

**Processer för
arbetsförmågan
och överföring
av data vid
organisations-
förändring**



10 % av den personal som övergår till välfärdsområdena behöver effektiverat stöd

- Nästan alla som har lång frånvaro och som får Kevas förmåner behöver effektiverat stöd eller uppföljning.
 - Omkring 7 000 proffs inom social- och hälsovården och räddningsväsendet får rehabiliteringsstöd eller delinvalidpension och är i yrkesinriktad rehabilitering.
 - Enligt Kevas bedömning har 10 % av hela den personal som överförs lång sjukfrånvaro eller andra utmaningar med arbetsförmågan.



De partiellt arbetsföra arbetstagarnas arbetsinsats är **KE** värdfull för arbetsgivaren **VA**

- För att kunna utnyttja de partiellt arbetsföras arbetsinsats måste välfärdsområdena ha tillgång till information om personernas situation.
- Det lönar sig att förenkla processerna för stöd för arbetsförmågan **före** förändringen då det kan vara lättare.
- I fråga om de processer för stöd för arbetsförmågan som fortsätter **efter** förändringen är det viktigt att säkerställa att chefen vet hur man ska gå vidare (i synnerhet om också chefen övergår).
- Då övergången sker smidigt bidrar det till att partiellt arbetsföra kan fortsätta sin karriär i den nya organisationen, samtidigt som det stärker känslan av kontinuitet och ger en positiv bild av båda arbetsgivarna.



Om arbetstagare som är i en process för arbetsförmågan ska övergå från din organisation till ett välfärdsområde

Om arbetstagare som är i en process för arbetsförmågan ska övergå från din organisation till ett välfärdsområde



- Om din arbetstagare ska övergå till ett välfärdsområde och hen har utmaningar med arbetsförmågan eller med att klara av arbetet eller om hen är sjukskriven, i rehabilitering eller får rehabiliteringsstöd eller partiellt rehabiliteringsstöd eller om arbetsarrangemang för att stödja arbetsförmågan har gjorts för hen:
 - Gör en lista över de partiellt arbetsföra arbetstagarna eller de personer som behöver effektiverat stöd och kartlägg deras situation.
- Beredskap och förberedelser inför organisationsförändringen bidrar till att arbetstagarens process för arbetsförmågan löper smidigt och framskrider när uppgifter om arbetstagarens behov av stöd eller om processen för arbetsförmågan förmedlas till den nya organisationen vid övergången.
 - Gå igenom listan med välfärdsområdets HR för att den nya arbetsgivaren ska veta vem som ska stödas för att arbetsförmågan ska bevaras och hur stödet ska ordnas.
 - Centralt samlade uppgifter och inledande av dialog mellan välfärdsområdenas aktörer och företagshälsovårdsenheterna hjälper dem att bättre hantera frågor kring arbetsförmågan och situationerna hos de arbetstagare som är i en process för arbetsförmågan.
 - Säkerställ att cheferna vet hur föra processerna framåt.

Förmedling av information om arbetstagarens process för arbetsförmågan till arbetsgivaren



- Märk att Keva skickar uppgift om positivt pensionsbeslut eller yrkesinriktad rehabilitering på arbetsplatsen till den arbetsgivare från vars anställning personen går i pension.
- Uppgiften lämnas för HR-ändamål.
- Till den nya arbetsgivaren (velfärdsområdet) kan listor över personer som gått i pension inte lämnas i efterskott (grundar sig på lag, eftersom det är fråga om sekretessbelagda uppgifter som gäller hälsotillståndet).



Att beakta vid organisationsförändring:

**Gör så här när en arbetstagare som
ska övergå till ett välfärdsområde är i
yrkesinriktad rehabilitering som Keva
ersätter**

Förhandsbeslut om rätt till yrkesinriktad rehabilitering

- Om din arbetstagare har fått ett förhandsbeslut om rätt till yrkesinriktad rehabilitering av Keva men saknar rehabiliteringsplan, se då till att arbetstagaren vet med vilken part som rehabiliteringsplanen kommer att göras upp.
- Endast arbetstagaren själv får uppgift om förhandsbeslutet.



- Om arbetstagaren är i arbetsprövning eller arbetsträning i er organisation, kontrollera att ni har tillgång till uppgifterna om genomförandet och längden för arbetsprövningen eller arbetsträningen.
 - Keva har i samband med beslut om arbetsprövning eller arbetsträning skickat följande meddelanden till företrädare för er organisation: brev med anvisningar i fråga om arbetsprövning eller arbetsträning till den närmaste chefen och ett meddelande om arbetsprövning eller arbetsträning till HR eller en person som ansvarar för ärenden i anslutning till arbetsförmågan.
 - Om arbetsprövningen eller arbetsträningen fortsätter efter årsskiftet 2022–23 säkerställ att uppgiften förmedlas till HR i välfärdsområdet.
 - Om arbetsprövningen eller arbetsträningen upphör vid årsskiftet är det viktigt att uppgift om genomförd rehabiliteringsåtgärd och den fortsatta planen förmedlas till HR i välfärdsområdet.
 - Obs! Ta reda på situationen för de arbetstagare som är på arbetsprövning hos någon annan arbetsgivare. Keva har skickat information om dessa arbetsprövningar endast till den organisation där arbetsprövningen genomförs.

- Om arbetstagaren är i läroavtalsutbildning i er organisation kontrollera att ni har uppgift om läroavtalets genomförande och längd. Keva har i samband med beslutet om läroavtalsutbildning skickat till er organisation (närmaste chef/HR) ett meddelande till arbetsgivaren om rehabilitering samt en blankett med förfrågan om lön.
 - Om läroavtalsutbildningen fortsätter efter övergången till välfärdsområdet, styr arbetstagaren att kontakta Keva för att vi ska kunna uppdatera konto- och kontaktuppgifter för betalning av förmån till välfärdsområdet.
 - Om arbetstagaren är i avlönad arbetsprövning eller arbetsträning, styr arbetstagaren att kontakta Keva för att vi ska kunna uppdatera konto- och kontaktuppgifter för betalning av förmån till välfärdsområdet.
 - Obs! Om läroavtalet genomförs i en annan organisation är det viktigt att kontrollera att ni har sådana uppgifter om läroavtalsutbildning som genomförs annanstans och dess längd som arbetstagaren själv har lämnat. Keva kan skicka meddelande om rehabilitering endast till den arbetsgivare där läroavtalsutbildningen genomförs.

- Om era arbetstagare är i omskolning, säkerställ att ni har uppgift om de arbetstagare som studerar. Oftast är en arbetstagare som studerar med stöd från Keva under studietiden på studieledighet eller annan arbetsledighet, eller utbildningen sker medan arbetstagaren är sjukskriven från sitt arbete eller får rehabiliteringsstöd.
- Keva skickar inte uppgift om utbildningsbeslut till arbetsgivaren.

