär att Försäkringskassan behöver pröva om de arbetsuppgifter som den gravida beskriver innehåller sådana moment som typiskt sett är fysiskt ansträngande för en gravid person.

Av förarbetena framgår att det särskilt bör beaktas om det i arbetet förekommer tunga lyft, om arbetet till stor del utförs stående eller om det innebär påfrestande ensidiga rörelser (prop. 1978/79:168 s. 36). Detta uttalande ska inte uppfattas så att arbetet måste innehålla just de uppräknade belastningarna för att någon ska ha rätt till graviditetspenning. Alla arbetsuppgifter som typiskt sett kan uppfattas som fysiskt ansträngande för en gravid person ska beaktas.

Om en gravid kvinna har ett arbete som innebär att hon står eller går stor del av arbetstiden ska även dessa moment vägas in vid bedömningen av arbetets art (HFD 2011 ref. 25 I och II). En kvinna som i sitt ordinarie arbete står hela dagarna kan under graviditeten uppleva detta som fysiskt ansträngande. Omständigheten att en gravid kvinna står en hel arbetsdag kan i sig vara tillräckligt ansträngande för att hennes förmåga att utföra arbetet ska bedömas vara nedsatt med åtminstone en fjärdedel (HFD 2013 ref. 14, Domsnytt 2015:023).

Om den gravida har ett fysiskt ansträngande arbete och arbetar ensam ska detta vägas in i bedömningen. Det beror på att ensamarbetet medför att den gravida inte kan undvika fysiskt ansträngande arbetsuppgifter. Om det däremot är flera personer som har samma arbetsuppgifter, bör man ställa sig frågan om det är just den gravida som måste utföra de ansträngande momenten.

Kvinnor vars arbetsuppgifter saknar moment som typiskt sett är fysiskt ansträngande för en gravid, och som fritt kan välja arbetsställning, har inte rätt till graviditetspenning. Av äldre förarbetena framgår att till exempel kontorsarbete är ett sådant arbete som endast undantagsvis bör kunna utgöra grund för graviditetspenning.<sup>4</sup>

### Graviditetsbesvär

För att graviditetspenning ska kunna beviljas räcker det inte med att den gravida har graviditetsbesvär, utan hennes arbete ska också vara fysiskt ansträngande objektivt sett. Arbetsförmågan måste vara nedsatt med minst en fjärdedel på grund av graviditeten.

Av förarbetena framgår att den gravida kan ha graviditetsbesvär utöver det vanliga som påverkar möjligheterna att fortsätta förvärvsarbeta under slutet av graviditeten (prop. 1984/85:78 Förbättringar inom föräldraförsäkringen, havandeskapspenningen och vissa regler inom sjukpenningförsäkringen s. 89).

---

<sup>4</sup> Prop. 1978/79:168 om föräldrautbildning och förbättringar av föräldraförsäkringen m.m. s. 36.

Ofta räcker det med den gravidas egna uppgifter om sina graviditetsbesvär för att handläggaren ska kunna fatta beslut. Försäkringskassan kan vid behov göra en förfrågan eller begära in ett läkarutlåtande för att styrka kvinnans graviditetsbesvär (110 kap. 14 § SFB). I vissa ärenden kan det vara svårt att avgöra hur graviditetsbesvären påverkar förmågan att utföra de vanliga arbetsuppgifterna. I dessa fall har handläggaren möjlighet att ta stöd av en försäkringsmedicinsk rådgivare (FMR) för att avgöra hur graviditetsbesvären påverkar den gravida.<sup>5</sup>

### Sammanvägd bedömning

När Försäkringskassan bedömer rätten till graviditetspenning är det viktigt att handläggaren väger samman alla moment i den gravidas arbetsförhållanden och tar hänsyn till den individuella förmågan att utföra arbetet under slutet av graviditeten. Ju svårare besvär den gravida har, desto lägre krav behöver ställas på hur fysiskt ansträngande arbetsuppgifterna ska vara för att den gravida ska ha rätt till graviditetspenning. Å andra sidan behöver besvären inte vara särskilt svåra i ett fall där arbetsuppgifterna är mycket fysiskt ansträngande. Arbetsuppgifterna måste dock vara fysiskt ansträngande objektivt sett för att rätt till graviditetspenning ska komma ifråga.

Det måste framgå att det finns ett samband mellan besvären och arbetsuppgifterna, så att det går att förstå på vilket sätt som graviditetsbesvären rent fysiskt påverkar den gravidas möjligheter att sköta sina ordinarie arbetsuppgifter. Om sambandet mellan besvären och arbetsuppgifterna behöver klarläggas kan Försäkringskassan vid behov ta kontakt med läkare eller barnmorska vid den aktuella mödravårdscentralen. Försäkringskassan får även begära att den gravida lämnar ett läkarutlåtande som styrker att det finns graviditetsbesvär som påverkar den gravidas förmåga att sköta sina arbetsuppgifter (Domsnytt 2015:023).

Högsta förvaltningsdomstolen har framhållit vikten av att det inte är tillräckligt att konstatera vilken yrkeskategori som personen tillhör. Handläggaren måste alltid utgå både från arbetsuppgifterna och från de individuella förutsättningarna personen har att utföra dessa och därefter göra en helhetsbedömning i varje enskilt fall (HFD 2011 ref. 25 I och II).

Om en gravid kvinna bedöms ha så fysiskt ansträngande arbetsuppgifter att hon inte klarar av dem under graviditeten behöver inte någon sammanvägd bedömning göras.

---

<sup>5</sup> Försäkringskassans Vägledning Graviditetspenning, 2002:5 Version 7 s. 23.

# Utredningen

Det här avsnittet beskriver vilket underlag och vilken utredning som finns i ärendena och i vilken utsträckning denna är tillräcklig för att fatta beslut.

## Underlag

För att Försäkringskassan ska kunna pröva rätten till graviditetspenning krävs att det finns en ansökan, ett intyg om graviditet och ett utlåtande från den gravidas arbetsgivare. Det kan i vissa ärenden finnas behov även av andra underlag såsom läkarutlåtande.

### Ansökan

Den gravida ska i sin ansökan om graviditetspenning bland annat tydligt beskriva sina ordinarie arbetsuppgifter.

Det går att ansöka om graviditetspenning antingen genom att skicka in en ansökan i pappersform (Ansökan Graviditetspenning FK 7205) till Försäkringskassan eller genom att fylla i en elektronisk ansökan på Försäkringskassans webbplats.

Granskarna har uppmärksammat att en elektronisk ansökan är mer komplett ifylld än en pappersansökan. Anledningen kan vara att det inte går att komma vidare i den elektroniska ansökan om inte aktuell fråga har besvarats.

Samtidigt har granskarna uppmärksammat att om kvinnan väljer att ansöka elektroniskt och av misstag fyller i att ansökan beror på risker i arbetsmiljön i stället för fysiskt ansträngande arbetsuppgifter, kommer applikationen att välja bort en del frågor- och svarsrutor. Om handläggaren bedömer att uppgifterna som kvinnan lämnat i sin ansökan inte utgör risker i arbetsmiljön kan handläggaren i stället pröva om kvinnan har ett fysiskt ansträngande arbete. Men det är då viktigt att handläggaren begär in de uppgifter som eventuellt saknas eftersom kvinnan inte har fått möjlighet att lämna dem i ansökningsformuläret. Om handläggaren inte begär in komplettering före beslut kan detta medföra att Försäkringskassan fattar beslut på ett ofullständigt underlag.

### Intyg om graviditet

Uppföljningen visar att ett intyg om graviditet fanns i samtliga ärenden.

### Utlåtande från arbetsgivare

Utlåtande från den gravidas arbetsgivare fanns i nästan samtliga beviljande-ärenden medan det saknades i drygt en fjärdedel av avslagsärendena.

## Annat underlag

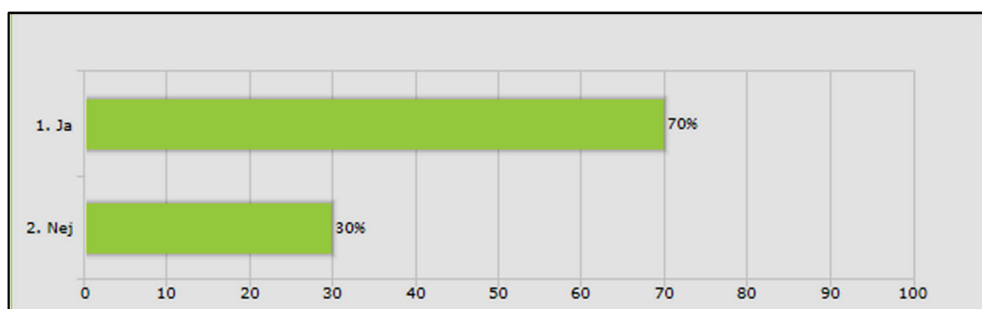
Granskarna har noterat att när kvinnorna väljer att ansöka i pappersform bifogar de i högre utsträckning även annat underlag. Det är dock endast i ett fåtal ärenden (tre procent) som andra handlingar, utöver intyg om graviditet och utlåtande från arbetsgivare, skickats in. Som exempel på handlingar som funnits i ärendena kan nämnas anställningsavtal, lönebesked, arbetsschema och resultat- och balansräkning samt intyg från sjukgymnast. Det fanns läkarutlåtande i två av de granskade ärendena. Det framgår inte av uppföljningen om det är den enskilde som på eget initiativ kommit in med utlåtandet eller om Försäkringskassan begärt in det.

I uppföljningen har granskarna endast tagit del av den information som funnits i det specifika ärendet om graviditetspenning. Det är möjligt att handläggaren inför sin bedömning har tagit del av underlag från andra ärenden som kunden har, t.ex. medicinska underlag från kundens sjukpenningärende om sådant funnits. Men om ingen journalanteckning har gjorts om detta så har granskarna inte sökt information utanför graviditetspenningärendet.

## Utredning

Försäkringskassan har ett utredningsansvar. Detta innebär att det är handläggaren som måste bedöma om den ansökan och tillhörande utredning som kommer in *är tillräcklig som underlag för beslut*. Det är också handläggaren som ska begära komplettering om underlaget inte är tillräckligt för att kunna fatta beslut i det enskilda ärendet.<sup>6</sup>

**Diagram 1** Beviljandeärenden – Finns tillräckligt med uppgifter i ärendet för att du skulle kunna ta ställning till rätten till graviditetspenning?



Som resultatet i diagrammet visar finns det tillräckliga uppgifter för att kunna fatta ett beslut i drygt två tredjedelar av *beviljandeärendena*. Samtidigt visar resultatet att handläggarna fattat beslut på bristfälligt underlag i knappt en tredjedel av ärendena.

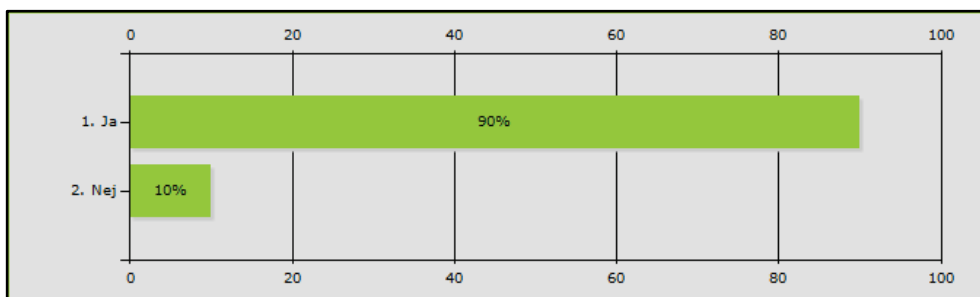
Det är främst mer preciserade uppgifter om kvinnornas arbetsmoment, vad de faktiskt innebär och hur de utförs som granskarna efterfrågat. Men även

<sup>6</sup> Förvaltningsrätt i praktiken, Vägledning 2004:7 Version 10 s. 53.

uppgifter om kvinnornas enskilda förmåga att utföra sina arbetsuppgifter, såsom information om kvinnornas längd och sjukdomar har saknats.

I vissa ärenden har granskarna bedömt att det även funnits behov av annan information eller utredning. I några fall har det rört sig om utredning kring vilka hjälpmedel som funnits tillgängliga på arbetsplatsen eller hur dessa har använts. I en del ärenden saknade granskarna en djupare utredning kring frågan om ansökan snarare borde avse risker i arbetsmiljön.

**Diagram 2 Avslagsärenden – Finns tillräckligt med uppgifter i ärendet för att du skulle kunna ta ställning till rätten till graviditetspenning?**



Granskarna har bedömt att det i 90 procent av *avslagsärendena* har funnits tillräckliga uppgifter för att kunna fatta beslut.

Underlaget har bedömts vara tillräckligt även i de fall där handläggaren begärt in komplettering, men trots påminnelse inte fått in något ytterligare underlag. I dessa fall är underlaget tillräckligt för att besluta om att avslå ansökan om graviditetspenning.

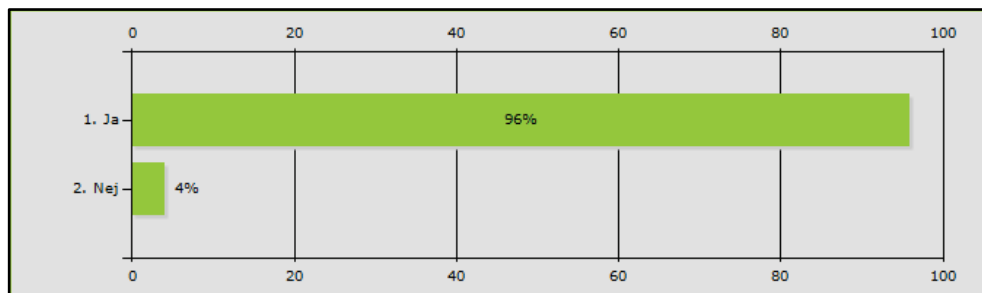
Granskarna har noterat att utredningarna generellt sett är mer fullständiga i avslags- än beviljandeärenden. I en del ärenden har dock dokumentation saknats. I de ärenden som granskarna har bedömt sakna tillräckliga uppgifter för att kunna fatta beslut, saknas i vissa ärenden även dokumentation som visar hur handläggaren har resonerat. Granskarna har därför inte kunnat bedöma om handläggarens resonemang hållit fullt ut. De har även noterat att det finns ett fåtal ärenden där handläggare har fattat beslut innan tidsfristen om att kunna komplettera utredningen gått ut.

### Förvärvsarbete

Arbetsgivaren ska i utlåtandet fylla i uppgifter om i vilken omfattning den gravida skulle ha arbetat om hon inte ansökt om graviditetspenning.

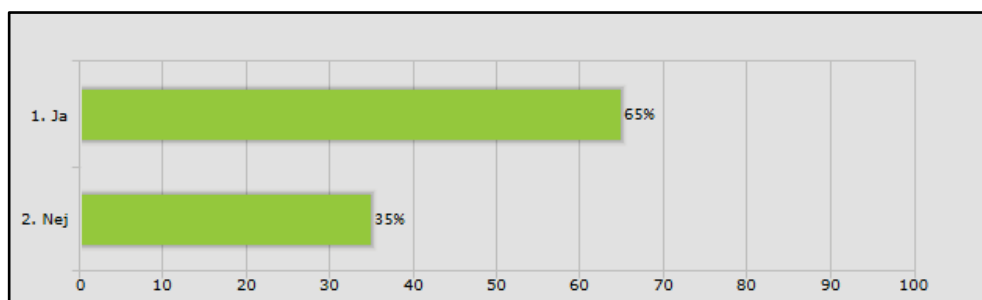


**Diagram 3 Beviljandeärenden – Har handläggaren utrett i tillräcklig omfattning om den gravida skulle ha arbetat under perioden?**



Handläggarna bedöms att i *beviljandeärenden* ha utrett i tillräcklig omfattning om den gravida skulle ha förvärvsarbetat. Granskarna har godtagit uppgiften om arbetsgivaren i sitt utlåtande angett att den gravida skulle ha förvärvsarbetat, och det inte funnits skäl att ifrågasätta uppgiften.

**Diagram 4 Avslagsärenden – Har handläggaren utrett i tillräcklig omfattning om den gravida skulle ha arbetat under perioden?**



Av diagrammet framgår att det saknas tillräcklig utredning i drygt en tredjedel av *avslagsärendena*. Om arbetsgivaren inte angett någonting i sitt utlåtande om att den gravida skulle ha arbetat och handläggaren inte heller har begärt in komplettering har granskarna bedömt att det saknats tillräcklig utredning.

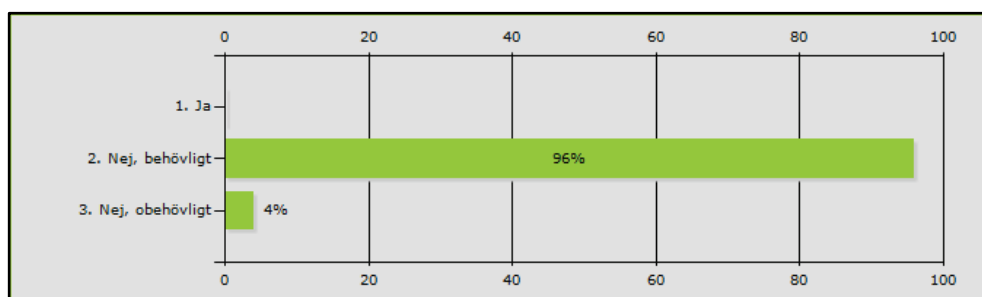
### Omplaceringsmöjlighet

Som tidigare redovisats fanns det i nästan samtliga beviljandeärenden ett utlåtande från den gravidas arbetsgivare.

Det finns inte tydligt uttryckt i processen att handläggaren ska värdera arbetsgivarens uppgifter.<sup>7</sup> Detta bekräftas också genom resultatet i nedanstående diagram.

<sup>7</sup> Processen för graviditetspenning, process 2008:12 Version 3.0 s. 25.

**Diagram 5** Beviljandeärenden – Har handläggaren gjort ett aktivt ställningstagande och värderat de uppgifter som arbetsgivaren har lämnat om möjligheter till omplacering? <sup>1</sup>



<sup>1</sup> Andel i procent av ärenden som innehöll utlåtande från arbetsgivare.

Frågan har ställts med anledning av ISF:s granskningsresultat och lämnade rekommendationer. Resultatet visar dock att den journalanteckning som handläggarna gör om att det saknas omplaceringsmöjlighet, inte innefattar någon faktisk värdering eller något ställningstagande till om arbetsgivaren faktiskt uttömt möjligheterna till omplacering.

Granskarna har vid sin bedömning av om underlaget i ärendena varit tillräckligt för att handläggaren ska kunna göra en bedömning utgått från gällande process. För att granskarna ska bedöma att underlaget i ärendet varit tillräckligt i fråga om omplaceringsmöjligheter har det alltså endast krävts att arbetsgivaren lämnat efterfrågade uppgifter. Det har däremot inte krävts att det av ärendet framgick att handläggaren också värderat dessa.

### Fysiskt ansträngande arbete

Det är först när handläggaren bedömt att den gravida skulle ha arbetat och att det saknas möjlighet att omplacera henne som en bedömning av hennes arbetsuppgifter ska göras.

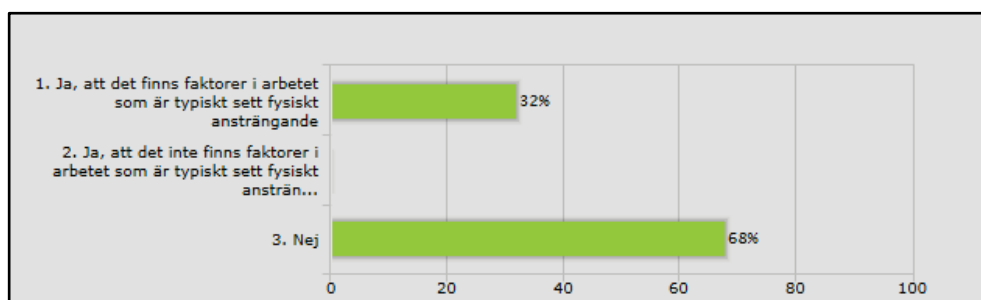
Det fanns i stort sett i samtliga *beviljande- och avslagsärenden* information om den gravidas arbetsuppgifter som kunde läggas till grund för bedömningen av om de innehöll moment som typiskt sett var ansträngande för en gravid person.

Granskarna bedömde att utredningen var tillräcklig om den gravidas ansökan innehöll en tydlig beskrivning av hennes arbetsuppgifter, vilka hinder graviditeten utgjorde för henne att utföra dessa samt en tydlig beskrivning hur eventuella graviditetsbesvär också försvårade arbetet.

Så vitt framgår av dokumentationen i de granskade ärendena har inte någon kontakt tagits med FMR för stöd vid bedömningen av om den gravid persons arbetsuppgifter objektivt sett är fysiskt ansträngande.

Av uppföljningen framgår i vilken utsträckning handläggaren har tagit ställning till om det fanns faktorer i den gravidas arbete som typiskt sett är fysiskt ansträngande för en gravid.

**Diagram 6 Beviljandeärenden – Har handläggaren tagit ställning till om det finns faktorer i den gravidas arbete som typiskt sett är fysiskt ansträngande för en gravid?**



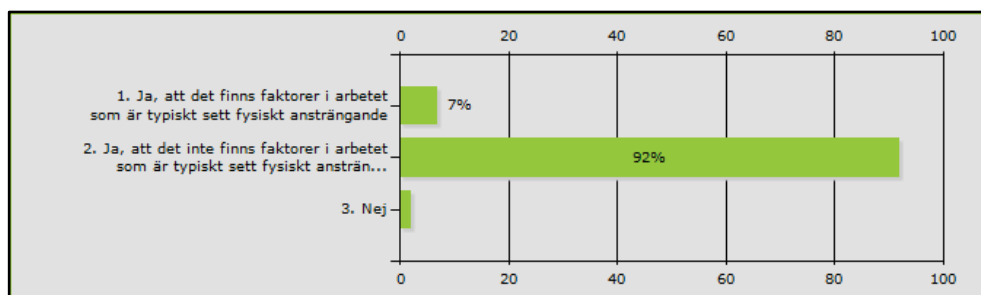
I en tredjedel av *beviljandeärendena* har handläggarna tagit ställning till att det funnits faktorer i den gravidas arbete som typiskt sett är fysiskt ansträngande för en gravid. I resterande två tredjedelar saknades detta ställningstagande helt.

Granskarna har kunnat konstatera att många handläggare fortfarande utgår ifrån den gravidas yrke och att det därför inte görs en individuell utredning om den gravidas faktiska arbetsuppgifter. Vanligt är att kvinnor som arbetar som personliga assistenter, undersköterskor och dagbarnvårdare beviljas graviditetspenning utifrån yrke snarare än utifrån sina faktiska arbetsuppgifter.

Exempelvis bedöms förskollärares arbetsuppgifter många gånger utifrån ålder på barnen snarare än kvinnans individuella arbetsuppgifter. Det saknas inte sällan utredning kring barngruppens storlek, antal pedagoger och vilka möjligheter den gravida har att avlastas från de fysiskt ansträngande arbetsuppgifterna.

Granskarna har även uppmärksammat att ett ökat antal kvinnor inom hemtjänsten söker graviditetspenning. Det finns dock en stor variation i bedömningarna av deras rätt till ersättning. Även ansökningar från kvinnor som arbetar inom hemstädbranschen har ökat.

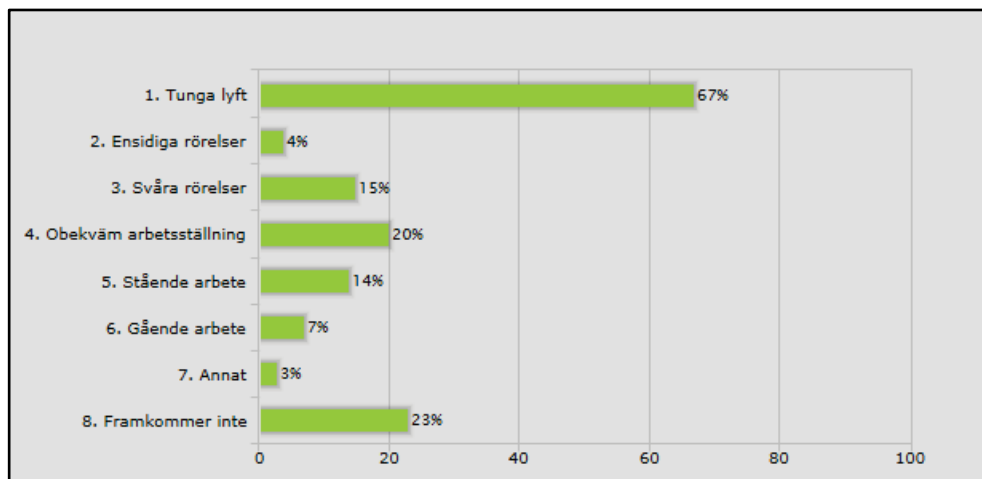
**Diagram 7 Avslagsärenden – Har handläggaren tagit ställning till om det finns faktorer i den gravidas arbete som typiskt sett är fysiskt ansträngande för en gravid?**



Handläggarna har i mer än 90 procent av *avslagsärendena* aktivt tagit ställning till att det inte har funnits några faktorer som typiskt sett är fysiskt ansträngande.

Uppföljningen visar vilka faktorer i de gravidas arbeten som handläggarna har bedömt vara typiskt sett fysiskt ansträngande för en gravid. I vissa ärenden har mer än en faktor ansetts vara fysiskt ansträngande.

**Diagram 8 Beviljandeärenden – Vilka faktorer i den gravidas arbete har bedömts vara typiskt sett fysiskt ansträngande för en gravid?<sup>1</sup>**



<sup>1</sup> Andel i procent av de ärenden som innehöll faktorer som typiskt sett är fysiskt ansträngande för en gravid.

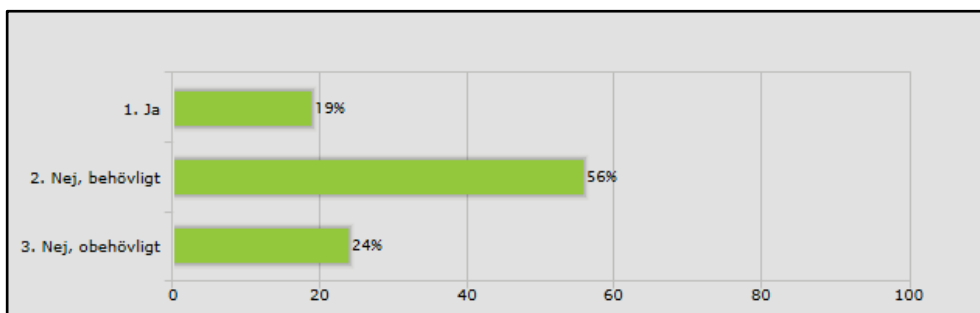
Det klart vanligaste arbetsmomentet som bedömdes vara fysiskt ansträngande var tunga lyft. Som exempel på arbetsmoment som rent objektivt sett är fysiskt ansträngande kan nämnas lyft av barn mellan ett och tre år på förskolor och lyft och förflyttning av personer som är sängbundna och/eller rullstolsburna. Därefter kom obekväm arbetsställning, svåra rörelser och stående arbete. Som ”annat” har granskarna angett ensamarbete.

### Graviditetsbesvär

Handläggarna utgår ifrån den gravidas uppgifter om graviditetsbesvär.

Uppföljningen visar i vilken utsträckning handläggaren har använt sig av information om den enskilda gravida kvinnans förutsättningar att utföra sitt arbete som funnits i ärendet.

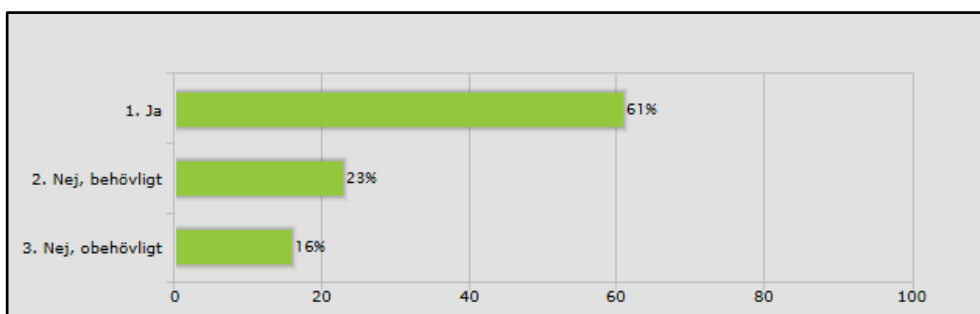
**Diagram 9 Beviljandeärenden – Har handläggaren tagit ställning till vilka förutsättningar den enskilda gravida har för att utföra sitt arbete? <sup>1</sup>**



<sup>1</sup> Andel i procent av ärenden där graviditetsbesvär angetts föreligga.

I 19 procent av *beviljandeärendena* fanns det uppgifter i själva ärendet, i journalanteckning eller i beslutsmotivering som visade att en individuell bedömning av den gravidas förutsättningar att utföra sitt arbete hade gjorts. Handläggaren hade i dessa ärenden gjort en individuell bedömning av den gravidas arbetsuppgifter och hur hennes graviditetsbesvär påverkade förmågan att utföra dessa. Det är i huvudsak endast graviditetsrelaterade besvär som handläggarna vägt in i sin bedömning. Uppföljningen visar dock att handläggarna i en del ärenden inte preciserat vilka besvär som vägt in vid bedömning. I dessa ärenden uppgav handläggaren i mer generella ordalag att graviditetsbesvär förelåg.

**Diagram 10 Avslagsärenden – Har handläggaren tagit ställning till vilka förutsättningar den enskilda gravida har för att utföra sitt arbete? <sup>1</sup>**



<sup>1</sup> Andel i procent av de ärenden där uppgivna graviditetsbesvär inte bedömdes ge rätt till graviditetspenning.

I 61 procent av *avslagsärendena* har handläggarna tagit ställning till frågan om den enskilda gravida kvinnans förutsättningar att utföra sina arbetsuppgifter. Granskarna har bedömt att bedömningen hade behövt göras i ytterligare 23 procent av ärendena.

# Beslut

## Bedömning

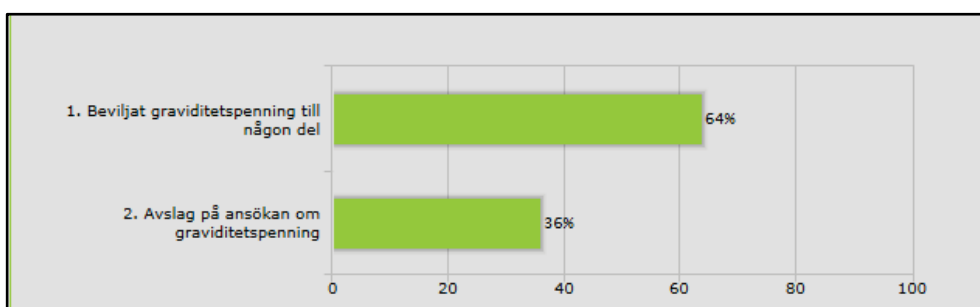
Det här avsnittet beskriver vilket beslut som har fattats och om granskarna delar handläggarens bedömning i fråga om utgången i ärendet samt utformningen av beslutsmotiveringen.

### Vilket beslut har fattats?

I uppföljningen ingår beviljande och delvis avslag i en grupp och i den andra gruppen rena avslag.

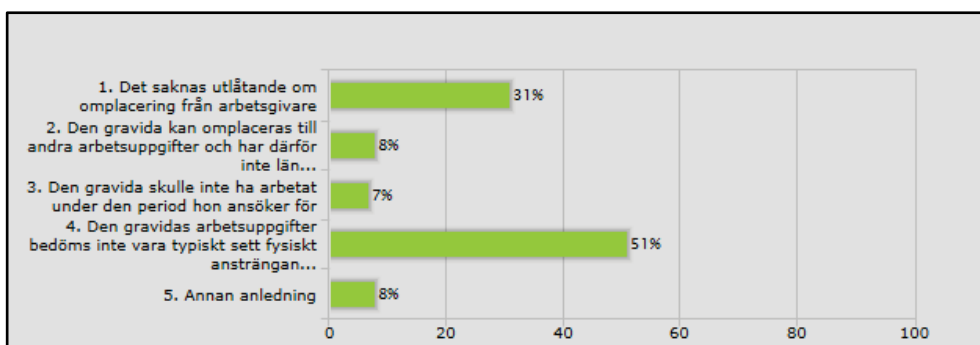
Uppföljningen omfattade totalt 573 ärenden. Den ena gruppen omfattade 364 ärenden och innehöll beviljanden och delvis avslag. Den andra gruppen omfattade 209 ärenden och innehöll endast helt avslag.

**Diagram 11 Vilket beslut har fattats? Andel i procent av samtliga granskade ärenden**



Av uppföljningen framgår vilka olika orsaker som funnits till att kvinnorna fått helt avslag på sina ansökningar. Det kan finnas mer än en anledning till att ansökan avslogs.

**Diagram 12 Avslagsärenden – Vad är orsaken till avslaget?**



I mer än hälften av *avslagsbesluten* var anledningen att den gravida kvinnans arbetsuppgifter inte bedömdes vara typiskt sett fysiskt

ansträngande för en gravid person eller att den gravida inte bedömdes ha enskilda graviditetsbesvär.

I en tredjedel av ärendena saknades utlåtande från den gravidas arbetsgivare om omplaceringsmöjligheter. Det framgår inte av resultatet om handläggarna begärt in någon komplettering innan beslut om avslag fattades.

I några få ärenden fanns uppgifter om att den gravida kunde omplaceras till andra arbetsuppgifter. Om en gravid har blivit erbjuden en omplacering innebär detta att hon oftast inte har rätt till graviditetspenning. I några ärenden bedömdes den gravida inte ha rätt till graviditetspenning eftersom hon inte skulle ha förvärvsarbetat.

### Sammanvägd bedömning

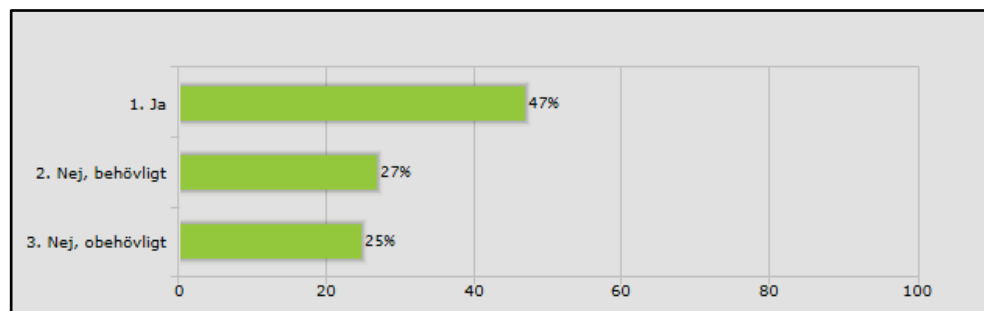
När handläggaren bedömer rätten till graviditetspenning ska en sammanvägd bedömning göras av uppgifterna som finns i ärendet.

Uppföljningen visar i vilken utsträckning handläggaren har vägt samman uppgifterna om den gravida kvinnans arbetsuppgifter, hennes egen uppfattning om sin förmåga att arbeta och eventuella graviditetsbesvär.

Det finns inte något förvaltningsrättsligt krav på att handläggaren ska skriva en beslutsmotivering i ett beviljandebeslut. Om den gravida däremot inte alls eller inte fullt ut beviljas graviditetspenning enligt ansökan ska handläggaren i beslutsmotiveringen ange anledningen till detta.

I uppföljningen ingick 22 delvis avslagsärenden. I fyra av dessa hade en sammanvägd bedömning gjorts och granskarna bedömde att det borde ha gjorts i ytterligare sex av ärendena. Däremot fanns det inte något behov av att göra en sammanvägd bedömning i resterande tolv ärenden. Då urvalet inte har gjorts för att kunna uttala något generellt kring delvis avslagsärenden, går det inte att dra några generella slutsatser kring ovan redogjorda resultat.

**Diagram 13 Avslagsärenden – Har handläggaren gjort en sammanvägd bedömning?\***<sup>1</sup>



\* Den fullständiga frågan framgår av bilaga 2, fråga 17.

<sup>1</sup> Andel i procent av ärendena där den gravidas arbetsuppgifter inte bedömdes typiskt sett fysiskt ansträngande för en gravid person eller den gravida inte bedömdes ha enskilda graviditetsbesvär.

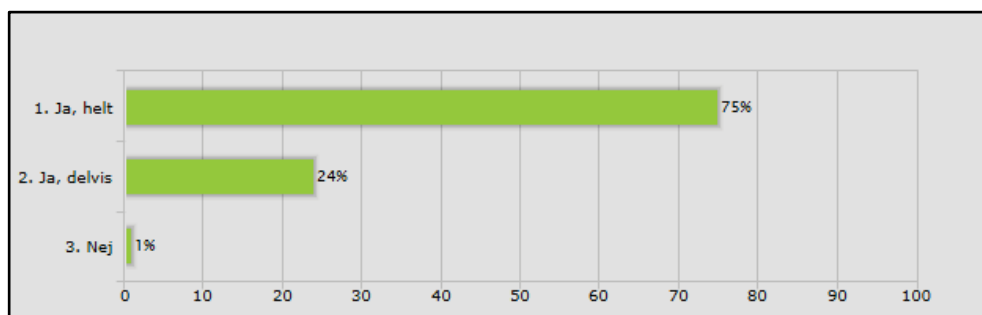
I nästan hälften av *avslagsärendena* gjorde handläggarna en sammanvägd bedömning av uppgifterna i ärendet. Granskarna bedömde att behovet fanns i ytterligare en fjärdedel av ärendena.

Granskarna noterade också att handläggarna i en del ärenden ”stolpade” upp olika anledningar till att kvinnorna inte kunde utföra sina ordinarie arbetsuppgifter. Men det gjordes inte någon sammanvägd bedömning av de olika anledningarna.

### Delar granskarna handläggarnas bedömning?

Granskarna har utifrån underlaget i ärendet fått ta ställning till om den gravida uppfyllde förutsättningarna för att beviljas graviditetspenning och i så fall i vilken omfattning.

**Diagram 14** Beviljandeärenden – Skulle du göra samma bedömning som handläggaren vid bedömningen av rätten till graviditetspenning?



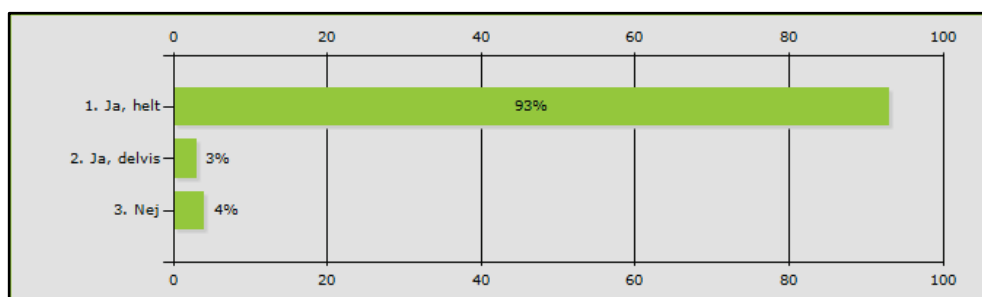
I tre fjärdedelar av de *beviljandeärenden* som bedömts vara tillräckligt utredda delar granskarna handläggarnas bedömning fullt ut. I tre ärenden (en procent) gjorde granskarna en helt annan bedömning och avslog helt ansökan om graviditetspenning. I resterande ärenden bedömde granskarna att de gravida hade rätt till graviditetspenning, men i en annan omfattning än vad handläggarna beviljat.

Granskarna har noterat att kvinnornas ansökan om graviditetspenning i princip alltid beviljas fullt ut. Det är sällan fråga om att bevilja partiell ersättning om kvinnan inte själv har ansökt om detta.

I resultatet ingår inte de 110 beviljandeärendena där granskarna bedömde att det saknades tillräcklig utredning för att kunna fatta beslut.



**Diagram 15** Avslagsärenden – Skulle du göra samma bedömning som handläggaren vid bedömningen av rätten till graviditetspenning?



Uppföljningen visar att granskarna delade handläggarnas bedömning helt i 93 procent av de avslagsärenden som bedömts vara tillräckligt utredda. I åtta ärenden (fyra procent) gjorde granskarna en helt annan bedömning och ansåg att kvinnorna borde beviljats rätt till graviditetspenning.

Granskarna har i flera ärenden bedömt att kvinnorna möjligen skulle ha beviljats partiell graviditetspenning med ytterligare utredning. Då utredningen inte varit tillräcklig har denna bedömning dock inte låtit sig göras.

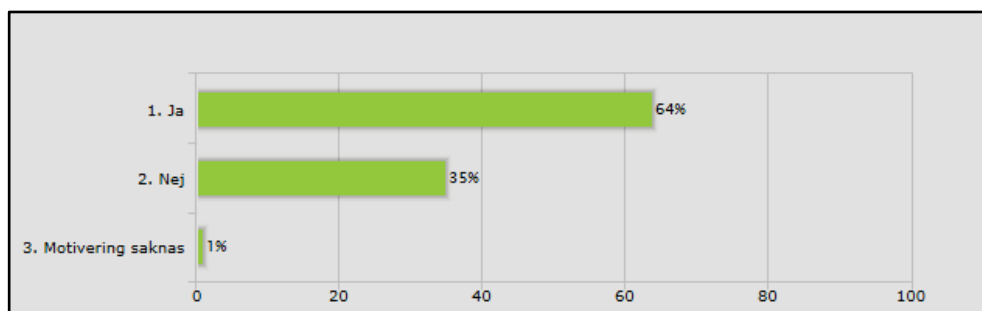
I resultatet ingår inte de 22 avslagsärenden där granskarna bedömde att det saknades tillräcklig utredning för att kunna fatta beslut.

### Beslutsmotivering

Granskarna har fått bedöma i vad mån beslutsmotiveringarna i avslagsbesluten hållit god kvalitet.

Diagrammet nedan visar i vilken omfattning granskarna bedömer att beslutsmotiveringen i avslagsärendena håller god kvalitet.

**Diagram 16** Avslagsärenden – Bedömer du att beslutsmotiveringen av om den gravida har rätt till ersättning håller god kvalitet?



I 64 procent av avslagsärendena har granskarna bedömt att beslutsmotiveringen håller god kvalitet. Resterande 35 procent av motiveringarna bedömdes däremot inte hålla god kvalitet. I tre ärenden (en procent) saknades motivering helt.

Granskarna anser att det finns en viss okunskap hos handläggarna av graviditetspenning om skillnaden mellan svåra rörelser och obekväma

rörelser. Som exempel kan nämnas ett ärende där det i motiveringen står att svårare rörelser uppstår i samband med av- och påklädning av barnen. Det handlar dock snarare om arbete i obekväma ställningar eftersom svåra rörelser kräver fysisk belastning.

Granskarna har även uppmärksammat att det förekommer både stavfel och grammatiska fel i beslutsbrev. Handläggare har använt sig av talspråk och det finns både osammanhängande och ofullständiga meningar.

# Sammanfattande diskussion och slutsatser

## Underlag och utredning

Uppföljningen visar att innehållet i underlagen från den gravida och hennes arbetsgivare behöver bli bättre. Det krävs en bättre beskrivning och en precisering av den gravidas arbetsuppgifter för att en korrekt bedömning ska låta sig göras. Samma sak gäller utredningen kring den gravidas enskilda förmåga att utföra arbetsuppgifterna.

Uppföljningen visar att det inte är ovanligt att handläggaren inte begär in komplettering trots att det saknas tillräckliga uppgifter.

Det finns inte stöd i processen för att handläggarna ska utreda arbetsgivarens uppgifter om att omplaceringsmöjligheterna för den gravida är uttömda. Uppföljningen visar också att handläggarna godtar arbetsgivarens uppgift utan att någon värdering görs. Det finns därför ett behov av att förtydliga vilket utredningsansvar som åligger handläggaren.

Det finns inte stöd i processen för att handläggarna ska utreda arbetsgivarens uppgifter om att omplaceringsmöjligheterna för den gravida är uttömda. Uppföljningen visar också att handläggarna godtar arbetsgivarens uppgift utan att någon värdering görs. Det finns därför ett behov av att förtydliga vilket utredningsansvar som åligger handläggarna.

Det handlar om att kunna bedöma när utredningen är tillräcklig för beslut. Avslagsärendena är i högre grad än beviljandenärendena tillräckligt utredda, men det finns förbättringspotential när det gäller båda ärendetyperna. Det är viktigt att rätt person får rätt ersättning.

Granskarna har även gett uttryck för att en försäkrad ytterst sällan beviljas ersättning i annan omfattning än vad ansökan avser. Antingen beviljas hel graviditetspenning eller ingenting alls. Granskarna efterfrågade mer utredning i framförallt avslagsärendena för att kunna ta ställning till om den gravida uppfyllde förutsättningarna att beviljas graviditetspenning till någon del.

## Förvaltningsrätt

Uppföljningen visar även att det genomgående finns brister i dokumentationen. Det går i många fall inte att följa utredningen och inte heller att följa handläggarnas resonemang fram till beslut. Det har framkommit att handläggarna brister i att begära in komplettering och att det förekommer att de går till beslut innan tiden för att komma in med kompletterande uppgifter gått ut. Det finns alltså behov av att öka kunskapen om det förvaltningsrättsliga regelverket även i dessa delar.

## Bedömning

Det finns en stor förbättringspotential när det gäller att bedöma rätten till graviditetspenning. Resultatet visar att handläggarna i många fall saknar förmåga och/eller stöd i processen för att använda innehållet i befintligt underlag. Det krävs inte sällan en värdering av uppgifterna som lämnas. Resultatet av uppföljningen visar att kvinnorna i 25 procent av ärendena beviljats graviditetspenning i högre omfattning än vad underlaget gav stöd för.

Handläggaren ska väga samman de olika uppgifter som finns i ärendet om kvinnans arbetsuppgifter, hennes individuella förutsättningar och eventuella graviditetsbesvär. Det ska således göras en individuell prövning av kvinnans rätt till ersättning. Resultatet från granskningen visar att handläggarna i färre än hälften av avslagsärendena gjorde en sammanvägd bedömning och att det fanns behov av att göra det i ytterligare en fjärdedel av ärendena. I resterande ärenden har det saknats skäl att göra en sammanvägd bedömning. Om kvinnan exempelvis bedöms ha ett så fysiskt ansträngande arbete att hon redan av denna anledning har rätt till graviditetspenning, saknas skäl att pröva om hon har individuella graviditetsbesvär. Även i de ärenden där kvinnan uppgett att hon inte lider av några graviditetsbesvär saknas anledning att göra en sammanvägd bedömning.

## Beslutsmotivering

Det finns även utrymme för förbättring vad gäller beslutsmotiveringarna i avslagsärendena. Granskarna bedömde att beslutsmotiveringen höll god kvalitet i två tredjedelar av avslagsärendena. Resterande tredjedel bedömdes däremot inte nå upp till den nivå som i granskningen bedömdes vara god kvalitet. Ett bra motiverat beslut innebär att den försäkrade förstår varför rätten till ersättning inte är uppfylld. Det kan också innebära en minskning av antalet omprövningar och processer i domstol.

## Slutsats

Det finns behov av kompetensutveckling i utredningsmetodik och i att skriva beslut och motiveringar för att komma tillrätta med de identifierade bristerna. Det kan handla både om deltagande i Försäkringskassans generella utbildningar i förvaltningsrätt och en mer skraddarsydd insats inom förmånen. Granskarna har även gett uttryck för att en förbättrad kunskap om generella graviditetsbesvär kan vara av värde.

Det är också viktigt att organisationen säkerställer att det finns utrymme för medarbetarna att efter genomförd kompetensutveckling, bibehålla och använda den nyförvärvade kunskapen.

Som framgår av ovan har normeringen efter ISF:s senaste rapport om graviditetspenning inte fått fullt genomslag. Det finns fortfarande förbättringspotential när det handlar om att göra en sammanvägd bedömning av arbetsuppgifternas art och kvinnans individuella förutsättningar för att

bedöma om hennes arbetsförmåga är nedsatt på grund av graviditeten. Vidare finns det behov av ett förtydligande kring utredningsansvaret och hur långt detta sträcker sig i fråga om arbetsgivarens uppgifter om att omplaceringsmöjligheterna är uttömda.

# Bilaga 1

## Rekommendationer och åtgärder

### 1. Genomför kompetensutveckling

Uppföljningen indikerar att det behövs kompetensutveckling när det gäller både förmånsrättsliga och förvaltningsrättsliga regler. Förmågan att utreda relevanta omständigheter, analysera och värdera utredning och bedöma rätten till graviditetspenning utifrån lag och rättspraxis behöver generellt utvecklas. Detsamma gäller efterlevnaden av förvaltningsrättsliga krav, t.ex. när det gäller dokumentation, kommunikering och beslutsmotivering och att skriva goda beslut.

- A. Se över och utveckla den befintliga utbildningen om graviditetspenning.

<b>Ansvarig:</b>	<b>BF, Jan Andersson</b>
Kommentar:	<p>Se över om det finns behov för utveckling av den befintliga utbildningen eller möjligen om det finns behov av ytterligare en förmånsutbildning som fokuserar mer på tillämpning och bedömningsfrågor.</p> <p>I det fall det blir ett genomförande får tidsplan bestämmas utifrån resursbehov.</p>
Tidsplan:	Q4 2017

- B. Säkerställ att alla som arbetar med graviditetspenning genomgår utbildning i utredningsmetodik.

<b>Ansvarig:</b>	<b>BF, Jan Andersson</b>
Kommentar	<p>I nuläget finns det inte någon utbildning i utredningsmetodik inom graviditetspenning. Däremot finns det en inom sjukpenning som vi tror att GP-handläggare kan ta till sig viss information från.</p> <p>Efter att handläggarna har genomgått den befintliga utbildningen i utredningsmetodik kommer BF att följa upp och bygga vidare på denna kompetens vid seminarietillfällen (se förslag E). Bland annat kommer BF då att ha en mer förmånspecifik genomgång av utredningsmetodiken.</p> <p>BF kommer att utreda möjligheten att utveckla en förmånspecifik utbildning i utredningsmetodik.</p>
Tidsplan:	Q4 2017 – ska GP-handläggare ha genomgått befintlig utbildning samt ett beslut ska ha tagits angående ny förmånspecifik utbildning i utredningsmetodik.

- C. Säkerställ att alla som arbetar med graviditetspenning och som inte har genomgått utbildningen Förvaltningsrätt i praktiken (1 och 2) gör detta och att de som eventuellt behöver gå den på nytt ges tillfälle till det.

Säkerställ att alla chefer inom graviditetspenning genomgår utbildningen Förvaltningsrätt i praktiken för chefer.

<b>Ansvarig:</b>	<b>BF, Jan Andersson</b>
Kommentar:	Antal GP-handläggare som har genomgått Förvaltningsrätt i praktiken: Nivå 1: – 40 Nivå 2: – 17  Antal chefer som ska gå Förvaltningsrätt i praktiken för chefer är 2.  Detta är ett ständigt pågående arbete med planering så att alla nödvändiga utbildningar hinns med.
Tidsplan:	Q4 2017 – tidsplanen är beroende av om det bereds tillräckligt antal med platser på utbildningarna.

- D. Säkerställ att alla som arbetar med graviditetspenning genomgår utbildningen Att skriva på Försäkringskassan inklusive tar del av Riktlinjer för hur man skriver beslut (2005:14).

<b>Ansvarig:</b>	<b>BF, Jan Andersson</b>
Kommentar:	I nuläget har 25 GP-handläggare genomgått utbildningen Att skriva på Försäkringskassan samt tagit del av riktlinjerna.  Vi tänker oss att det krävs viss kontinuerlig upprepning av denna utbildning. Det anser vi bör ske vartannat år samt viss övning och uppföljning under föreslagna tillämpningsseminarier (Se förslag E).
Tidsplan:	Q4 2017

- E. Säkerställ att alla som arbetar med graviditetspenning genomgår tillämpningsseminarium.

<b>Ansvarig:</b>	<b>BF, Jan Andersson</b>
Kommentar:	Förslag på en planering om två tillämpningsseminarium per år (två heldagar, en på våren och en på hösten).  Seminarierna ska syfta till att bredda handläggarnas förståelse samt kompetens om försäkringen och ge stöd för att våga göra bedömningar samt kunna motivera sitt beslut.
Tidsplan:	Q2, 2018 samt fortsättningsvis kontinuerligt årsvis.

## 2. Revidera formuläret för elektronisk ansökan om graviditetspenning

Den elektroniska ansökningsblanketten för graviditetspenning innehåller en modul där den gravida ska ange av vilken anledning hon ansöker om graviditetspenning. Om kvinnan väljer alternativet ”risker i arbetsmiljön” trots att den egentliga orsaken är fysiskt ansträngande arbetsuppgifter, kommer frågor kring hennes graviditetsbesvär att utebli.

Kundansvarig bör se över så att det elektroniska ansökningsformuläret utformas på ett sätt som bidrar till ett mer komplett beslutsunderlag.

<b>Ansvarig:</b>	<b>BF, Jan Andersson</b>
Kommentar:	<p>Vi anser inte att ovanstående åtgärd ska genomföras eftersom den innebär att alla kvinnor som väljer rätt anledning också behöver svara på onödigt många frågor.</p> <p>Däremot kommer vi att se över om det går att förtydliga informationen vid ansökan ytterligare. För att på så sätt ge förutsättningar för kvinnan att välja rätt anledning.</p> <p>I de få ärenden som ändå kommer att kvarstå kommer vi att förtydliga vikten av ett tillräckligt underlag för handläggarna så att ett rättssäkert beslut kan tas.</p>
Tidsplan:	Q4 2017 samt kontinuerlig uppföljning av vikten av tillräckligt underlag.

## 3. BF ska i samråd med RA förtydliga processen i den del som rör handläggarens utredningsansvar kring frågan om arbetsgivaren uttömt sina möjligheter att omplacera den gravida kvinnan.

Processen behöver förtydligas kring frågan om hur långt handläggarens utredningsansvar sträcker sig i frågan om arbetsgivaren har uttömt sina möjligheter att omplacera den gravida arbetstagaren. Av processen framgår att om utlåtande från arbetsgivaren saknas begär du in underlag som styrker att arbetsgivaren prövat möjligheten till omplacering (s. 25).

<b>Ansvariga:</b>	<b>BF, Jan Andersson och RA, Eva Nordqvist</b>
Kommentar:	Se över om det går att förtydliga den del i processen som rör handläggarens utredningsansvar när det gäller frågan om omplacering.
Tidsplan:	Q4, 2017



# Bilaga 2

## Frågeformulär

<b>Ärenden som ska granskas:</b>	Beslut om rätt till graviditetspenning samt avslag på ansökan om graviditetspenning som har fattats 1 mars-30 juni 2016 i ärenden där ansökan har gjorts utifrån att kvinnan har ett fysiskt ansträngande arbete. Alltså ärenden som är registrerade som GP_ANS och klassificerade som "GP fysiskt ansträngande arbete".
----------------------------------	--

Nr	Fråga	Svarsalternativ	Kommentar
1.	Löpnummer		Ange det löpnummer som ärendet har i din lista, alltså inte ärende-id.
2.	Tillhör ärendet den ärendekategori som ska granskas?	1. Ja 2. Nej	Frågan syftar till att sortera bort eventuella felregistrerade ärenden som inte ska ingå i urvalet.  Svara "ja" om ärendet är ett "GP_ANS" klassificerat som "GP fysiskt ansträngande arbete" där beslut om rätt till graviditetspenning eller avslag på ansökan om graviditetspenning har fattats under perioden 1 mars – 30 juni 2016.  Svara annars "nej", t.ex. om ärendet är en avvisning eller avskrivning.  Om du svarar "nej" avslutas formuläret.
3.	Vilket beslut har fattats?	1. Beviljat graviditetspenning till någon del 2. Avslag på ansökan om graviditetspenning	
4.	Vilka underlag finns i ärendet?	1. Intyg om graviditet 2. Utlåtande från arbetsgivare 3. Läkarutlåtande 4. Annat medicinskt utlåtande 5. Annat underlag	Ange alla underlag som finns i ärendet vid bedömningen av rätten till graviditetspenning.  Svara "Utlåtande från arbetsgivare" om en undertecknad blankett FK7206 finns med i ärendet, eller om motsvarande information har lämnats skriftligen av arbetsgivaren på annat papper.  Svara "Läkarutlåtande" om det finns ett läkarutlåtande i ärendet, antingen på särskild blankett eller annat skriftligt underlag som är undertecknat av läkare.  Svara "Annat medicinskt utlåtande" om det finns skriftligt medicinskt underlag som är undertecknat av kurator eller annan vårdpersonal, t.ex. sjuksköterska.  Om den gravida har lämnat uppgifter på en bilaga till ansökan så bedöms det inte vara ett underlag som ska tas med här.  Om det finns underlag som inte är uppräknat som ett eget svarsalternativ ska du svara "Annat underlag".

Nr	Fråga	Svarsalternativ	Kommentar
5.	Vilket annat underlag finns i ärendet?	Fritext	Besvaras endast om föregående fråga besvarats med "Annat underlag".  Ange kortfattat i egna ord vilket annat underlag som finns i ärendet.
6.	Har handläggaren utrett i tillräcklig omfattning om den gravida skulle ha arbetat under perioden?	1. Ja 2. Nej	Besvaras endast om fråga 3 har besvarats med "beviljande".  Svara ja om din bedömning är att det är tillräckligt utrett att den gravida skulle ha arbetat under perioden. Om arbetsgivaren har angett i sitt utlåtande att den gravida skulle ha arbetat och det inte finns anledning att ifrågasätta det ska du också svara ja, trots att handläggaren inte har vidtagit några särskilda utredningsåtgärder.  Svara nej om din bedömning är att det saknas utredning kring om den gravida skulle ha arbetat under perioden, t.ex. om arbetsgivaren inte har angett något i sitt utlåtande och handläggaren har inte begärt komplettering.
7.	Har försäkringsmedicinsk rådgivare (FMR) konsulterats i ärendet?	1. Ja, skriftligt yttrande 2. Ja, annan konsultation 3. Nej	
8.	Vad är orsaken till avslaget?	1. Det saknas utlåtande om omplacering från arbetsgivare 2. Den gravida kan omplaceras till andra arbetsuppgifter och har därför inte längre ett fysiskt ansträngande arbete 3. Den gravida skulle inte ha arbetat under den period hon ansöker för 4. Den gravidas arbetsuppgifter bedöms inte vara typiskt sett fysiskt ansträngande för en gravid person och/eller den gravida bedöms inte ha enskilda graviditetsbesvär som påverkar bedömningen av fysiskt ansträngande arbete. 5. Annan anledning	Besvaras endast om fråga 3 har besvarats med "avslag på ansökan om graviditetspenning".  Du kan ange flera svarsalternativ.

Nr	Fråga	Svarsalternativ	Kommentar
9.	Har handläggaren gjort ett aktivt ställningstagande och värderat de uppgifter som arbetsgivaren har lämnat om möjligheter till omplacering?	1. Ja 2. Nej, behövt 3. Nej, obehövt	<p>Besvaras endast om det i fråga 4 har angetts "utlåtande från arbetsgivare" som underlag.</p> <p>Det är arbetsgivaren som bedömer om en omplacering är möjlig, men det bör normalt kunna ske på större arbetsplatser. Om det inte är möjligt att omplacera inom ramen för anställningen bör arbetsgivaren undersöka om någon annan anställning kan ordnas inom företaget.</p> <p>Svara "Ja" om det framkommer av dokumentationen i ärendet att handläggaren har värderat arbetsgivarens uppgifter och själv tagit ställning till om möjligheterna till omplacering kan bedömas vara uttömda.</p> <p>Om handläggaren enbart har godtagit arbetsgivarens uppgifter och inte gjort en egen värdering av detta ska du svara nej.</p> <p>Om möjligheten till omplacering har haft utslag på beslutet, men handläggaren har enbart godtagit arbetsgivarens uppgifter ska du svara "Nej, behövt".</p> <p>Om det inte behövdes sådan utredning i ärendet, t.ex. för att den gravida fått avslag på grund av att hon inte arbetat aktuell period svarar du "Nej, obehövt".</p>
10	Finns uppgifter i ärendet om den gravidas arbete som kan ligga till grund för bedömning av om det innehåller typiskt sätt ansträngande arbetsuppgifter?	1. Ja 2. Nej	<p>Besvaras endast om fråga 3 har besvarats med "beviljande" eller fråga 8 har besvarats med "fysiskt ansträngande och/eller enskilda graviditetsbesvär".</p> <p>För att besvara frågan ska du utgå från de uppgifter som finns i ansökan, den gravidas egen beskrivning eller arbetsgivarens beskrivning. Du ska inte göra en bedömning av om uppgifterna är tillräckliga.</p> <p>Svara "ja" om det utifrån uppgifter i ansökan, den gravidas egen beskrivning eller arbetsgivarens beskrivning framkommer information om den gravidas arbetsuppgifter.</p> <p>Svara annars "nej".</p>

Nr	Fråga	Svarsalternativ	Kommentar
11	Har handläggaren tagit ställning till om det finns faktorer i den gravidas arbete som typiskt sett är fysiskt ansträngande för en gravid?	1. Ja, att det finns faktorer i arbetet som är typiskt sett fysiskt ansträngande 2. Ja, att det inte finns faktorer i arbetet som är typiskt sett ansträngande 3. Nej	<p>Besvaras endast om fråga 3 har besvarats med "beviljande" eller fråga 8 har besvarats med "fysiskt ansträngande och/eller enskilda graviditetsbesvär".</p> <p>Svara "Ja, att det finns faktorer i arbetet som är typiskt sett fysiskt ansträngande" om det framkommer av dokumentationen i ärendet, i journal eller beslutsmotivering, att handläggaren har tagit ställning till att det finns faktorer i den gravidas arbete som typiskt sett är fysiskt ansträngande för gravida.</p> <p>Svara "Ja, att det inte finns faktorer i arbetet som är typiskt sett fysiskt ansträngande" om det framkommer av dokumentationen i ärendet, i journal eller beslutsmotivering, att handläggaren har tagit ställning till att det inte finns faktorer i den gravidas arbete som typiskt sett är fysiskt ansträngande för gravida.</p> <p>Svara "Nej" om det inte framkommer av dokumentationen att handläggaren har tagit ställning till om det finns faktorer i arbetet som typiskt sett är fysiskt ansträngande för gravida.</p>
12	Vilka faktorer i den gravidas arbete har bedömts vara typiskt sett fysiskt ansträngande för en gravid?	1. Tunga lyft 2. Ensidiga rörelser 3. Svåra rörelser 4. Obekväm arbetsställning 5. Stående arbete 6. Gående arbete 7. Annat 8. Framkommer inte	<p>Besvaras endast om föregående fråga har besvarats med "Ja, att det finns faktorer i arbetet som är typiskt sett ansträngande".</p> <p>Svara utifrån den bedömning som handläggaren har gjort av vad som är typiskt sett fysiskt ansträngande. Om handläggaren inte har skrivit vilka faktorer i arbetet som bedömts vara fysiskt ansträngande, utan endast skrivit att arbetet är fysiskt ansträngande ska du svara "framkommer inte".</p>
13	Vilken annan faktor har bedömts vara typiskt sett fysiskt ansträngande i den gravidas arbete?	Fritext	<p>Besvaras endast om föregående fråga har besvarats med "Annat".</p> <p>Ange kortfattat med egna ord vilken annan faktor som handläggaren har bedömt vara typiskt sett fysiskt ansträngande.</p>
14	Finns uppgifter i ärendet om den enskilda gravidas besvär att utföra sitt arbete?	1. Ja, att hon har graviditetsbesvär 2. Ja, att hon inte har graviditetsbesvär 3. Nej, det framkommer inte om hon har graviditetsbesvär 4. Ja, att hon har andra besvär	<p>Besvaras endast om fråga 3 har besvarats med "beviljande" eller fråga 8 har besvarats med "fysiskt ansträngande och/eller enskilda graviditetsbesvär".</p> <p>Utgå från de uppgifter som finns i ansökan, den gravidas egen beskrivning eller arbetsgivarens beskrivning när du svarar på frågan.</p> <p>Om den gravida har angett att hon har besvär som inte är graviditetsrelaterade ska du svara "Ja, att hon har andra besvär".</p>

Nr	Fråga	Svarsalternativ	Kommentar
15	Har handläggaren tagit ställning till vilka förutsättningar den enskilda gravida har för att utföra sitt arbete?	1. Ja 2. Nej, behövt 3. Nej, obehövt	<p>Besvaras endast om fråga 3 har besvarats med "beviljande" eller fråga 8 har besvarats med "fysiskt ansträngande och/eller enskilda graviditetsbesvär" samt att fråga 14 har besvarats med "Ja, att hon har graviditetsbesvär".</p> <p>Svara "Ja" om det framkommer av dokumentationen i ärendet, i journal eller beslutsmotivering, att handläggaren har tagit ställning till den gravidas enskilda förutsättningar att utföra sitt arbete.</p> <p>Svara "Nej, obehövt" om den gravidas arbetsuppgifter i sig har bedömts vara så fysiskt ansträngande att det inte har funnits anledning för handläggaren att ta ställning till graviditetsbesvären och hennes förutsättningar för att utföra arbetet.</p> <p>Svara annars "Nej, behövt".</p>
16	Vilka besvär eller enskilda förutsättningar har handläggaren tagit ställning till i bedömningen av om de påverkar den gravidas förutsättningar att utföra arbetsuppgifterna?	1. Besvär som är graviditetsrelaterade 2. Besvär som inte är graviditetsrelaterade 3. Besvär som inte påverkar utförandet av arbetsuppgifterna 4. Framkommer inte	<p>Besvaras endast om föregående fråga har besvarats med "Ja".</p> <p>Svara utifrån den bedömning som handläggaren har gjort av vilka besvär den gravida har och hur de påverkar förmågan att utföra arbetsuppgifterna.</p> <p>Om handläggaren inte har skrivit vilka besvär, utan endast angett besvären i generella ordalag ska du svara "framkommer inte".</p>
17	Har handläggaren gjort en sammanvägd bedömning av den gravidas arbetsuppgifter, hennes egen uppfattning samt eventuella graviditetsbesvär?	1. Ja 2. Nej, behövt 3. Nej, obehövt	<p>Besvaras endast om fråga 3 har besvarats med "beviljande" eller fråga 8 har besvarats med "fysiskt ansträngande och/eller enskilda graviditetsbesvär".</p> <p>Svara "Ja" om det framkommer av dokumentationen i ärendet, i journal eller i beslutsmotivering, att handläggaren gjort en sammanvägd bedömning.</p> <p>Om den gravida har ett arbete som är fysiskt ansträngande och hon har graviditetsbesvär ska en sammanvägd bedömning göras. Om det inte har gjorts ska du svara "Nej, behövt".</p> <p>Om det inte har framkommit att den enskilda gravida har graviditetsbesvär kan en sammanvägning inte göras. Du ska då svara "Nej, obehövt". Svara också "Nej, obehövt" om den gravidas arbetsuppgifter i sig har bedömts vara så fysiskt ansträngande att det inte har funnits anledning för handläggaren att ta ställning till graviditetsbesvären och hennes förutsättningar för att utföra arbetet och göra en sammanvägd bedömning.</p>

Nr	Fråga	Svarsalternativ	Kommentar
18	Finns tillräckligt med uppgifter i ärendet för att du skulle kunna ta ställning till rätten till graviditetspenning?	1. Ja 2. Nej	<p>Enligt 110 kap. 13 § första stycket SFB leder Försäkringskassan utredningen i ett ärende och bestämmer vilka utredningsåtgärder och vilket underlag som behövs för att kunna fatta beslut.</p> <p>Utredningsskyldigheten innebär att det är Försäkringskassan som måste bedöma om den utredning eller ansökan som kommer in är tillräcklig som underlag för beslut. Det är alltså Försäkringskassan som ska begära komplettering om underlaget inte är tillräckligt för att kunna fatta beslut i det enskilda ärendet.</p> <p>Ibland kan en utredning dra ut på tiden på grund av omständigheter som varken den försäkrade eller Försäkringskassan kan påverka. En sådan omständighet kan till exempel vara väntetider i vården. Försäkringskassan måste alltid invänta att utredningen blir klar innan beslut fattas i ärendet.</p> <p>När du svarar på frågan ska du utgå från den samlade utredningen i ärendet vid den bedömningen av rätten till graviditetspenning, dvs. du ska ta hänsyn till om uppgifterna i ärendet (medicinska underlag, den sökandes egen beskrivning m.m.) sammantaget är tillräckliga för att kunna ta ställning till om rätt till graviditetspenning föreligger. Det innebär inte att det behöver vara styrkt att den sökande har rätt till graviditetspenning. Ibland kan det saknas tillräckligt med underlag för att kunna ta ställning med anledning av att de underlag eller kompletteringar av underlag som Försäkringskassan har begärt trots påminnelser inte har inkommit. Om så är fallet ska du bedöma om det finns tillräckligt med underlag för att kunna fatta beslut om avslag.</p> <p>Svara "Ja" om du bedömer att det finns tillräckligt med uppgifter för att kunna ta ställning rätten till graviditetspenning. I avslagsärenden ska du svara "Ja" när du bedömer att det finns tillräckligt med underlag för att fatta beslut om avslag.</p> <p>Svara "Nej" om det saknas tillräckligt med uppgifter för att kunna ta ställning till rätten till graviditetspenning. I avslagsärenden ska du svara nej när handläggaren inför ett avslagsbeslut inte har begärt de kompletteringar som behövs eller inte inväntat kompletteringar som inte inkommit på grund av t.ex. väntetider i vården.</p>

Nr	Fråga	Svarsalternativ	Kommentar
19	Vilken utredning bedömer du saknas för att kunna ta ställning till rätt till graviditetspenning?	1. Utredning om arbetsuppgifternas karaktär 2. Utredning om den gravidas enskilda förmåga att utföra arbetsuppgifterna 3. Utredning om graviditetsbesvären att utföra arbetsuppgifterna 4. Medicinsk utredning om den gravidas besvär 5. Annan utredning	<p>Besvaras endast om föregående fråga har besvarats med "Nej".</p> <p>Svara "Utredning om arbetsuppgifternas karaktär" om du bedömer att det saknas information om den gravidas arbetsuppgifter – vad de innebär, hur de utförs osv.</p> <p>Svara "Utredning om den enskilda förmågan att utföra arbetsuppgifterna" om du bedömer att det saknas information om hennes förmåga - oavsett graviditeten – t.ex. kroppslig utformning, andra sjukdomar (kort, lång osv.).</p> <p>Svara "Utredning om graviditetsbesvären att utföra arbetsuppgifterna" om du bedömer att det saknas uppgifter om hennes graviditetsbesvär och hur de påverkar hennes förmåga att arbeta.</p> <p>Svara "Medicinsk utredning om den gravidas besvär" om du bedömer att det saknas utlåtande från hälso- och sjukvården eller FMR för att kunna ta ställning till hennes graviditetsbesvär.</p> <p>Svara "Annan utredning" om du bedömer att det saknas någon annan utredning i ärendet.</p>
20	Vilken annan utredning bedömer du saknades för att kunna ta ställning till rätt till graviditetspenning?	Fritext	<p>Besvaras endast om föregående fråga har besvarats med "Annan utredning".</p> <p>Ange kortfattat i egna ord vilken annan utredning som du bedömer saknades i ärendet.</p>
21	Skulle du göra samma bedömning som handläggaren vid bedömningen av rätten till graviditetspenning?	1. Ja, helt 2. Ja, delvis 3. Nej	<p>Besvaras endast om fråga 18 har besvarats med "Ja".</p> <p>Svara "Ja, helt" om du håller med i handläggarens bedömning. För beviljandeärenden gäller detta både rätten till och nivå (hel, tre fjärdedels, halv eller en fjärdedels GP)</p> <p>Svara "Ja, delvis" om du håller med i handläggarens bedömning om rätt till graviditetspenning, men inte samma nivå. Detta alternativ kan endast väljas för beviljandeärenden.</p> <p>Svara "Nej" om du inte håller med i handläggarens bedömning av rätten till graviditetspenning.</p>
22	Varför skulle du göra en annan bedömning än den som handläggaren har gjort om att bevilja graviditetspenning?	1. Det finns inte faktorer i den gravidas arbete som typiskt sett är ansträngande för gravida 2. Den enskilda gravida har inte graviditetsbesvär som påverkar hennes möjligheter att genomföra arbetet 3. Annan anledning	<p>Besvaras endast om föregående fråga har besvarats med "Nej" och endast om beslutet i ärendet är beviljade av graviditetspenning till någon del.</p> <p>Utgå från hur du bedömer ärendet. Om du t.ex. inte håller med handläggaren om att den gravidas arbetsuppgifter är sådana som typiskt sett är ansträngande för gravida ska du svara "Det finns inte faktorer i den gravidas arbete som typiskt sett är ansträngande för gravida".</p>

Nr	Fråga	Svarsalternativ	Kommentar
23	Varför skulle du göra en annan bedömning än den som handläggaren har gjort om att avslå ansökan om graviditetspenning?	1. Det finns faktorer i den gravidas arbete som typiskt sett är ansträngande för den gravida. 2. Den enskilda gravida har graviditetsbesvär som gör att hon inte har möjlighet att genomföra arbetet. 3. Annan anledning.	Besvaras endast om fråga 21 har besvarats med "Nej" och endast om beslutet i ärendet är avslag på ansökan om graviditetspenning.  Utgå från hur du bedömer ärendet. Om du t.ex. inte håller med handläggaren om att den gravidas arbetsuppgifter inte är sådana som typiskt sett är ansträngande för gravida ska du svara "Det finns faktorer i den gravidas arbete som typiskt sett är ansträngande för gravida".
24	Av vilken annan anledning skulle du göra en annan bedömning än den som handläggaren har gjort?	Fritext	Besvaras endast om föregående fråga har besvarats med "Annan anledning".  Ange kortfattat i egna ord vilken annan anledning som gör att du skulle göra en annan bedömning än handläggaren.
25	Bedömer du att beslutsmotiveringen av om den gravida har rätt till ersättning håller god kvalitet?	1. Ja 2. Nej 3. Motivering saknas	Frågan tar sikte på beslutsmotiveringen som sådan, inte om beslutet är rätt eller fel. Bortse alltså från om du anser att beslutet är fel och sträva efter att bedöma motiveringen med utgångspunkt från det beslut som faktiskt har fattats.  Svara "Ja" om handläggaren har motiverat sitt ställningstagande om rätt till ersättning föreligger, i beslutsbrevet, genom att på ett begripligt sätt förklara vilka omständigheter som har legat till grund för beslutet. En motivering med god kvalitet är också lättläst, t.ex. innehåller den inga interna förkortningar eller byråkratiska eller ålderdomliga formuleringar.  Om det helt saknas motivering eller om motiveringen inte alls innefattar något om den bedömning av rätten till ersättning som har gjorts i ärendet ska du svara "Motivering saknas". Det kan t.ex. vara en motivering som enbart beskriver från vilken dag ersättningen kan utges.
26	På vilket sätt bedömer du att motiveringen är bristfällig?	Fritext	Ange i korta ordalag vad du saknade i motiveringen eller vad du annars tyckte var bristfälligt.



**I serien Rättslig uppföljning har följande skrifter publicerats:**

- 2014:1 Rättsfallsöversikt – aktivitetsersättning
- 2014:2 Beslutsunderlag och beslut i sjukpenningärenden. En jämförelse mellan år 2010 och år 2013. Rättslig kvalitetsuppföljning
- 2015:1 Rättsfallsöversikt – personlig assistans (föräldraansvar)
- 2015:2 Personkrets och grundläggande behov. Bedömningen av grundläggande rekvisit för assistansersättning. Rättslig kvalitetsuppföljning
- 2015:3 Sjukpenningärenden som avslutas för att dagarna tar slut. Rättslig kvalitetsuppföljning
- 2015:4 Beslutsunderlag och beslut i sjukersättningsärenden. Rättslig kvalitetsuppföljning
- 2015:5 EU-rättslig bosättningsbedömning. Rättslig kvalitetsrapport
- 2015:6 Sjukpenning i förebyggande syfte. Rättslig kvalitetsuppföljning
- 2015:7 Assistansersättning. Fritids- och samhällsaktiviteter. Dubbel assistans. Assistans under tid i barnomsorg, skola och daglig verksamhet. Tillsyn, både som grundläggande och andra personliga behov. Rättslig kvalitetsuppföljning
- 2015:8 Tillfällig föräldrapenning för allvarligt sjuka barn. Den första bedömningen. Rättslig kvalitetsuppföljning
- 2016:1 Aktivitetsstöd vid sjukfrånvaro från ett arbetsmarknadspolitiskt program. Rättslig kvalitetsuppföljning
- 2016:2 Rehabiliteringsersättning. Rättslig kvalitetsuppföljning
- 2016:3 Sjukpenningärenden med förenklade läkarintyg. Rättslig kvalitetsuppföljning
- 2016:4 Etableringstillägg och bostadsersättning. Rättslig kvalitetsuppföljning
- 2016:5 Omprövning av sjukpenningbeslut. Rättslig kvalitetsuppföljning
- 2016:6 Aktivitetsersättning vid nedsatt arbetsförmåga. Rättslig kvalitetsuppföljning
- 2017:1 Förvaltningsrättslig kvalitet inom fyra förmåner. Sjukpenning, bilstöd, bostadsbidrag samt bostadsersättning inom etableringsersättningen. Rättslig kvalitetsuppföljning
- 2017:2 Graviditetspenning på grund av fysiskt ansträngande arbete. Rättslig kvalitetsuppföljning