

Arbetshälsoinstitutet

Verksamhetsmodellen för anpassning av arbete

Handbok för arbetsplatser och yrkesutbildade
personer som stödjer arbetsförmågan



Nina Nevala, Irmeli Pehkonen, Maarit Virtanen, Pirjo Juvonen-Posti,
Pauliina Mattila-Holappa, Anja Tanttu

Arbetshälsoinstitutet
Topeliusgatan 41 b
00250 Helsingfors
Telefon +358 30 4741

1. upplagan
@Arbetshälsoinstitutet och författarna 2023
Layout och illustration: Source Creative Oy

Även partiell kopiering av detta verk är förbjuden enligt upphovsrättslagen (404/61, jämte ändringar) utan uttryckligt tillstånd.

ISBN 978-952-391-119-2 (pdf)

Till läsaren

Med anpassning av arbetet avses de verksamheter på arbetsplatsen genom vilka man får arbetet, arbetsprocessen och arbetsmiljön att motsvara arbetstagarnas arbetsförmåga. Handboken beskriver Verksamhetsmodellen för anpassning av arbetet. Det är en process i sex steg där arbetsplatsens aktörer och yrkesutbildade personer som stödjer arbetsförmågan har sina egna roller och uppgifter.

Handboken är avsedd som ett verktyg för alla som vill ta del av verksamhetsmodellen för anpassning av arbetet eller ta den i bruk. Handboken lämpar sig för arbetsgivare och chefer, yrkesutbildade personer som stödjer arbetsförmågan samt för lärare och studerande vid läroanstalter.

Handboken kan användas när man utarbetar en egen verksamhetsmodell för anpassning av arbetet eller anpassar en enskild arbetstagares arbete på arbetsplatsen. Handboken är också lämplig som introduktions- och utbildningsmaterial.

Handboken är en elektronisk pdf-fil som kan fyllas i och sparas eller skrivas ut för att kunna senare fylla i för hand. Som bilaga till handboken finns frågor som kan utnyttjas för att utarbeta arbetsplatsens egen verksamhetsmodell. Som bilaga till handboken finns dessutom en planeringsblankett för anpassning av arbetet.

Verksamhetsmodellen baserar sig på den tidigare utvecklade modellen Job Accommodation Network (JAN 2020). Verksamhetsmodellen som beskrivs i denna handbok har utarbetats som en del av projektet ”Arbetsrelaterad rehabilitering som förlängare av arbetskarriärerna (KUURA)” som finansieras av Europeiska socialfonden. Projektet genomfördes av Jyväskylän yrkeshögskola, Arbetshälsoinstitutet, Uleåborgs universitet och Uleåborgs yrkeshögskola 2020–2023.

Handboken är fritt tillgänglig på adressen:

<https://oppimateriaalit.jamk.fi/tyohonkytkeytyvakuntoutus>

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohon-kytkeytyva-kuntoutus>

Innehåll

Till läsaren	3
Vad betyder anpassning av arbetet?	5
Anpassning av arbetet är effektivt	5
Varför behövs en verksamhetsmodell för anpassning av arbetet?	5
Strukturen för verksamhetsmodellen för anpassning av arbetet	5
1 Upptäck behovet.....	6
2 Samla information.....	7
3 Utred alternativ.....	8
4 Välj lösningar.....	10
5 Genomför lösningarna.....	11
6 Följ upp och utvärdera.....	12
Exempel på anpassning av arbetet	13
Fallbeskrivning 1: Anpassning av arbetet inom Esbo stads småbarnspedagogik.....	13
Fallbeskrivning 2: Anpassning arbetet för en laborant.....	14
Fallbeskrivning 3: Anpassning av arbetet för en yrkeslärare.....	15
Lagstiftning beträffande anpassning av arbete	17
Källor	18
Material på internet	20
Bilaga 1. Arbetsplatsens egen verksamhetsmodell.....	21
Bilaga 2. Planeringsblankett för anpassning av arbetet.....	22

Vad betyder anpassning av arbetet?

Med anpassning av arbetet avses de verksamheter på arbetsplatsen genom vilka man får arbetet, arbetsprocessen och arbetsmiljön att motsvara arbetstagarnas arbetsförmåga. Anpassning av arbetet är en del av ledningen av arbetsförmåga, stödjandet av arbetstagarnas arbetsförmåga och arbetsrelaterad rehabilitering.

Anpassning av arbetet är effektivt

Enligt forskning ökar anpassningen av arbetet deltagandet i arbete särskilt när arbetstagaren har någon typ av skada, sjukdomar i rörelseorganen, psykisk störning, cancer eller någon annan kronisk sjukdom. Anpassningen av arbetet ökar också äldre arbetstagares deltagande i arbetet.

Anpassningen av arbetet kan stödja en tidig återgång till arbetet och förebygga långvarig sjukfrånvaro. Fortsatt arbete främjas när arbetstagarens arbete anpassas och när hen dessutom får stöd av sin chef. Enligt forskning är förändringarna i arbetstider samt lösningar beträffande arbetsutrymmen och -redskap på arbetsplatserna de effektivaste metoderna för anpassning av arbetet.

Varför behövs en verksamhetsmodell för anpassning av arbetet?

Anpassningen av arbetet utnyttjas ännu inte tillräckligt på arbetsplatserna och i stödtjänsterna för arbetsförmågan. Verksamhetsmodellen som beskrivs i denna guide sänker förhoppningsvis tröskeln för anpassning av arbete och ökar nödvändig kompetens. Verksamhetsmodellen hjälper arbetsplatsens ledning och chefer att förutsäga framtida situationer samt hantera dem konsekvent och jämlikt. Detta hjälper arbetsgemenskapen att förstå att "såhär gör man hos oss".

Strukturen för verksamhetsmodellen för anpassning av arbetet

I den här handboken beskrivs den allmänna verksamhetsmodellen för anpassning av arbetet. Den består av sex steg (Bild 1). Varje arbetsplats kan utifrån detta skraddarsy en egen verksamhetsmodell för sin arbetsplats.

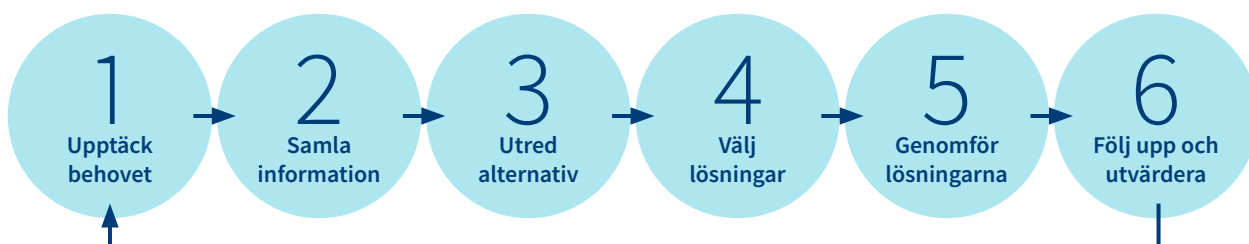


Bild 1. Stegen i verksamhetsmodellen för anpassning av arbetet

1. Upptäck behovet



Behovet av att anpassa arbetet kan bero på faktorer i anslutning till antingen arbetet eller arbetstagaren. Faktorer som hänför sig till arbetet är till exempel situationer där föremålet för arbete, arbetsgemenskapen, arbetsfördelningen eller arbetsredskapen förändras.

Faktorer som hänför sig till arbetstagaren kan vara tillfälliga eller bestående. Behovet av tillfällig anpassning av arbetet kan bero på att arbetstagaren överbelastas i sitt arbete, återvänder till arbetet efter frånvaro eller på att livssituationen förändras. Behovet av bestående anpassning av arbetet kan bero på till exempel på arbetstagarens skada, sjukdom eller kulturella bakgrund.

Det kan vara nödvändigt att anpassa arbetet under olika skeden av karriären:

- rekrytering och inledande av arbetet
- tidigt stöd
- återgång till arbetet efter frånvaro
- övergång till deltidarbete
- delinvalidpension eller partiellt rehabiliteringsstöd
- arbete med ålderspension

Behovet av att ändra arbetet kan identifieras av arbetstagaren själv, chefen eller en närstående. Behovet kan också framträda i olika tjänster som stöder arbetsförmågan:

- företagshälsovårdens tjänster
- social- och hälsovårdsmyndigheternas tjänster
- arbets- och näringsstjänster eller sysselsättningstjänster
- rehabiliteringstjänster (bland annat FPA, arbetspensions-, olycksfalls- och trafikförsäkrare)
- studerandehälsovårdens tjänster och studiehandledning
- organisationernas tjänster

2. Samla information



För anpassningen av arbetet behöver arbetsgivaren information om arbetskraven, hur arbetstagaren klarar sig i arbetet och möjligheterna att anpassa arbetet. (Bild 2).

Arbetstagaren själv, chefen, arbetsparet, arbetsgemenskapen, arbetarskyddet och företagshälsovården kan berätta om arbetskraven. Man kan också få information genom att observera arbetstagarens arbete. Dessutom kan arbetskraven utredas genom olika checklistor eller uppgiftsbeskrivningar som kan vara yrkes- eller uppgiftsspecifika.

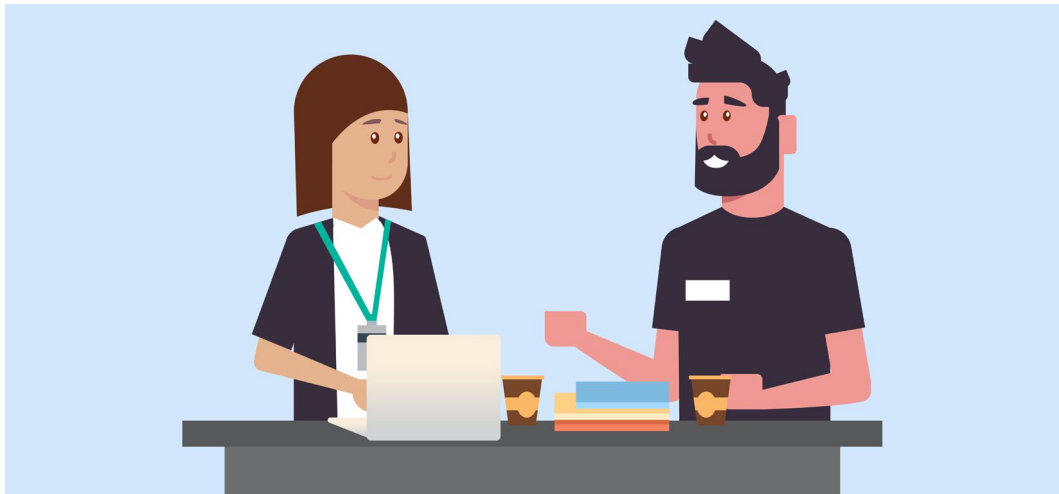
Arbetsgivaren kan få information om arbetstagarens arbetsprestation av arbetstagaren själv eller chefen. Vid behov kan företagshälsovården ta ställning till vilka uppgifter som är lämpliga med tanke på arbetstagarens arbetsförmåga.

Man kan få information om möjligheterna att anpassa arbetet genom att ta del av tidigare lösningar som gjorts på arbetsplatsen, andra arbetsplatsers lösningar, databanker, källor på webben samt guider och rapporter. Patient- och handikaporganisationerna kan ge information om lösningar för anpassning av arbetet i anslutning till sjukdomar och skador.



Bild 2. Uppgifter som behövs för att anpassa arbetet.

3. Utred alternativ



Lösningarna för anpassningen av arbetet kan antingen vara befintliga lösningar eller så planeras de för situationen i fråga. Vid utredningen av alternativen är det viktigt att beakta behoven av anpassningen av arbetet, nyttan av anpassningen och kostnaderna för lösningarna.

När alternativen utreds är det bra att först fråga arbetstagaren själv vilka lösningar hen anser skulle underlätta hens arbete. Därefter kan man ta del av tidigare fattade beslut antingen på den egna arbetsplatsen eller på andra arbetsplatser.

Lösningar för anpassningen av arbetet finns också i olika databanker och på webbplatser som behandlar ämnet. I dessa lösningar klassificeras anpassningen av arbetet oftast enligt antingen sjukdom, skada eller bransch:

- [Smidigt hjärnarbete -informationspaket \(Arbetshälsoinstitutet\)](#)
- [Hjälpmedel \(organisationernas Guide för social trygghet \(Järjestöjen sosiaaliturvaopas\)](#)
- [Esteettömyystiedon keskus ESKE \(Invalidiförbundet\)](#)
- [Esteettömyys, saavutettavuus \(stiftelsen Vates\)](#)
- [Job Accommodation Network \(JAN\)](#)
- [Rimliga anpassningar \(Näkövammaisten liitto\)](#)
- [Verkttygslådan för psykisk hälsa för arbetsplatser \(Arbetshälsoinstitutet\)](#)
- [MS och stödjande av arbetsförmåga \(Neuroförbundet\)](#)
- [Näkövammaisten ammattitietopankki \(Näkövammaisten liitto\)](#)
- [Selkeä ja saavutettava viestintä \(Kehitysvammaliitto\)](#)
- [Hyviksi koettuja käytäntöjä työelämästä \(Neuroförbundet\)](#)

Ekonomiskt stöd för anpassning av arbetet

Arbetsgivaren kan få stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen som beviljas av arbets- och näringsstjänsterna eller sysselsättningstjänsterna. Stöd kan beviljas om skadan eller sjukdomen hos den person som anställs eller arbetar förutsätter anskaffning av arbetsredskap eller ändringar i de externa förhållandena på arbetsplatsen. Man kan också få stöd för hjälp i arbetet som ges av en annan anställd.

Stöd för anpassning av arbetet kan också fås från arbetspensionsanstalten om det är fråga om yrkesinriktad rehabilitering av en arbetstagare. Om arbetstagarens skada beror på ett olycksfall i arbetet eller en trafikolycka, är trafik- och olycksfallsförsäkringen den primära ersättaren.

Arbetsgivaren bekostar för alla arbetstagare arbetsredskapen som behövs i arbetet. Om arbetstagaren i sitt arbete behöver hjälpmedel på grund av sin skada eller sjukdom kan hjälpmedel beviljas av:

- social- och hälsovården
- FPA
- Arbets- och näringsstjänsterna och sysselsättningstjänsterna
- arbetspensionsanstalterna
- olycksfalls- och trafikförsäkringsinrättningarna

Anpassningen av arbetet kan också innebära hjälpmedel och tjänster som behövs i arbetet och under arbetsresan. Exempel på sådana är:

- Arbetstagaren kan få för arbetet som handikappservice tjänster av personlig assistent.
- En person kan få som handikappservice de ändringsarbeten eller den färdtjänst som en funktionsnedsättning förutsätter och som innebär rätt att använda taxi på arbetsresor.
- FPA beviljar tolktjänst för arbete som utförs av en person med talskada. Det orsakar inte arbetsgivaren några kostnader.

4. Välj lösningar

Aktörerna på arbetsplatsen och de yrkespersoner som arbetar inom servicesystemet har olika uppgifter och ansvar vid anpassningen av arbetet. Arbetsgivaren eller den chef som arbetsgivaren valt till representant väljer tillsammans med arbetstagaren lösningar för anpassning av arbetet. Vid valet av lösning kan de samarbeta med företagshälsovården, arbetsgemenskapen, arbetarskyddet, rehabiliteringsaktörerna eller andra serviceproducenter.

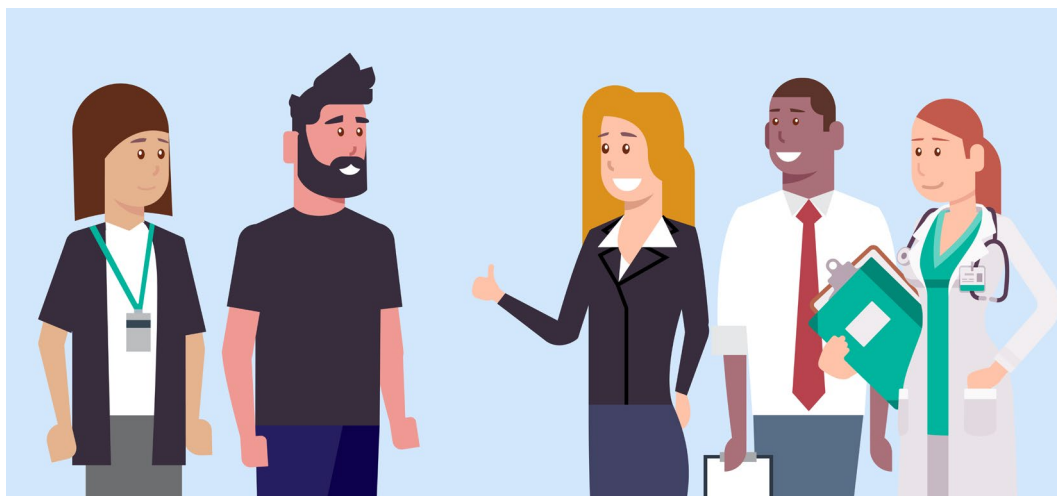
Företagshälsovården kan ge information om arbetstagarens arbetsförmåga enligt arbetstagarens samtycke. Arbetarskyddspersonalens uppgift är att säkerställa att arbets- och arbetsförhållandena uppfyller arbetarskyddsbestämmelserna även efter anpassningen av arbetet. Arbetsgivarens uppgift är att informera de medlemmar i arbetsgemenskapen vars arbete påverkas av anpassningen.

Föremålet för anpassningen av arbetet är arbetstid, organisering av arbetet, arbetsmiljö, teknik och hjälpmedel, hjälp av någon annan i arbetet eller arbetsresa (Bild 3).



Bild 3. Mål för anpassning av arbete.

5. Genomför lösningarna



Chefen ansvarar i allmänhet för det praktiska genomförandet av anpassningen av arbetet på arbetsplatsen. För att planera och genomföra ändringarna kan chefen få stöd av personalförvaltningen, arbetarskyddspersonalen och företagshälsovården.

Chefen ansvarar för:

1. Valet av lösningar och göra upphandlingar
2. Planeringen av genomförandet och tidtabellerna
3. Genomförandet av lösningarna i samarbete med den anställda, arbetsparet eller teamet
4. Informerandet på arbetsplatsen
5. Planeringen av och säkerställandet av den anställdas introduktion
6. Uppföljningen och utvärderingen

Det är viktigt att chefen identifierar faktorer på arbetsplatsen som förhindrar och främjar anpassningen av arbetet (Bild 4).



Bild 4. Faktorer som förhindrar och främjar genomförandet av anpassningen av arbetet

6. Följ och utvärdera



Uppföljningen och utvärderingen av anpassningen av arbetet sker alltid från fall till fall. Den bör vara en skriftlig överenskommelse. I bedömningen samlar man in information om fördelarna med anpassningen av arbetet och om lösningarna är tillräckliga. Dessutom är det bra att utvärdera hur processen för anpassningen av arbetet genomfördes och om något kunde ha gjorts annorlunda.

Företagshälsovården följer upp och utvärderar vid behov hur anpassningen av arbetet påverkade arbetstagarens arbetsförmåga och utförandet av arbetet. Chefens uppgift är att se till att informationen samlas in, att arbetsprocesserna fungerar och att de anställda samarbetar.

Utvärderingen ska inledas direkt när man har fattat beslut. Man kan utveckla utvärderingsinformationen genom att diskutera anpassningen av arbetet, göra enkäter och observera arbetstagarens arbete. På arbetsplatsen kan man också komma överens om en försöksperiod för anpassningen av arbetet. Beslut kan ändras eller kompletteras vid behov.

Om syftet är att följa upp effekterna av anpassningen av arbetet på arbetstagarens möjligheter att stanna kvar i arbetet är uppföljningstiden enligt forskning minst ett år.

Följande frågor kan användas vid utvärderingen och uppföljningen av anpassningen av arbetet:

- Vilka konsekvenser har anpassningen av arbetet haft för arbetstagarens arbete och fortsatta arbete?
- Hur har lösningarna för anpassningen av arbetet stött arbetstagarens arbetsförmåga?
- Är de genomförda lösningarna tillräckliga och ändamålsenliga?
- Bör något annat ännu ändras?
- Hur har lösningarna påverkat andra arbetstagares arbete och belastning?
- Hur bra genomfördes processen för anpassningen av arbetet och borde något ha gjorts annorlunda?

Det är viktigt att anteckna informationen om hur arbetet har anpassats och nyttan av det i arbetsplatsens och företagshälsovårdens register. Arbetsgivaren får dock inte skapa ett personregister av uppgifterna från utvärderingen som innehåller uppgifter som ingår i integritetsskyddet. Informationen om fördelarna av anpassningen arbetet är viktig på arbetsplatsen och inom företagshälsovården om det senare uppstår ett behov av att anpassa någon annan arbetstagares arbete.

Exempel på anpassning av arbete

Fallbeskrivning 1:

Anpassning av arbetet inom Esbo stads småbarnspedagogik

Inom Esbo stads småbarnspedagogik uppstod ett behov av att utveckla en modell för anpassning av arbete. Bakgrunden till utvecklingen var viljan att stödja arbetstagarna att fortsätta arbeta eller återvända till arbetet på grund av sjukdom, familjeledighet eller av någon annan orsak.

I början av projektet grundades en grupp med olika personalgrupper, såsom ledningen, ledningen på mellannivå, de närmaste cheferna och arbetarskyddet. Gruppen sammanställde en lista över orsaker varför det kunde vara nödvändigt med anpassning av arbete. Därefter utredde gruppen vilka åtgärder som tillämpades på arbetsplatsen och hur arbetet kunde anpassas.

På arbetsplatsen identifierades följande helheter:

- 1.** Arrangemang i anslutning till arbetstider, såsom arbetstidsförkortning eller minskning av antalet arbetsdagar
- 2.** Avgränsning av arbetsuppgifter och organisering av nya uppgifter
- 3.** Arbetsprövning i anpassat arbete
- 4.** Hjälpmedel i arbetet
- 5.** Arbetsmiljöns tillgänglighet
- 6.** En annan persons hjälp.

För varje helhet övervägdes faktorerna som ska beaktas med tanke på arbetstagen, arbetsgemenskapen och arbetsprocesserna.

Därefter kom man överens om ansvar och roller för de personer som deltar i anpassningen av arbetet. Chefen är den ansvariga personen och ansvarar för de

praktiska arrangemangen. Hen får hjälp av företagshälsovården, personalförvaltningen, arbetarskyddspersonalen och förtroendemännen. Avseende anpassningen av arbetet ingås ett skriftligt avtal med arbetstagaren. I det antecknas om behovet av anpassning är tillfälligt eller bestående och när och hur situationen följs upp och utvärderas. Utgående från utvärderingen gör man vid behov ändringar i lösningarna för anpassningen av arbetet.

Anpassningen av arbetet har medfört nytta för den enskilda arbetstagaren, arbetsgemenskapen och hela arbetsplatsen. Efter anpassningen av arbetstagarnas arbete har sjukfrånvaron minskat. Samtidigt har arbetsgemenskapens välbefinnande och atmosfär förbättrats. På arbetsplatsen har man fått bekräftelse på att den planerade verksamheten har genomförts även i praktiken. Den positiva inställningen till anpassningen av arbetet har förbättrat arbetsgivarbilden vilket har främjat rekrytering.

Fallbeskrivning 2: Anpassning av arbetet för en laborant

Laboranten som arbetade på ett laboratorium inom hälso- och sjukvården hade ledgångsreumatism som försvårade arbetet och rörligheten. Muskelstyrkan i händerna och ledernas rörlighet hade försämrats på grund av sjukdomen.

Företagsfysioterapeuten hade gjort en ergonomisk specialutredning av laborantens arbete. Utgående från utredningen utvecklades laboratoriets arbetsstationer och arbetsredskap enligt laborantens individuella krav. I arbetet beaktades att arbetsställningen var god vid varje arbetsstation och att nödvändiga stöd för de övre extremiteterna användes. Vid varje arbetsuppgift säkerställdes att laboranten kunde stödja händerna på underlaget. Hjälpmedel som underlättar arbetet skaffades för vissa arbetsuppgifter.

Laborantens arbete anpassades enligt följande:

- På arbetsstationerna installerades olika typer av stöd som möjliggjorde en bra arbetsställning för kroppen och händerna.
- För transport av material och disk anskaffades rullbord.
- Vid pipetteringen togs elektroniska pipetter i bruk.
- Lutningen och förflyttningen av behållare underlättades.
- Hjälpmedel skaffades för att öppna flaskorna.
- Inom arbetsgemenskapen kom man överens om vilka uppgifter och hur arbetskamraterna kan hjälpa till.

När laboratoriet skulle flytta till nya lokaler beaktades lösningarna för anpassningen av arbetet som gjorts för laboratoriet. Chefen och de anställda överlade tillsammans om hur arbetsmiljön och arbetssätten skulle kunna vidareutvecklas och vilka lösningar som underlättar arbetet skulle kunna tas i bruk. Lösningarna som underlättar arbetet togs i bruk i laboratoriet som stöd för alla arbetstagare.

Företagshälsovården var med och planerade anpassningen av laborantarbetet. Principen var att lösningar som underlättar hans arbete utvecklades hela tiden enligt behov. Lösningarna för anpassningen av arbetet som utvecklats på grund av reumatism var bra för alla arbetstagare.

Fallbeskrivning 3: Anpassning av en yrkeslärares arbete

”Jag är en 59-årig yrkeslärare. Mitt arbete har blivit mångsidigare men det är allt mer splittrat. Arbetstiden räcker inte alltid till och därför flyter arbetet ut till kvällar och veckoslut. Återhämtningen tar tid, men min långa arbetserfarenhet och mina rutiner är på min sida. För att arbetet ska vara fortsättningsvis inspirerande och för att jag ska orka fram till pensionsåldern har jag sökt efter lösningar på denna ekvation.

Företagshälsovårdaren frågade om mina levnadsvanor och jag svarade att jag varken röker eller använder rusmedel. Jag motionerar dock för lite med undantag av korta promenader till arbetet. Jag har haft fyra diskutbuktningar på ryggen varav en har opererats. Under återhämtningen har fysioterapeuternas stöd och handledning varit viktigt. Avsmalningarna i nackens rotöppningar orsakar tidvis yrsel. För att få en så bra arbetsställning som möjligt har jag ett elektriskt justerbart arbetsbord.

Nyligen var jag orolig över mitt minne men lyckligtvis förekom det inga tecken på förändringar i hjärnbilderna. Företagspsykologen konstaterade lindrig utmattning men ingen egentlig depression. Tillsammans med företagsläkaren beslöt vi om att ansöka om partiell sjukdagpenning eftersom jag hade lätt feber och var trött efter arbetsdagen. Min chef minskade min arbetstid till 60 procent under fyra månader vilket var en tillräcklig lösning i rätt tid.

Under rehabiliteringen granskade jag tillsammans med ergoterapeuten vad mitt arbete som yrkeslärare är och vilken arbetsroll jag har. Det var upplysande att identifiera hur jag i det dagliga arbetet samordnar mina färdigheter och mitt arbetssätt som lärare samt de krav som mina arbetsuppgifter och min arbetsmiljö ställer.

Undervisningen är numera mycket interaktiv och handledande. Arbetet är samtidigt som hjärnarbetet både belastande och belönande. Tidtabeller, likadana processer och tidsanvändning sammankopplar arbetsuppgifterna och ramar in läsårets fyra perioder.

För närvarande arbetar jag 80 procent av lärarens totala arbetstid. Det gör det lättare att arbeta som närståendevårdare och besöka min mamma på kvällar och veckoslut. Jag har möjligheten att arbeta på distans vilket ger nödvändig flexibilitet i arbetsuppgifter som kräver koncentration.

För detta läsår har jag kommit överens med min chef och mitt närmaste team om att jag inte längre ansvarar för nya kurser. Det har varit nödvändigt att utbilda sig i digitala pedagogiska metoder eftersom det i allt högre grad finns kombinationer av när- och distansundervisning. Jag har haft möjlighet att få handledning av digimentorn vilket jag har upplevt som nyttigt.

Som stöd för organiseringen av arbetet och minnet har jag använt "to do"-listor samt olika prioriterings- och checklistor för arbetet. Jag har också haft pauser under arbetsdagen och försökt utföra arbetet genom att göra en uppgift åt gången. Jag påminner mig själv också ofta om att detta bara är ett arbete. Mitt mål för detta läsår är att återställa de regelbundna promenaderna under min arbetsvecka och en lätt hobby som skapar balans i min vardag.

Lagstiftning beträffande anpassning av arbete

Lagar som hänför sig till anpassning av arbetet är diskrimineringslagen, arbetarskyddslagen, lagen om företagshälsovård och lagen om Folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner (Tabell 1).

Tabell 1. Lagar i anslutning till anpassning av arbetet

Lag	Innehåll
Diskrimineringslagen 1325/2014, 15§	Den som låter utföra ett arbete eller ordnar utbildning skall vid behov vidta skäligen åtgärder för att en person med funktionshinder skall få tillträde till arbete eller utbildning samt för att denne skall klara av sitt arbete och kunna avancera i arbetslivet. Skäligheten ska bedömas från fall till fall.
Arbetarskyddslagen 738/2002, 12§	De behov handikappade och/eller andra personer, vars tryggande av hälsa och säkerhet förutsätter särskilda åtgärder, har skall beaktas i följande fall: <ul style="list-style-type: none">• vid planeringen av arbetsmiljöns konstruktioner, arbetsutrymmen, arbets- eller produktionsmetoder• i användningen av maskiner, arbetsredskap och andra anordningar som används i arbetet• vid bruk av hälsofarliga ämnen Genom de ändringar i arbetarskyddslagen som träder i kraft den 1 juni 2023 preciseras arbetsgivarens skyldigheter i fråga om arbetarskydd. Målet med ändringen är att främja orken i arbetet bland personer som fyllt 55 år och att minska tidigt utträde ur arbetslivet. Genom lagändringarna strävar man också efter att förebygga arbetsoförmåga och förbättra arbetstagarnas möjligheter att arbeta under en längre tid som arbetsförmögen.
Lagen om företagshälsovård 1383/2001, 12§	Företagshälsovårdens uppgift är i enlighet med god företagshälsovårdspraxis uppföljning och främjande av möjligheterna för arbetstagare med nedsatt funktionsförmåga att klara sig i arbetet med beaktande av arbetstagarens hälsorelaterade förutsättningar, rådgivning om rehabilitering och hänvisning till vård eller medicinsk eller yrkesinriktad rehabilitering.
Lagen om folkpensionsanstaltens rehabiliteringsförmåner och rehabiliteringspenningförmåner 566/2005, 8 §	Folkpensionsanstalten ska i form av yrkesinriktad rehabilitering ordna och ersätta sådana dyra och krävande hjälpmedel som är nödvändiga för förbättrande och bevarande av arbetsförmågan och förvärvsmöjligheterna för en försäkrad som på grund av en sjukdom, ett lyte eller en skada inte klarar av studierna eller arbetet utan dem eller vars förmåga att klara sig utan dem skulle vara orimligt svår eller ansträngande.

Källor

1. Balsler DB, Harris MM. Factors affecting employee satisfaction with disability accommodation: a field study. *Employee Responsibilities and Rights Journal* 2008;20(1):13-28.
2. Corbiré M, Mazaniello-Chézol M, Bastien M-F, ym. Stakeholders' role and actions in the return-to-work process of workers on sick-leave due to common mental disorders: a scoping review. *Journal of Occupational Rehabilitation* 2020;30(3):381-419.
3. Cullen KL, Irvin E, Collie A, ym. Workplace interventions in return-to-work for musculoskeletal, pain-related and mental health conditions: an update of the evidence and messages for practitioners. *Journal of Occupational Rehabilitation* 2018;28(1):1-15.
4. Ervasti J, Kausto J, Leino-Arjas P, ym. Työkyvyn tukemisessa päästään usein parhaaseen tulokseen erilaisia toimia yhdistämällä. Näkökulmia ajankohtaisiin yhteiskunnallisiin kysymyksiin ja poliittisen päätöksenteon tueksi. *Policy Brief* 2022:2.
5. Gates LB. Workplace accommodation as a social process. *Journal of Occupational Rehabilitation* 2000;10(1):85-98.
6. Horppu R, Martimo KP, Viikari-Juntura E, ym. Occupational physicians' reasoning about recommending early return to work with work modifications. *Plos One* 2016 Jul 1;11(7).
7. Hossain S, Moll S, Tompa E, Gewurtz R. The interactive process of negotiating workplace accommodations for employees with mental health conditions. *Work* 2021;69(1):75-90.
8. Jansen J, van Oojien R, Koning PWC, ym. The role of the employer in supporting work participation of workers with disabilities: a systematic literature review using an interdisciplinary approach. *Journal of Occupational Rehabilitation* 2021;31(4):916-949.
9. Lefever M, Decuman S, Perl F, ym. The efficacy and efficiency of disability management in job-retention and job-reintegration. A systematic review. *Work* 2018;59(4):501-534.
10. Maestas N, Mullen KJ. Unmet need for workplace accommodation. *Journal of Policy Analysis and Management* 2019;38(4):1004-1027.

- 11.** Mattila-Holappa P, Kausto J, Aalto V, ym. Alternative duty work as workplace-initiated procedure to reduce sickness absence. *BMC Public Health* 2021;21(1):1154.
- 12.** Nevala N, Pehkonen I. Miten laboratoriotyötä voi muokata? *Analyysi* 2021;58(1):6-8.
- 13.** Nevala N, Pehkonen I, Koskela I, ym. Workplace accommodation among persons with disabilities: a systematic review of its effectiveness and barriers or facilitators. *Journal of Occupational Rehabilitation* 2015;25(2):432-448.
- 14.** Steenstra I, Cullen K, Irvin E, Van Eerd D. Older worker research team. A systematic review of interventions to promote work participation in older workers. *Journal of Safety Research* 2017;60(February):93-102.
- 15.** van Vilsteren M, van Oostrom SH, de Vet HCW, ym. Workplace interventions to prevent work disability in workers on sick leave. *Cochrane Database of Systematic Reviews* 2015.
- 16.** Vooijs M, Leensen MCJ, Hoving JL, ym. Interventions to enhance work participation of workers with a chronic disease: a systematic review of reviews. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 2015;72(11):820-826.
- 17.** Wong J, Kallish N, Crown D, ym. Job accommodations, return to work and job retention of people with physical disabilities: a systematic review. *Journal of Occupational Rehabilitation* 2021;31(3):474-490.
- 18.** Zafar N, Rotenberg M, Rudnick A. A systematic review of work accommodations for people with mental disorders. *Work* 2019;64(3):461-475.

Material på internet

På webben finns material anpassning av arbete på följande adresser:

- [Smidigt hjärnarbete -informationspaket \(Arbetshälsoinstitutet\)](#)
- [Job Accommodation Network \(JAN\)](#)
- [Kymmenen kysymystä työn muokkauksesta. Työpiste \(Arbetshälsoinstitutet\)](#)
- [Webbkurs i anpassning av arbete \(Arbetshälsoinstitutet\)](#)
- [Työkyvyn tuki -koulutus \(Arbetshälsoinstitutet\)](#)
- [Informationspaketet Rehabilitering anknutet till arbetet \(Jyväskylän yrkeshög- skola, Arbetshälsoinstitutet, Uleåborgs universitet, Uleåborgs yrkeshögskola\) <https://oppimateriaalit.jamk.fi/tyohonkytkeytyvakuntoutus> <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/tyohon-kytkeytyva-kuntoutus>](#)
- [Työn muokkauksen keinot, kun mielenterveyden häiriö vaikuttaa työkykyyn \(julkari.fi\) \(Arbetshälsoinstitutet\)](#)
- [Työkykyjohtaminen sote-muutoksessa | Arbetshälsoinstitutet \(ttl.fi\)](#)
- [Nätverksmötet – arbetet och arbetsförmågan i fokus. Webbutbildning. \(Arbetshälsoinstitutet\)](#)
- [Smidigt på jobb. Handbok för sysselsättning av partiellt arbetsföra genom arbetsanpassning. \(Institutet för hälsa och välfärd\)](#)

Bilaga 1. Arbetsplatsens egen verksamhetsmodell

Bruksanvisning

Sammanställ en egen verksamhetsmodell för anpassning av arbetet på arbetsplatsen. Ni kan använda de efterföljande frågorna för att skapa modellen.

1. Upptäck behovet

- Vem eller vilka kan upptäcka att arbetet behöver ändras?
- I vilka situationer kan behovet av anpassning av arbetet uppstå?
- Vem kan man kontakta om man identifierar behovet av att ändra arbetet?

2. Samla information

- Vem ansvarar för insamlingen av uppgifter?
- Hur utreds arbetskraven?
- Hur utreds arbetstagarnas arbetsförmåga?
- Hur utreds möjligheterna att anpassa arbetet?

3. Utred alternativen

- Vem utreder alternativen för anpassning av arbetet?
- Hur har arbetet anpassats tidigare på er arbetsplats?
- Vem eller vilka gör upp en lista över alternativen för anpassning av arbetet?

4. Välj lösningar

- Vem ansvarar för valet av lösningar för anpassning av arbetet?
- Vem samarbetar ni med när ni väljer lösningar för anpassning av arbetet?

5. Genomför lösningarna

- Vem ansvarar på arbetsplatsen att lösningarna genomförs?
- Vem ansvarar som representant för arbetarskyddet för att lösningarna för anpassningen av arbetet är säkra?
- Vem informerar om anpassningen av arbetet på arbetsplatsen och vad berättar hen?
- Ansöker man om extern finansiering för anpassningen av arbetet och vem ansvarar för den?

6. Följ upp och utvärdera

- Vem ansvarar för uppföljningen och utvärderingen av anpassningen av arbetet?
- När och hur ofta utvärderas anpassningen av arbetet?
- Med vilka metoder utvärderas och uppföljs anpassningen av arbetet?
- Var antecknas informationen om anpassningen av arbetet?

Bilaga 2. Planeringsblankett för anpassning av arbetet

Bruksanvisning

Planeringsblanketten för anpassning av arbetet är chefens verktyg för ledning av arbetsförmågan. Blanketten är avsedd för situationer då chefen och arbetstagararen planerar tillsammans anpassningen av arbetet. Blanketten är inte en blankett om överenskommelse mellan arbetsgivaren och arbetstagararen.

Blanketten framskrider enligt verksamhetsmodellen för anpassning av arbetet. Blanketten kan fyllas i antingen elektroniskt eller skrivas ut på papper för ifyllnad.

Bakgrundsinformation	
Arbetstagararens namn	
Befattning	
Arbetsplats	
Avdelning, team eller enhet	
Kontaktuppgifter	
Arbetsgivarens företrädare	
Kontaktuppgifter	
Datum	

1. Upptäck behovet

1. I vilken situation har behovet av anpassning av arbetet uppstått?	Ja	Nej
Rekrytering		
Introduktion		
Ändring av arbetsuppgifter		
Förändring i arbetstagararens arbetsförmåga		
Förändringar i arbetstagararens livssituation		
Återgång till arbetet efter frånvaro		
Övergång till deltidarbete (t.ex. partiell sjukdagpenning, delinvalidpension)		
Arbetsprövning, arbetsträning eller arbetspraktik		
Annan situation, vilken?		

2. Har behovet av anpassning av arbetet framkommit i följande tjänster?	Ja	Nej
Företagshälsovårdens tjänster		
Social- och hälsovårdsmyndigheternas tjänster		
Arbets- och näringstjänsterna eller kommunens sysselsättningstjänster		
FPA:s tjänster		
Rehabiliteringstjänster		
Arbetspensionsförsäkrarens tjänster		
Tjänster för trafik- och olycksfallsförsäkrare		
Studerandehälsovårdens tjänster, studiehandledning eller studier		
Organisationernas tjänster		
Andra tjänster, vilka?		

2. Samla information

1. Vilka är den anställdas centrala arbetsuppgifter?	Genomför smidigt	Behöver anpassas

2. Förekommer det behov av anpassning av arbete	Ja	Nej
Tillfälligt		
Gäller tills vidare, för perioden:		

3. Utred alternativ

1. Vilka lösningar för anpassning av arbetet kan utnyttjas i denna situation?		Ja	Nej
Arbetstidsarrangemang	Flexibel arbetstid		
	Deltidsarbete		
	Uppehåll i arbetet		
	Distansarbete		
	Arrangemang av arbetsskift		
	Annat, vad?		
Organisering av arbetet	Minskning eller ändring av arbetsuppgifter		
	Lättare arbete		
	Ändring av arbetsprocessen (t.ex. ändring av arbets- eller arbetsmomentens ordningsföljd)		
	Arbete i par		
	Teamarbete		
	Arbetsrotation		
Anpassning av arbetsmiljön	Förbättring av tillgängligheten (t.ex. dörrar, passager, belysning, kontraster)		
	Ändringar i arbetslokalerna (t.ex. öppet utrymme, eget arbetsrum)		
	Ändringar i arbetsstationen (t.ex. möbler, justerbarhet)		
	Ändringar av arbetsredskap		
	Psykosocial arbetsgemenskap (t.ex. störningsfri)		
	Annat, vad?		
Teknik och hjälpmedel	Datatekniska hjälpmedel		
	Hjälpmedel för minnet		
	Hjälpmedel för syn och hörsel		
	Hjälpmedel för hantering av bördor		
	Andra, vilka?		

fortsätter

Vilka lösningar för anpassning av arbetet kan utnyttjas i denna situation?		Ja	Nej
Hjälp med arbetsuppgifterna	Chefen		
	Arbetskamraterna		
	Arbetstränaren		
	Tolken		
	Personlig assistent		
	Annan, vem?		
Arbetsresor- rörlighet	Färdtjänst (t.ex. användning av taxi)		
	Ändringsarbeten på bilen		
	Bilparkering		
	Annat, vad?		

2. Vem eller vilka ansvarar för kostnaderna i samband med anpassningen av arbetet?	Ja	Nej
Anpassningen av arbetet medför inga kostnader		
Arbetsgivaren		
Arbets- och näringstjänsterna eller kommunens sysselsättningstjänster (stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen)		
FPA (hjälpmedel, tolktjänst)		
Social- och hälsocentralen (hjälpmedel, lösningar för resor till och från arbetet, assistenttjänster)		
Arbetspensionsförsäkraren (hjälpmedel)		
Olycksfalls- och trafikförsäkraren		
Annan aktör, vilken?		

4. Välj lösningar

Hurdana lösningar väljer ni för anpassningen av arbetet?	Ja	Nej	Beskrivning av avgörandet
Arbetstidsarrangemang			
Organisering av arbetet			
Anpassning av arbetsmiljön			
Teknik och hjälpmedel			
Hjälp med arbetsuppgifterna			
Motion i anknnytning till arbetsresor			

5. Genomför lösningarna

1. Vem deltar i planeringen och genomförandet av anpassningen av arbetet?	Ja	Namn och kontaktuppgifter vid behov	Uppgifter och ansvar (t.ex. arbets säkerhet, koordinering, tidsschema, ansökan om finansiering, arbetshandledning)
Arbetstagaren			
Arbetsgivaren eller chefen			
Personaltjänsten (HR)			
Företagshälsovården			
Arbetsgemenskapen			
Företrädaren för arbetarskyddet			
Deb förtroendevalda			
Arbetspensionsanstaltens företrädare			
Serviceproducenten för rehabilitering			
Koordinatorn för arbetsförmåga			
Företrädaren för organisationen			
Annan, vem?			

2. Hur informerar man på arbetsplatsen om anpassningen av arbetet?	Beskrivning
Ansvarig person	
Uppgifter som ska informeras	
Informationsmetoder (t.ex. informationsmöte, skriftligt meddelande, e-postmeddelande)	
Tidtabell	

6. Följ upp och utvärdera

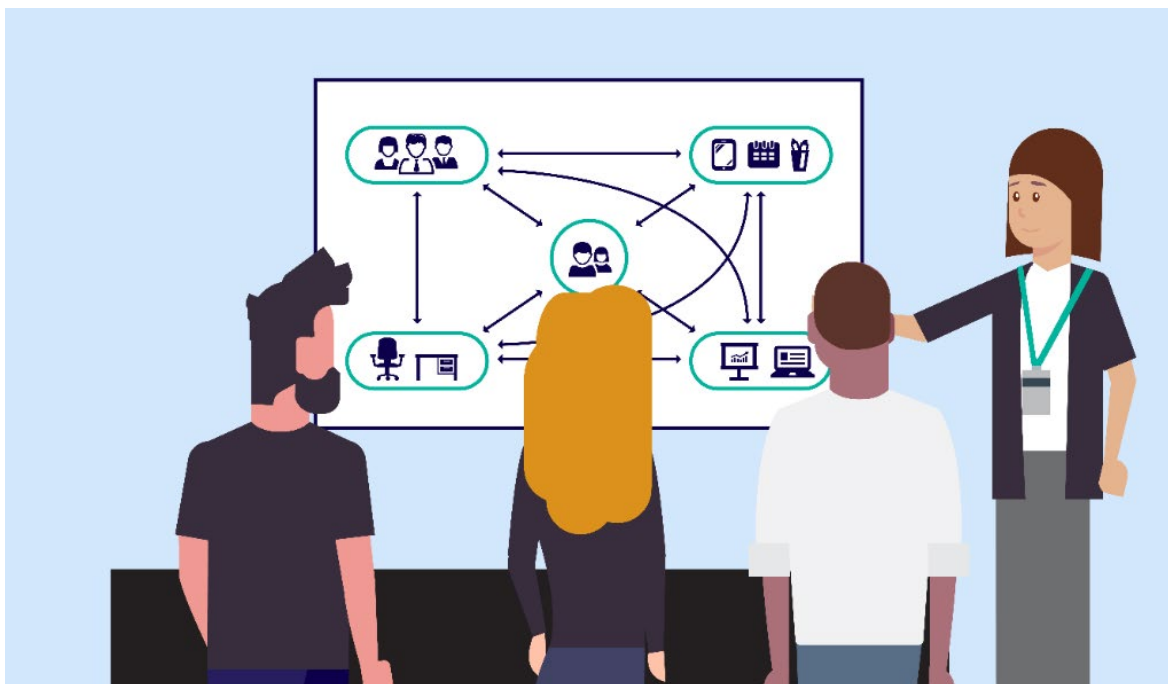
1. Vilka uppgifter och vilket ansvar förekommer i anslutning till uppföljningen och utvärderingen av anvisningen av arbetet?	Beskrivning
Ansvarig person för uppföljning och utvärdering	
Frågor som ska följas upp och utvärderas	
Metoder för uppföljning och utvärdering (t.ex. diskussion, enkät, observation)	
Tidtabell	

2. Vilken nytta har anpassningen av arbetet medfört?	Beskrivning
För arbetstagaren	
För arbetsgivaren	
För arbetsgemenskapen	

3. Hur lyckades anpassningen av arbetet?	Beskrivning
Vad gick bra?	
Vad kunde ha gjorts bättre?	
Är åtgärderna tillräckliga eller borde något annat ändras?	

4. Hur antecknas informationen om anpassningen av arbetet?	Beskrivning
Var antecknas uppgifterna?	
Vem antecknar uppgifterna?	

5. Andra observationer



MED ANPASSNING AV ARBETET avses verksamheter på arbetsplatsen genom vilka man får arbetet, arbetsprocessen och arbetsmiljön att motsvara arbetstagarnas arbetsförmåga.

HANDBOKEN BESKRIVER Verksamhetsmodellen för anpassning av arbetet. Det är en process i sex steg där arbetsplatsens aktörer och yrkesutbildade personer som stödjer arbetsförmågan har sina egna roller och uppgifter..

HANDBOKEN KAN ANVÄNDAS när man utarbetar en egen verksamhetsmodell för anpassning av arbetet eller anpassar en enskild arbetstagares arbete på arbetsplatsen. Den är också lämplig som introduktions- och utbildningsmaterial för chefer och yrkesutbildade personer som stöder arbetsförmågan samt för läroanstalter