

## UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

Cirkulärnr: 21:25  
Diariernr: 21/00861  
Handläggare: Katarina Bergström och Gunnar Sundqvist  
Ämnesord: Arbetsmiljö, arbetsanpassning, arbetsförmåga  
Avdelning: Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Sektion/Enhet: Arbetsrättssektionen  
Extern medverkan: Extern medverkan  
Datum: 2021-06-16  
Mottagare: Kommunstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Sobona - Kommunala företagens  
arbetsgivarorganisation  
Arbetsgivarpolitik  
Rubrik: Arbetsmiljöverkets föreskrifter Arbetsanpassning  
AFS 2020:5  
Ersätter: Ers. nummer  
Bilagor: Nej

### Sammanfattning

Bilagd promemoria behandlar Arbetsmiljöverkets nya föreskrifter Arbetsanpassning som trädde i kraft den 1 juni 2021.

SLUT UPPGIFTER FÖR CIRKULÄRDATABASEN

## CIRKULÄR 21:25

Avdelningen för arbetsgivarpolitik  
Katarina Bergström  
Gunnar Sundqvist

Kommunstyrelsen  
Regionstyrelsen  
Medlem i Sobona - Kommunala företagens  
arbetsgivarorganisation  
Arbetsgivarpolitik

### Arbetsmiljöverkets föreskrifter om arbetsanpassning, AFS 2020:5

#### Inledning

Från och med den 1 juni 2021 gäller föreskrifterna Arbetsanpassning (AFS 2020:5). Föreskrifterna ersätter AFS 1994:1 Arbetsanpassning och rehabilitering.

Själva föreskriften bifogas som en bilaga till denna information. Länk till Arbetsmiljöverkets vägledning samt till SuntArbetslivs hemsida finns i slutet av detta cirkulär.

Endast föreskrifterna utgör bindande reglering från Arbetsmiljöverket. Allmänna råd är inte bindande men har betydelse för förståelsen av föreskriftens tillämpning.

#### Skillnader från de tidigare föreskrifterna

AFS 2020:5 innebär ingen förändring vad gäller arbetsgivarens skyldigheter för att vid behov arbetsanpassa arbetstagares arbete. Syftet med de nya föreskrifterna har istället varit att undvika dubbelreglering. Det som redan tas om hand av annat regelverk omfattas inte av föreskrifterna.

Det tidigare kravet på årlig uppföljning av verksamheten med arbetsanpassning och rehabilitering har nu tagits bort eftersom det finns en motsvarande reglering i föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1). Detsamma gäller det tidigare kravet på att den som arbetar med arbetsanpassning och rehabilitering ska ha de befogenheter och resurser samt de kunskaper och den kompetens som behövs för uppgifterna. Även det kravet återfinns i AFS 2001:1 om systematiskt arbetsmiljöarbete genom regleringen att arbetsgivare som inte har egen kompetens för arbetet med arbetsanpassning, ska ta hjälp utifrån.

Ordet rehabilitering är borttaget i rubriken i de nya föreskrifterna. Arbetsmiljöverket har med förändringen velat förtydliga att de nya

föreskrifterna gäller på arbetsplatsen där arbetsgivaren har möjlighet att genomföra arbetsanpassning och på så vis kan bidra till arbetstagarens återgång till arbete. Rehabilitering hör till Försäkringskassans regelverk och medför att Arbetsmiljöverket varken kan, eller ska, föreskriva om mer detaljerade regler gällande vad en arbetsgivare ska och inte ska göra inom ramen för en arbetslivsinriktad rehabilitering. Den enda beröringspunkten till rehabilitering som Arbetsmiljöverket kan föreskriva är att verksamheten för arbetsanpassning- och rehabilitering ska vara lämpligt organiserad (3 kap. 2 a § AML).

I föreskrifterna hänvisas till att arbetsgivarens ansvar om rehabilitering regleras i 30 kap. Socialförsäkringsbalken. Arbetsmiljöverket är tydliga med att förändringen, att begreppet rehabilitering är borttaget i rubriken, inte innebär att arbetsgivarens rehabiliteringsansvar förändrats. Arbetsanpassning är en viktig del av rehabiliteringen och föreskrifterna konkretiserar arbetsgivarens skyldigheter vid tillvägagångssättet av arbetsanpassningen.

I de nya föreskrifterna har den tidigare regleringen om att arbetsgivaren ska ha rutiner vid missbruk av alkohol och andra berusningsmedel tagits bort. Anledningen, enligt Arbetsmiljöverket, är att det inte går att arbetsanpassa till missbruket i sig. Däremot kan arbetsanpassning ske till fysiska och psykiska problem i samband med behandling av missbruket, i linje med vilket hälsoproblem som helst. Ett missbruk kan också påverka beteenden och därmed innebära risk för arbetsmiljörelaterad ohälsa och olycksfall på arbetsplatsen. Den risken ska hanteras inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet. SKR anser inte att förändringen i de nya föreskrifterna ger anledning för arbetsgivare att inte längre ha kvar befintliga rutiner och eller policydokument gällande alkohol- och droger på arbetsplatsen. Tvärtom är det ett dokument som hör hemma och har stor betydelse inom ramen för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

### **Individuell arbetsanpassning**

Föreskrifterna avser arbetsgivarens organisation av arbetsanpassning och tillvägagångssätt, för att vid behov anpassa arbetsmiljön för enskilda arbetstagare. Det innebär att en sådan arbetsanpassning som avses i dessa föreskrifter, är individuell. Detta utgör en relevant skillnad i jämförelse med de flesta andra föreskrifter såsom t.ex. arbetsplatsens utformning, belastningsergonomi samt om organisatorisk och social arbetsmiljö, vilka alla avser ett generellt arbetsmiljöarbete för att förebygga risker för ohälsa för alla arbetstagare.

De nya föreskrifterna om arbetsanpassning ska alltså användas när åtgärderna i det generella arbetsmiljöarbetet inte räcker till. Enskilda arbetstagare med nedsatt förmåga att utföra sina arbetsuppgifter kan behöva speciellt utformade åtgärder i arbetsmiljön. För att detta ska fungera behöver arbetsgivare undersöka behovet på individnivå.

### **Vem omfattas av föreskrifterna?**

Alla arbetsgivare och alla arbetstagare omfattas av föreskrifterna. Till arbetstagare räknas även praktikanter och lärlingar, oavsett vilka uppgifter de utför och hur länge de ska arbeta.

Även de som genomgår utbildning omfattas av reglerna eftersom de enligt arbetsmiljölagen i vissa delar ses som arbetstagare. Utbildningsanordnare är därför ansvariga för att följa föreskrifterna om arbetsanpassning.

För arbetstagare som hyrs ut av sin arbetsgivare till andra verksamheter, till exempel konsulter eller anställda i bemanningsbranschen, är det arbetsgivaren, det vill säga den som hyr ut arbetstagaren, som har ansvaret för att dessa arbetstagare får den arbetsanpassning som de behöver.

Viktigt att observera är att föreskrifterna gäller för arbetstagare, det vill säga personer som är anställda.

För en arbetssökande som har en funktionsnedsättning och som därför kan vara i behov av arbetsanpassning, finns regler i diskrimineringslagen som arbetsgivaren behöver vara uppmärksam på.

Föreskrifterna syftar inte heller till att göra arbetsplatsen tillgänglig för alla i arbetslivet. Detta regleras istället i arbetsmiljölagen 2 kap 1 § och 3 kap 3 § och ska ske genom det generella arbetsmiljöarbetet.

### **Organisation av och tillvägagångssätt vid arbetsanpassning**

I föreskrifterna förtydligas hur organisationen av arbetsanpassning och tillvägagångssätt vid individuell arbetsanpassning ska se ut.

#### *Organisera*

Arbetsgivaren behöver enligt föreskrifterna organisera sitt arbete gällande arbetsanpassning så att det finns en genomtänkt strategi och struktur för hur man som arbetsgivare ges möjlighet att fortlöpande få information om en arbetstagare är i behov av arbetsanpassning. Arbetsgivare med fler än 10 anställda ska ha rutiner som beskriver vem hos arbetsgivaren som tar emot informationen, vad som händer med informationen, och vad mottagaren ska

göra. Det är viktigt att klargöra vem som gör vad så att det blir tydligt för alla i organisationen.

För chefer, arbetsledare och arbetstagare är det framför allt viktigt att veta vem som tar reda på om någon har behov av arbetsanpassning. Den som tar emot informationen kanske själv agerar i arbetsanpassningsprocessen, eller vidarebefordrar informationen till exempelvis HR-avdelningen för att börja utreda behovet av arbetsanpassning.

Arbetsgivaren kan inte freda sig genom att avvakta att en arbetstagare begär hjälp utan behöver själv efterhöra om arbetstagare på arbetsplatsen är i behov av arbetsanpassning. I de allmänna råden lyfts fram att detta bör ske i dialog med arbetstagaren men att det likväl kan ske i samband med möten som ändå äger rum i verksamheten, såsom återkommande medarbetarsamtal, eller samtal under eller efter en sjukfrånvaro. Om en arbetstagare beskriver någon form av sjukdom eller begränsning som innebär en nedsatt förmåga att utföra sina arbetsuppgifter, kan det vara en anledning att ta reda på om det finns behov av arbetsanpassning. Viktigt att uppmärksamma är att en arbetstagare inte behöver vara frånvarande på grund av sjukdom för att det ska bli aktuellt med arbetsanpassning.

### *Tillvägagångssätt*

När det står klart att en arbetstagare är i behov av arbetsanpassning ger föreskrifterna inte svar på vilka arbetsanpassningsåtgärder som är lämpliga för den enskilde utan det ska arbetsgivaren utreda, bedöma och besluta om. Anledningen är att det ansvaret regleras inom arbetsrätten och inte i arbetsmiljörätten. Det som regleras i föreskrifterna är dock att arbetsanpassning ska ske om behov finns samt att arbetsgivaren fortlöpande behöver följa upp hur arbetsanpassningen fungerar och vid behov justera den. En arbetsanpassning kan både vara tidsbegränsad och varaktig.

Arbetsanpassning kan enligt föreskrifterna både ses som en förebyggande åtgärd men också som en åtgärd vid återgång i arbete efter sjukfrånvaro. Vid en arbetstagares sjukfrånvaro behöver arbetsgivaren alltid bedöma om och när det är lämpligt att ta kontakt, samt när det är lämpligt att börja planera för eventuell arbetsanpassning vid återgång i arbete.

Den enda begränsning som finns reglerad gällande arbetsanpassning är arbetsgivarens ansvar att förebygga olyckor, sjukdom och skada för alla arbetstagare på arbetsplatsen. En arbetsanpassning får alltså aldrig innebära att andra arbetstagare får en sämre arbetsmiljö som riskerar deras hälsa.

## Skyddsombud

Skyddsombudets ansvar på arbetsplatsen är att vaka över att arbetsgivaren följer det arbetsmiljörättsliga regelverket så att ingen arbetstagare drabbas av skada eller sjukdom. När det gäller föreskrifterna Arbetsanpassning har skyddsombudet i linje med det, en rätt att vaka att arbetsgivaren har den organisation som krävs samt agerar i enlighet med det tillvägagångssätt som återges i föreskrifterna.

Det finns däremot ingen rättighet för skyddsombudet att få ta del av enskilda ärenden rörande arbetsanpassning eller delta i enskilda möten med arbetstagare gällande dennes behov av arbetsanpassning. Däremot får självklart den enskilde arbetstagaren ta med sig skyddsombudet som ett stöd i dessa möten, men det avgörandet ligger hos arbetstagaren.

Skyddsombud, studerandeskyddsombud eller ledamot i en skyddskommitté, har tystnadsplikt enligt arbetsmiljölagen om det som har framkommit om en arbetstagares personliga förhållanden. Detsamma gäller för andra på arbetsplatsen som har deltagit i arbetsanpassnings- och rehabiliteringsverksamhet.

Frågor om cirkuläret kan ställas till Katarina Bergström [katarina.bergstrom@skr.se](mailto:katarina.bergstrom@skr.se) och Gunnar Sundqvist [gunnar.sundqvist@skr.se](mailto:gunnar.sundqvist@skr.se)

[AFS 2020:5](#)

[Arbetsmiljöverkets vägledning gällande föreskriften Arbetsanpassning](#)

[SuntArbetsliv](#)

Avdelningen för arbetsgivarpolitik

Tomas Björck

Katarina Bergström