

Vägar in
i arbetslivet
för partiellt
arbetsföra

REGERINGENS
SPETSprojekt

Allas arbetsinsats behövs


Raija Tiainen, Nina Nevala, Mirkka Vuorento,
Riitta Malkamäki, Pia Nissinen, Päivi Mattila-Wiro

Alla metoder ska tas i bruk

Stöd för att få arbete och kunna fortsätta arbeta



SOCIAL- OCH
HÄLSOVÅRDSMINISTERIET



**Arbetsförmågan varierar under arbetslivet.
Det gäller oss alla. Men det finns många sätt att
stödja arbetsförmågan.**

**Viktigast är att fokusera på kompetens, styrkor
och intressen. Varför inte diskutera med ett proffs
som hjälper dig hitta de bästa lösningarna?**

**Den här guiden innehåller exempel på tjänster,
metoder och förmåner som stöd för
arbetsförmågan. De hjälper dig att få arbete,
fortsätta arbeta eller studera.**

**Guiden beskriver också den hjälp som
en samordnare för arbetsförmågan kan ge och
hur samordnaren nås.**

En blick mot framtiden

**Framtidens arbetsliv är
mångformigt och uppskattande.**

Arbete och kompetens tillhör alla.

Alla inkluderas i arbetslivet och samhället.

**Vi fokuserar på alternativ, möjligheter,
framgångar, begåvning och kompetens.**

**Vi sprider ordet om dem och
det positiva budskapet.**

Samordnare för arbetsförmågan

► Vem är samordnaren och vad gör hen?

Samordnaren för arbetsförmågan är en expert inom arbetslivet, servicesystemet och kundarbete och ger information och vägledning. Samordnaren hjälper, stöder och handleder kunder som försöker få arbete och fortsätta arbeta, och tar hänsyn till deras behov och mål. Samordnaren står vid kundens sida och är ett personligt stöd.

► Vad gör samordnaren?

Samordnaren för arbetsförmågan ger information och råd och leder i ärenden som gäller att få arbete och fortsätta i arbetslivet. Samordnaren tar hänsyn till kundens personliga behov och mål. Tillsammans hittar de den bästa lösningen.

► Var kan du nå samordnaren?

Samordnare för arbetsförmågan arbetar till exempel på arbets- och näringsbyråer, i hälso- och sjukvården, i socialservicen, inom arbetsplatsens personaladministration, i företagshälsovården, på läroanstalter, på navigator serviceställen eller i organisationer.

► **Hurdan kompetens har samordnaren?**

Personen är utbildad till samordnare för arbetsförmågan och är förtrogen med servicesystemet och de tjänster, metoder och förmåner som erbjuds. Samordnaren har goda interaktionsfärdigheter och arbetar lösningsorienterat genom att hjälpa kunden identifiera sina egna styrkor och möjligheter och utnyttja samarbetsnätverk för kundens bästa.

► **Vem kan bli kund hos samordnaren?**

Samordnaren betjänar alla i arbetsför ålder, både dem som vill in i arbetslivet och dem som redan arbetar. Även studerande har möjlighet att utnyttja tjänsterna.

► **Hur hjälper samordnaren sina kunder?**

Samordnaren för arbetsförmågan diskuterar tillsammans med kunden hans individuella situation och framtidsönskemål. Tillsammans går de igenom olika alternativ för att få arbete eller fortsätta arbeta.

► **Vilken är nyttan med samordnarens tjänster?**

Det blir möjligt för allt fler att få arbete och fortsätta arbeta. Arbetsgivarna får hjälp och stöd med arbetsmiljöledning, rekrytering och specialarrangemang på arbetsplatsen.

Ett lösningsorienterat arbetssätt

Ett lösningsorienterat arbetssätt innebär att kundens värden och önskemål styr yrkespersonens arbete. Kunden ställer själv upp sina egna mål. En yrkesperson kan hjälpa kunden genom att ställa rätt frågor.

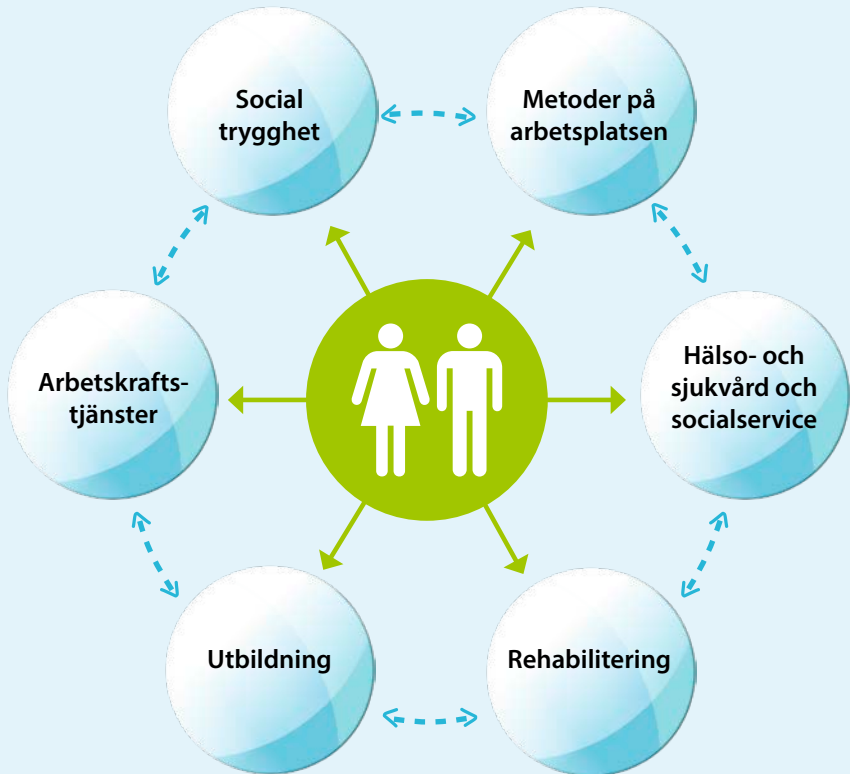
Ett lösningsorienterat arbetssätt betonar samarbete, kreativitet och hoppfullhet. Yrkespersonen är tillåtande och positiv, uppmuntrar och ger respons, ger akt på kundens framsteg och stärker det positiva.

**Av dem som avlagt utbildningen
till samordnare för arbetsförmågan
tillämpar 94 procent ett
lösningsorienterat arbets sätt
i sitt arbete.**

*"Man funderar på kundernas
situationer ur flera olika
perspektiv och accepterar
inte första bästa lösning."*

*"Jag kommer ihåg att
det finns en skattkista
inom var och en"*

94 %
tillämpar ett
lösningsorienterat
arbets sätt i slutet av
utbildningen

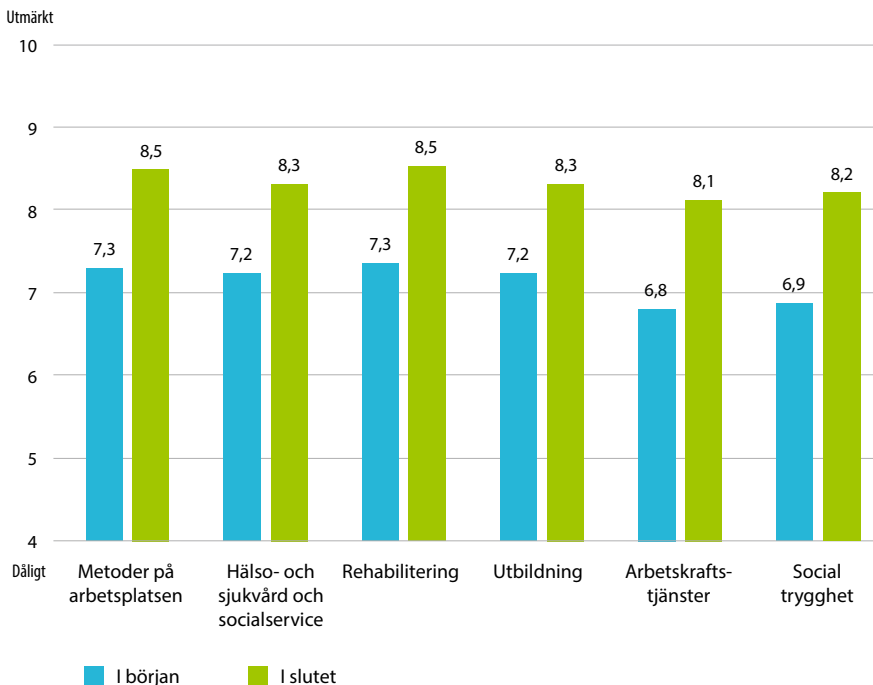


Det stöd som en person i arbetsför ålder behöver kan bestå av olika tjänster, metoder och förmåner. Yrkespersonens (till exempel samordnarens) uppgift är att samordna tjänsterna och komma överens om ansvarsfördelningen mellan olika parter.

Stärkt kompetens förändrar tjänsterna

Efter utbildningen är samordnarna för arbetsförmågan bättre förtrodda med urvalet av metoder.

"Jag har ett bredare spektrum av alternativ att välja mellan"



Nätverk som stöd för kunden och yrkespersonen

"Nätverken är en resurs för kunden"

"Nätverken är en resurs i yrkespersonens eget arbete"

Samordnarna för arbetsförmågan bygger upp nätverk av yrkespersoner som samarbetar över yrkes- och förvaltningsgränserna. De känner till varandras kompetens, tjänster och ansvarsområden. Tröskeln att kontakta nätverket är låg. Kunden får service som motsvarar behoven och går inte vilse på vägen mot arbetslivet.



Samordnare för arbetsförmågan Utbildning

Utbildningen är en yrkesinriktad fortbildning (10 studiepoäng)

SAMORDNARE FÖR ARBETSFÖRMÅGAN

Tillämpar ett lösningsorienterat arbetssätt

Utnyttjar urvalet av metoder till stöd för arbetsförmågan

Samarbetar i regionala nätverk

Utbildningen genomförs av Social- och hälsovårdsministeriet, Stiftelsen för rehabilitering, Arbetshälsoinstitutet, Sano Ky, Tammerfors universitet, Lapplands universitet

Utbildare: FPA, Keva, Arbetspensionsbolaget Varma, Arbetspensionsbolaget Elo, arbets- och näringsbyråerna, specialistläkare i psykiatri och företagshälsovård samt andra social- och hälsovårdsexperter, Centralförbundet för mental hälsa, Minnesförbundet, Cancerstiftelsen, erfarenhetsexperter

Lönesubvention

Lönesubvention är avsedd för sysselsättning av arbetslösa arbetsökande. Stödet beviljas arbetsgivare för lönekostnader när den person som anställs har svårt att få arbete. Sysselsättningen kan försvåras av till exempel en skada eller en sjukdom. Syftet med lönesubventionen är att den arbetsökande ska kunna utöka sin yrkeskompetens och därmed förbättra sina möjligheter att få arbete på den öppna arbetsmarknaden. Lönesubvention betalas inte om arbetet inleds innan beslutet om lönesubvention fattats.

Hur ansöker man om lönesubvention?

1. En sakkunnig från arbets- och näringsbyrån och den arbetsökande kommer överens om möjligheten att utnyttja lönesubvention samtidigt som de gör upp en sysselsättningsplan för den arbetsökande.
2. Den arbetsökande söker ett ledigt jobb eller kontaktar en intressant arbetsgivare självständigt eller med hjälp från samordnaren för arbetsförmågan. Ett Duuni- eller Sanssi-kort visar att arbetstagaren har rätt till lönesubvention, men arbetstagaren behöver inte ha ett sådant kort. En arbetsgivare som meddelar arbets- och näringsbyrån om ett ledigt arbete kan också meddela sin beredskap att anställa en person som behöver särskilt stöd.

3. En sakkunnig från arbets- och näringsbyrån eller samordnaren för arbetsförmågan överväger tillsammans med den arbetssökande om det finns ett behov av att kombinera lönesubventionen med övriga arbets- och näringstjänster, till exempel arbetstränartjänster.
4. Den arbetssökande och arbetsgivaren träffas och avtalar om anställningsförhållandet. Lönesubvention kan sökas för tillsvidareanställningar eller visstidsanställningar, och även för deltidsarbete. Arbetsgivaren betalar arbetstagaren lön enligt kollektivavtalet. Om det inte finns något kollektivavtal ska lönen vara sedvanlig och skäligen för arbetet.
5. Arbetsgivaren lämnar in en elektronisk ansökan om lönesubvention i arbets- och näringstjänsternas E-tjänster för företag och arbetsgivare, där man även kan följa hur behandlingen av ansökan avancerar.
6. Arbets- och näringsbyrån kontrollerar villkoren för beviljande av lönesubvention och fattar ett beslut om utbetalning av lönesubvention. Arbets- och näringsbyrån beräknar lönesubventionens belopp och utbetalningstid separat för varje person.
7. Anställningen kan inledas när lönesubventionen beviljats.
8. Arbetsgivaren lämnar in en elektronisk ansökan om utbetalning av lönesubvention i efterhand till NTM-centralernas samt arbets- och näringsbyråernas utvecklings- och förvaltningscenter genom E-tjänsterna för företag och arbetsgivare. Till den första utbetalningsansökan bifogas en kopia av arbetsavtalet.
9. Vid ansökan om förlängning av lönesubvention ska ansökan lämnas in före stödperiodens slut. Anställningsförhållandet får inte avbrytas mellan lönesubventionsperioderna.

Stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen

Arbets- och näringsbyrån kan bevilja arbetsgivaren stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen om en anställd eller en person som ska anställas har en skada eller sjukdom som kräver att arbetsredskap anskaffas eller ändringsarbeten görs på arbetsplatsen. Stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen kan också beviljas för hjälp som ges av en annan person.

Företagare kan inte ansöka om stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen för egen del, men de kan ansöka om näringsstöd hos sin arbetspensionsanstalt eller FPA till exempel för anskaffning av arbetsredskap eller maskiner som underlättar arbetet.

Hur ansöker man om stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen?

1. Arbetsgivaren, arbetstagaren, företagshälsovården eller en sakkunnig från arbets- och näringsbyrån märker att en sjukdom eller skada hos en person kräver anpassningar i arbetet för vilka arbetsgivaren kan ansöka om stöd.

2. Företagsläkaren ger ett läkarutlåtande B om den minskning av arbetsförmågan som arbetstagarens skada eller sjukdom orsakar, behovet av anpassningsåtgärder och nyttan av dem.
3. Arbetsgivaren gör tillsammans med företagshälsovården upp en ansökan om stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen. Arbetsgivaren eller företagshälsovården skickar ansökan och B-utlåtandet till den lokala arbets- och näringsbyrån.
4. Arbets- och näringsbyrån behandlar ansökan och skickar beslutet till arbetsgivaren. Stödet är högst 4 000 € för ändringsarbeten på arbetsplatsen eller 400 €/mån. (20 timmar/20 €) under högst 1,5 år för hjälp i arbetet som ges av en annan arbetstagare.
5. Arbetsgivaren genomför anpassningsåtgärderna.
6. Arbetstagaren, arbetsgivaren och företagshälsovården bedömer självständigt eller på gemensamma möten om arrangemangen på arbetsplatsen motsvarar arbetstagarens behov samt vilken nytta de medför.
7. Företagshälsovården antecknar anpassningsåtgärderna och det beviljade stödet för specialarrangemang på arbetsplatsen i den anställdas uppgifter. Arbetsgivaren antecknar uppgifterna i personaladministrationens databaser. Arbets- och näringsbyrån antecknar uppgifterna i kundens uppgifter.

Partiell sjukdagpenning

En arbetstagare som återgår till arbetet efter en sjukledighet kan först arbeta deltid med stöd av partiell sjukdagpenning. För att få partiell sjukdagpenning måste arbetstagaren ha varit fullt sjukledig utan avbrott i minst 9 vardagar efter insjuknandet. FPA stöder deltidsarbete genom att betala partiell sjukdagpenning till arbetstagaren.

Att återvända till arbetet på deltid är ett frivilligt arrangemang som kräver både arbetstagarens och arbetsgivarens samtycke. Företagsläkaren säkerställer att arbetstagarens hälsa inte äventyras av återgången till arbete på deltid.

Hur ansöker man om partiell sjukdagpenning?

1. Arbetsgivaren, arbetstagaren, företagshälsovården eller någon annan berörd part (till exempel den behandlande läkaren) tar initiativ till partiell sjukledighet. Företagsläkaren säkerställer att deltidsarbetet inte äventyrar arbetstagarens hälsa och återhämtning.
2. En arbetstagare får rätt till partiell sjukdagpenning efter att ha varit fullt sjukledig utan avbrott i minst 9 vardagar efter insjuknandet. Arbetsgivaren betalar beroende på kollektivavtalet normal lön för denna period.

3. Arbetsgivaren, arbetstagaren och företagsläkaren träffas och utreder möjligheterna till partiell sjukledighet. De diskuterar arbetsmängden i förhållande till sjukledigheten (40/60 %, 50/50 %, 60/40 %) och nödvändiga arbetsarrangemang under den partiella sjukledigheten. Företagshälsovården och arbetsgivaren kan även förhandla per telefon.
4. Företagsläkaren gör upp ett utlåtande B för ansökan om partiell sjukdagpenning hos FPA. Arbetsgivaren lämnar en egen anmälan till FPA om den förkortade arbetstiden som överenskommit med arbetstagaren och om den lön som betalas ut under perioden med partiell sjukdagpenning. Den partiella sjukdagpenningen kan betalas för 12–120 vardagar. Dagarna med partiell sjukdagpenning minskar inte antalet dagar med full sjukdagpenning.
5. När arbetstagaren övergår till deltid betalar arbetsgivaren 40–60 procent av lönen enligt vad som överenskommit med arbetsgivaren om arbetstiden. Den partiella sjukdagpenning som FPA betalar ut är 50 procent av den normala sjukdagpenningen. Om arbetstagaren alltså arbetar 20 timmar i veckan i stället för de sedvanliga 37 timmarna (=54 % av den normala arbetstiden) betalar FPA 50 procent av den normala sjukdagpenningen.
6. Med räknaren på FPA:s webbplats kan arbetstagaren räkna ut hur den partiella sjukledigheten påverkar inkomstnivån: <http://www.kela.fi/web/sv/partiell-sjukdagpenning>

Anpassningar på arbetsplatsen

Anpassningar på arbetsplatsen innebär att arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om arbetstidsarrangemang, skräddarsydda arbetsuppgifter eller lösningar som gäller arbetsmiljöns tillgänglighet, hjälpmedel eller hjälp från en annan person. Arbetsgivaren ansvarar för att alla arbetstagare arbetar under sunda och säkra förhållanden.

Vilka anpassningar kan göras på arbetsplatsen?

1. Arbetstagaren, arbetsgivaren eller företagshälsovården märker att arbetsförhållandena behöver anpassas för att arbetstagaren ska kunna arbeta så väl som möjligt trots hälsobegränsningar. Anpassningsbehovet kan till exempel komma fram i en arbetssituation, under arbetshälsoförhandlingar, då personen övergår till partiell sjukdagpenning eller återgår till arbetet efter en sjukledighet.
2. Arbetsgivaren, arbetstagaren och företagshälsovården planerar tillsammans de lösningar som motsvarar personens arbetsförmåga. I planeringen kan de utnyttja databanker om ämnet, lösningsbeskrivningar och den egna patientorganisationens rådgivningstjänster.

3. Vid behov kan arbetsgivaren ansöka om extern finansiering för att genomföra anpassningarna, till exempel stöd för specialarrangemang på arbetsplatsen. Arbetstagaren kan ansöka om ett personligt hjälpmedel från hälsovårdscentralen, centralsjukhuset eller FPA. Dessutom kan man ansöka om hjälpmedel från arbetsolycksfalls- och trafikförsäkringssystemen som en del av den yrkesinriktade rehabiliteringen.
4. Arbetsgivaren genomför anpassningen. Arbetstagaren testar hur anpassningarna på arbetsplatsen påverkar arbetet och orken. Arbetstagaren, arbetsgivaren och företagshälsovården utvärderar lösningen och preciserar den vid behov.
5. Arbetstagaren, arbetsgivaren och företagshälsovården bedömer självständigt eller på gemensamma möten huruvida anpassningarna eller arrangemangen på arbetsplatsen motsvarar arbetstagarens behov och vilken nytta de medför.
6. Personaladministrationen och företagshälsovården antecknar anpassningsåtgärderna i sina databaser.

Arbetsprövning

Genom arbetsprövning utreder man om en person lämpar sig för ett visst arbete eller yrke eller om en viss utbildning passar för personen. En sådan situation kan uppstå till exempel efter en lång sjukdom eller om man bedömer att arbetsförmågan kommer att försämrans inom den närmaste framtiden. ■ Arbetsprövning ordnas av arbets- och näringsbyråer, FPA, arbetspensionsanstalter, olycksfalls- och trafikförsäkringsgivare samt företagshälsovården. Arbetsprövningen kan utföras hos ett företag, en enskild näringsidkare, en sammanslutning (till exempel kommun eller förening), en stiftelse, ett statligt ämbetsverk eller en verkstad.

Hur framskrider arbetsprövningsprocessen?

1. Den som ordnar arbetsprövningen eller samordnaren för arbetsförmågan kontaktar en potentiell arbetsprövningsplats och berättar om arbetsprövningen, nyttan med den och hur den framskrider.
2. Den som deltar i arbetsprövningen och den som ordnar den besöker arbetsprövningsplatsen och kommer överens om när arbetsprövningen ska inledas.
3. Ett skriftligt arbetsprövningsavtal ingås mellan arbetsprövningsplatsen, den som ordnar arbetsprövningen och den som deltar i arbetsprövningen. I avtalet kommer man överens om bland annat arbetsprövningens längd och mål och arbetsuppgifterna. Arbetsprövningens längd och den ersättning som betalas ut för arbetsprövningen bestäms enligt deltagarens situation och den som ordnar arbetsprövningen.

4. Den som ordnar arbetsprövningen ansvarar för deltagarens försäkringar. Arbetsgivaren på arbetsprövningsplatsen ansvarar för att erbjuda sunda och säkra arbetsförhållanden. Den som deltar i en arbetsprövning ingår i regel inget anställningsförhållande med den som erbjuder en arbetsprövningsplats.
5. Personen som deltar i arbetsprövningen och chefen på arbetsprövningsplatsen kommer överens om hur arbetsgemenskapen informeras. Med deltagarens samtycke får chefen berätta om orsaken till arbetsprövningen. Chefen kan säga att arrangemang till exempel i fråga om arbetstiden eller arbetsmiljön kommer att vidtas på grund av personens hälsotillstånd.
6. Arbetsprövningen inleds. Under det inledande mötet går arbetsprövningsplatsen, deltagaren och anordnaren igenom målen, arbetsuppgifterna, arbetsarrangemangen och uppföljningen.
7. Chefen på arbetsprövningsplatsen orienterar deltagaren i arbetet. Deltagaren lär sig arbetsuppgifterna steg för steg. Vid behov kan man utnyttja de tjänster som erbjuds av samordnaren för arbetsförmågan eller arbetstränaren. Arbetstiden kan så småningom förlängas till exempel från fyra till åtta timmar, en timme i taget med två veckors mellanrum. Ändringar kan även göras i arbetsmiljön.
8. Halvvägs genom arbetsprövningen utvärderas situationen, och en eventuell fortsättning planeras.
9. Arbetsprövningen avslutas. Chefen på arbetsprövningsplatsen, deltagaren och anordnaren utvärderar tillsammans arbetsprövningsperioden.

Delinvalidpension

■ Delinvalidpension är avsedd för personer som har nedsatt arbetsförmåga på grund av sjukdom eller skada men som klarar av lättare arbete eller deltidsarbete. ■ En anställd som ännu arbetar kan ansöka om ett förhandsbeslut om rätten till delinvalidpension. Arbetstagaren kan övergå till delinvalidpension direkt från arbetet och det krävs alltså ingen sjukfrånvaro för att pensionen ska beviljas. ■ Parallellt med delinvalidpensionen får arbetstagaren tjäna högst 60 procent av sin inkomstnivå före pensioneringen. Även full invalidpension kan ändras till delinvalidpension om arbetstagaren tjänar 40–60 procent av den stabiliserade genomsnittliga inkomsten och ändringen i inkomstnivån bedöms vara i minst ett år. ■ Om arbetspensionsanstalten anser att den sjuka kan förväntas tillfriskna efter en viss tid kan personen beviljas delinvalidpension på viss tid, dvs. partiellt rehabiliteringsstöd. Det kan också beviljas som stöd vid återgången till arbetet. Folkpension kan inte beviljas som partiell sjukpension.

Hur ansöker man om delinvalidpension?

1. Personen kontaktar företagsläkaren eller den behandlande läkaren, som ger ett läkarutlåtande B som bifogas till ansökan.

2. Personen ansöker om delinvalidpension genom sin arbetspensionsanstalt. Personen kan först ansöka om ett förhandsbeslut om delinvalidpension från arbetspensionsanstalten. Det betyder att personen efter ett jakande beslut har nio månader på sig att överväga delinvalidpensioneringen och komma överens med arbetsgivaren om närmare arbetsarrangemang.
3. För ansökan behövs utöver ett läkarutlåtande B om hälsotillståndet bland annat uppgifter om arbetet. Arbetsgivarens utlåtande om hur personen klarat av sitt arbete och hur deltidsarbetet i praktiken kan ordnas kan också bifogas till ansökan.
4. Arbetspensionsanstalten fattar beslut om delinvalidpension. I beslutet beaktas alltid personens situation som helhet, och innan beslutet fattas utreds det om arbetstagaren har möjlighet till yrkesinriktad rehabilitering. I beslutsfattandet deltar bland annat en sakkunnigläkare som bedömer personens återstående arbets- och funktionsförmåga utifrån B-utlåtandet och de övriga uppgifterna. Beslutet påverkas av kraven i arbetet och hur personen klarar av arbetet, och av personens möjligheter att återfå arbetsförmågan.
5. Efter ett jakande beslut kan personen fortsätta arbeta så att inkomsterna utgör högst 60 procent av den stabiliserade inkomstnivån före arbetsoförmågan. Arbetstagaren och arbetsgivaren kommer då tillsammans överens om deltidsarrangemangen. Personen kan också anmäla sig hos arbets- och näringsbyrån som arbetslös arbetssökande (deltidsarbete) eller helt sluta arbeta. Den som fått ett jakande förhandsbeslut ansöker skriftligt hos pensionsanstalten om utbetalning av delinvalidpension eller partiellt rehabiliteringsstöd.

Lämna invalidpensionen vilande

Man kan också arbeta sporadiskt eller under en längre period samtidigt som man får invalidpension. Den som är invalidpensionerad kan arbeta och tjäna högst 40 procent av den stabiliserade genomsnittliga inkomsten, men alltid minst 784,52 euro (2019 års nivå) i månaden utan att det påverkar utbetalningen av invalidpension. Om denna inkomstgräns överskrids kan arbetstagaren be om att pensionen ändras till delinvalidpension (om inkomstnivån ändras mer permanent) eller lämna pensionen vilande. Även delinvalidpension kan lämnas vilande. Då är inkomstgränsen högst 60 procent av den stabiliserade inkomstnivån eller 784,52 €/mån.

Hur lämnar man invalidpensionen vilande?

1. Arbetsgivaren och arbetstagaren kommer överens om att inleda arbetet. Arbetstagaren kan börja arbeta så fort invalidpension beviljats.
2. En arbetstagare som vill lämna sin pension vilande ska meddela pensionsanstalten om detta på förhand. Det lönar sig att meddela i god tid för att undvika återbetalningar av pension som betalats till ett för stort belopp. Arbetsavtalet eller ett lönebesked kan bifogas till anmälan.

3. Om personens lön överstiger inkomstgränsen lämnas invalidpensionen vilande från och med ingången av den månad då arbetet inleds. Pensionsanstalterna iakttar den inkomstgräns som är högre för pensionstagaren – antingen 40 procent eller 60 procent av den stabiliserade inkomstnivån eller den lagstadgade minimiinkomstgränsen 784,52 €/mån.
4. Arbetstagaren kontrollerar hur arbetet påverkar beskattningen och eventuella stöd.
5. Pensionstillväxten är 1,5 procent av pensionstagarens pensionsgrundande årsinkomster under den tid som invalidpensionen är vilande.
6. Arbetstagaren måste låta pensionen vila i minst tre månader utan avbrott. Maximitiden är två år. Pensionen kan lämnas vilande tills vidare eller för en viss tid. Pensionen kan lämnas vilande flera gånger så länge pausen mellan dem är minst en månad.
7. Om arbetstagaren inte ansökt om att utbetalningen av pensionen ska återupptas när den varit vilande i två år annulleras pensionen från den tidpunkt då den lämnades vilande.
8. Om arbetstagaren slutar arbeta eller förvärvsinkomsterna sjunker under inkomstgränserna återupptas utbetalningen av invalidpensionen på arbetstagarens anmälan.

En blick mot 2025

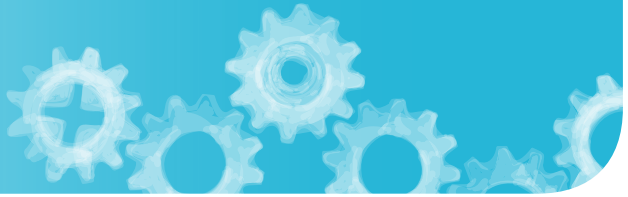
ÅR 2025 uppskattar arbetsgivarna mångfald och varierande kunskande på arbetsplatserna. Det finns arbete som motsvarar arbets sökandenas arbetsförmåga och arbetslösheten har övervunnits.

Kostnaderna för arbetslösheten har sjunkit. Jämlikheten har ökat, fattigdomen har minskat och människornas välbefinnande förbättrats.

Arbetsgivarna ser styrkorna hos varje individ. De skräddarsyr arbetsbeskrivningar på ett nytt sätt och anpassar arbetet för varje arbetstagare.

Många arbetar deltid och kombinerar lön och social trygghet på ett flexibelt sätt. Alla har lika möjligheter att bli företagare i olika branscher.

Personer i arbetsför ålder har tillgång till högklassiga tjänster till stöd för arbetsförmågan, och stödet fungerar. Arbetslösa personer går på nya hälsoundersökningar med förnyat innehåll. Där identifierar man deras arbetsförmåga och planerar de tjänster de behöver.



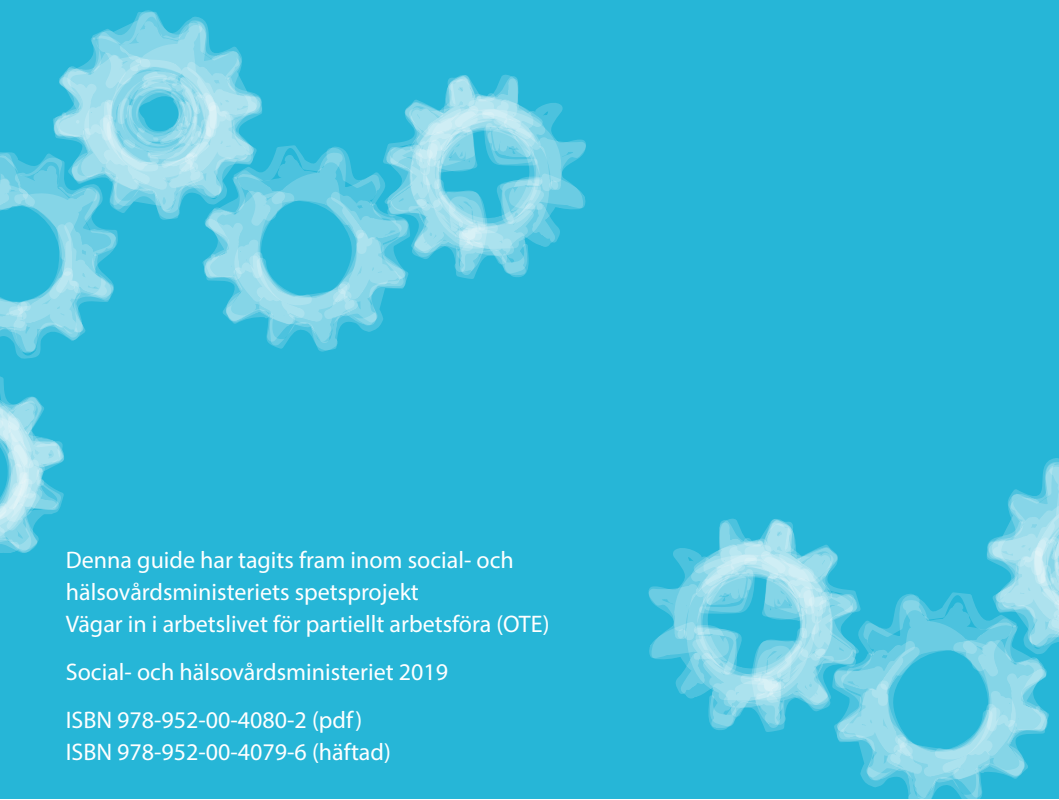
Det är enkelt för vem som helst att anlita samordnarna för arbetsförmågan och deras tjänster. Samordnarna arbetar lösningsorienterat och beaktar varje kunds individuella behov.

Yrkespersoner inom sysselsättning och stöd för arbetsförmågan bygger upp nätverk som utgör en resurs för kunden och ett stöd för yrkespersonernas arbete.

Stödet för arbetsförmågan och olika inlärningsstilar beaktas också i skolor och läroanstalter. Tillgängligheten och tillgången är god när det gäller studier. Studerande får alltid stöd i studierna när de behöver det.

Det finländska arbetslivet präglas av flexibilitet, jämlikhet och mångfald. Var och en har möjlighet att arbeta också med en sjukdom eller skada eller under en livskris. Alla arbetar enligt sina resurser och har arbetsuppgifter och arbetstider som passar just dem.

Arbete är både en rättighet och en skyldighet!



Denna guide har tagits fram inom social- och
hälsovårdsministeriets spetsprojekt
Vägar in i arbetslivet för partiellt arbetsföra (OTE)

Social- och hälsovårdsministeriet 2019

ISBN 978-952-00-4080-2 (pdf)

ISBN 978-952-00-4079-6 (häftad)



Sano Ky

