

*Utdragen sjukledighet*

---

**och återgång till arbetet**

*Handbok för arbetstagare*



ISSN 1236-116X

ISBN 952-00-1844-1 (inh.)

ISBN 952-00-1845-X (PDF)

Layout och bilder: AT-Julkaisutoimisto Oy

Tryckning: Universitetstryckeriet, Helsingfors 2006

## Sammandrag

Utdragen sjukledighet och återgång till arbetet. Handbok för arbetstagare. Helsingfors 2006. 27 s. (Social- och hälsovårdsministeriets handböcker, ISSN 1236-116X; 2005:22) ISBN 952-00-1844-1 (inh.), ISBN 952-00-1845-X (PDF)

---

I handboken betraktas arbetstagarens, arbetsgivarens och företagshälsovårdens roll vid en lyckad återgång till arbete. Handboken uppmuntrar personer med lång sjukledighet att hålla kontakt med sin arbetsplats och företagshälsovården för att återgången till arbetet skall ske vid rätt tidpunkt och med trygghet. Samtidigt ges information om tjänster som är tillgängliga utanför arbetsplatsen och om ekonomiskt stöd. Tjänster och stödåtgärder kan erhållas från arbetspensionsanstalter, försäkringsanstalter, FPA, rehabiliteringsinrättningar och arbetskraftsbyråer.

Handboken betonar betydelsen av planering i god tid när man skall återgå till arbetet från en lång sjukledighet. Särskilt samarbete mellan arbetstagaren, hans eller hennes närmaste förman och företagshälsovården är av stor betydelse. I slutet av handboken finns en förteckning över aktörer som ger mer detaljerad information om vilket stöd som kan erhållas vid återgång till arbete. Handboken har utarbetats som ett samarbete inom ramen för Veto-programmet, som genomförs av Stiftelsen för Rehabilitering och Folkpensionsanstalten samt social- och hälsovårdsministeriet. Handboken baserar sig på det internationella RETURN-projektet.

**Nyckelord:** arbete, arbetstagare, företagshälsovård, förmåner, rehabiliteringstjänster, samarbete, sjukledighet

## Tiivistelmä

Pitkittyvä sairausloma ja työhön paluu. Opas työntekijälle. Helsinki 2006. 27 s. (Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita, ISSN 1236-116X; 2005:22) ISBN 952-00-1844-1 (nid.), ISBN 952-00-1845-X (PDF)

---

Oppaassa tarkastellaan työntekijän, työnantajan ja työterveys­huollon roolia onnistuneen työhön paluun toteuttamisessa. Opas rohkaisee pitkällä sairauslomalla olevaa pitämään yhteyttä työpaikkaansa ja työterveyshuoltoon, jotta työhön paluu tapah­tuu oikea-aikaisesti ja turvallisesti. Samalla esitellään myös työ­paikan ulkopuolelta saatavissa olevat palvelut ja taloudellinen tuki. Palveluja ja tukitoimia voi saada työeläkelaitoksista, va­kuutuslaitoksista, Kelasta, kuntoutuslaitoksista ja työvoimatoi­mistoista.

Opas korostaa hyvissä ajoin tapahtuvan suunnittelun merki­tystä palattaessa työhön pitkältä sairauslomalta. Erityisesti työn­tekijän, hänen lähiesimiehensä ja työterveyshuollon välisellä yhteistyöllä on suuri merkitys. Oppaan lopussa on lista toi­mijoista, joilta saa yksityiskohtaisempaa tietoa työhön paluun tukemisesta. Opas on laadittu Kansaneläkelaitoksen, Kuntou­lussäätiön ja sosiaali- ja terveysministeriön hallinnoiman Veto-ohjelman yhteistyönä. Opas pohjautuu kansainväliseen RETURN-hankkeeseen.

**Asiasanat:** etuudet, kuntoutuspalvelut, sairausloma, työ, työnte­kijät, työterveyshuolto, yhteistyö

## Summary

Prolonged Sickness Leave and Return to Work. A Handbook for Employee. Helsinki 2006. 27pp. (Handbooks of the Ministry of Social Affairs and Health, ISSN 1236-116X; 2005:22) ISBN 952-00-1844-1 (print), ISBN 952-00-1845-X (PDF)

---

The handbook looks at the role of employees, employers and occupational health care in ensuring a successful return to work from a long sickness leave. The handbook encourages those on a long sickness leave to keep in contact with their workplace and occupational health care so that the return to work can take place timely and safely. Services available outside the workplace and types of financial support are dealt with, too. Services and supportive measures are available from the employee pension institutions, insurance institutions, the Social Insurance Institution, rehabilitation institutions and employment offices.

The handbook emphasises how important it is to start planning the return to work from a long sickness leave in good time. Co-operation between the employee, his/her closest chief and occupational health care is vital. At the end of the handbook there is a list of the bodies from which one can obtain more detailed information about support for returning to work. The handbook has been prepared in co-operation by the Social Insurance Institution of Finland, the Rehabilitation Foundation and the VETO (Work Attraction) Programme which is administered by the Ministry of Social Affairs and Health. The handbook is based on the international RETURN project.

**Key words:** benefits, co-operation, employees, occupational health care, rehabilitation services, sickness leave, work

## INNEHÅLL

---

<b>1</b>	Vad handlar den här handboken om? .....	7
<b>2</b>	Planering av arbetstagarens återgång till arbetet .....	8
	Vikten av planering .....	8
	Arbetsgivarens möjligheter att stödja arbetstagarens återgång till arbetet .....	9
	Arbetstagarens egen roll vid återgången till arbetet .....	10
	Vårdinstansernas och företagshälsovårdens roll .....	14
<b>3</b>	Tjänster som stödjer en återgång till arbetet och rehabilitering ...	16
<b>4</b>	Utkomst, förmåner och eventuella kostnadsansvariga .....	19
	Utkomsten under sjukledighet .....	19
	Utkomsten vid en återgång till arbetet och eventuella service- eller förmånsfinansiärer .....	20
<b>5</b>	Verksamhetens rättsliga grund .....	23
<b>6</b>	Eget initiativ behövs också .....	25
	Närmare information .....	26

# UTDRAGEN SJUKLEDIGHET OCH ÅTERGÅNG TILL ARBETET

## Handbok för arbetstagare

---

### 1. Vad handlar den här handboken om?

Nästan varje arbetstagare blir någon gång tvungen att stanna hemma från jobbet på grund av sjukdom. För att tillfriskna är det nödvändigt att ta ut sjukledighet. Efter en kort sjukledighet medför det vanligtvis inga svårigheter att återgå till sitt tidigare arbete utan särskilda åtgärder. Ibland kan sjukledigheten emellertid dra ut på tiden så mycket att kontakten med arbetsplatsen hotar att brytas. En sjukledig arbetstagare kan kanske bekymra sig över sin sjukdom och dess inverkan på möjligheterna att klara av jobbet. Arbetstagaren kan också bekymra sig över den fortsatta behandlingen av sjukdomen, nödvändig rehabilitering eller effekterna av frånvaron på utkomstskyddet. Arbetstagaren kan känna sig osäker på hur han eller hon ska sköta alla ärenden som gäller återgången till arbetet, om han eller hon av någon orsak inte kan återgå till sina tidigare arbetsuppgifter.

Den här handboken berättar i korthet

- vad man kan göra på arbetsplatsen för att trygga återgången till arbetet
- var man får hjälp och information
- vilken information som behövs
- vilka tjänster som finns tillgängliga och vilka instanser som erbjuder tjänster
- verksamhetens rättsliga och administrativa grund.

## 2. Planering av arbetstagarens återgång till arbetet

### Vikten av planering

---

Återgången till arbetet efter en lång sjukledighet är oftast inte en enskild händelse utan en process, dvs. en serie åtgärder. I allmänhet ingår flera aktörer i processen: arbetstagaren, arbetsgivarens personaladministration, den närmaste chefen, företagshälsovården, arbetarskyddet, instanser som erbjuder och finansierar medicinska och yrkesinriktade rehabiliteringstjänster, Folkpensionsanstalten, arbetspensionsanstalten och Arbetskraftsbyrån. Efter som processen omfattar flera åtgärder och flera olika aktörer är planeringen av en återgång till arbetet extra viktig.

Planeringen ska inledas i ett så tidigt skede som möjligt. Redan i början av sjukledigheten kan man planera åtgärder som stödjer återgången till arbetet. Det kan till exempel vara bra att komma överens om hur kontakten mellan den sjuklediga och arbetsplatsen ska skötas, och i synnerhet vem som ansvarar för att kontakten upprätthålls. I synnerhet om sjukledigheten drar ut på tiden är det viktigt att man förbereder sig för återgången till arbetet. Inom ramen för det internationella projektet RETURN beslöt man rekommendera att planeringen av en återgång till arbetet inleds senast den sjätte veckan av sjukledigheten. Planeringen ska helst inledas via företagshälsovården. Det är viktigt att också arbetsgivaren deltar i planeringen, för det är den närmaste chefen som känner till förhållandena på arbetsplatsen och kan stödja företagshälsovården tillsammans med representanter för arbetarskyddet och personalförvaltningen.

---

RETURN var ett internationellt forskningsprojekt som finansierades av EU:s femte forskningsprogram. I projektet ingick forskningsinstitut från Irland, Italien, Tyskland, Holland, Österrike och Finland. Projektet genomfördes under åren 2000–2002 med Work Research Centre i Dublin som samordnare. I Finland genomfördes projektet av Fpa:s forsknings- och utvecklingsenhet, och som företagsexpert verkade Fortum Abp. Denna handbok bygger på arbetet inom ramen för projektet RETURN.



Planen för en återgång till arbetet kan inbegripa åtgärder på arbetsplatsen. Efter själva vården kan det behövas olika arbetsarrangemang, arbetsplatsplanering, en organisering av arbetet och andra liknande åtgärder samt en hänvisning till rehabilitering.

### Arbetsgivarens möjligheter att stödja arbetstagarens återgång till arbetet

Det finns mycket som arbetsgivaren kan göra för att hjälpa sin arbetstagare att återvända till arbetet efter en sjukledighet, men hans insats kan vara värdefull redan i ett tidigt skede av tillfrisknandet. Det kan vara bra att gå igenom följande frågor:

- Vilka anvisningar, avtal och principer i fråga om sjukledighet gäller på arbetsplatsen?
- Vem på arbetsplatsen ansvarar för att åtgärderna genomförs, dvs. vem kan upplysa den sjuklediga arbetstagaren om vad som förväntas av honom eller henne och vilken hjälp han eller hon kan få av företaget?
- Finns det en person på arbetsplatsen som stödjer den sjuklediga och regelbundet informerar honom eller henne om vad som händer på arbetsplatsen, hjälper honom eller henne att få olika behandlingar och ansöka om förmåner eller kan vara hans eller hennes stöd vid planeringen av en återgång till arbetet?

En del arbetsplatser kan ha en handledare som utsetts att ta hand om dessa uppgifter. Beroende på arbetsplatsens storlek och arbetsrutiner kan diskussionspartnern vara t.ex. personalförvaltningen, arbetarskyddschefen, den närmaste chefen, arbetarskyddsfullmäktigen eller förtroendemannen.

- Finns det andra tjänster på arbetsplatsen som kunde hjälpa den sjuklediga vid tillfrisknandet eller återgången till arbetet?
- Vilken roll innehar företagshälsovården?
- Kan arbetsplatsen stödja behandlingar eller undersökningar som kan påskynda tillfrisknandet eller återgången till arbetet?

Det ligger i arbetsgivarens intresse att se till att arbetstagen smidigt kan återvända till arbetet, att den länge sjuklediga arbetstagen inte stöter på oskäliga hinder som försvårar arbetet eller kanske leder till en ny sjukledighet. Det är skäl att först och främst diskutera med den närmaste chefen och företagshälsovården om återgången till arbetet och arrangemangen kring den. Temat för diskussionerna är inte arbetstagens sjukdom eller sjukdomsbehandlingen, utan arbetstagens arbetsförmåga och eventuella begränsningar för en återgång till arbetet. Om det tidigare arbetet inte längre kan komma i fråga behövs det mer omfattande arrangemang. Då är personalförvaltningen, linjeorganisationen, företagshälsovården och vid behov förtroendemannen i nyckelposition. Det kan också finnas en omplaceringskommitté på arbetsplatsen, som sköter just den här typen av frågor.



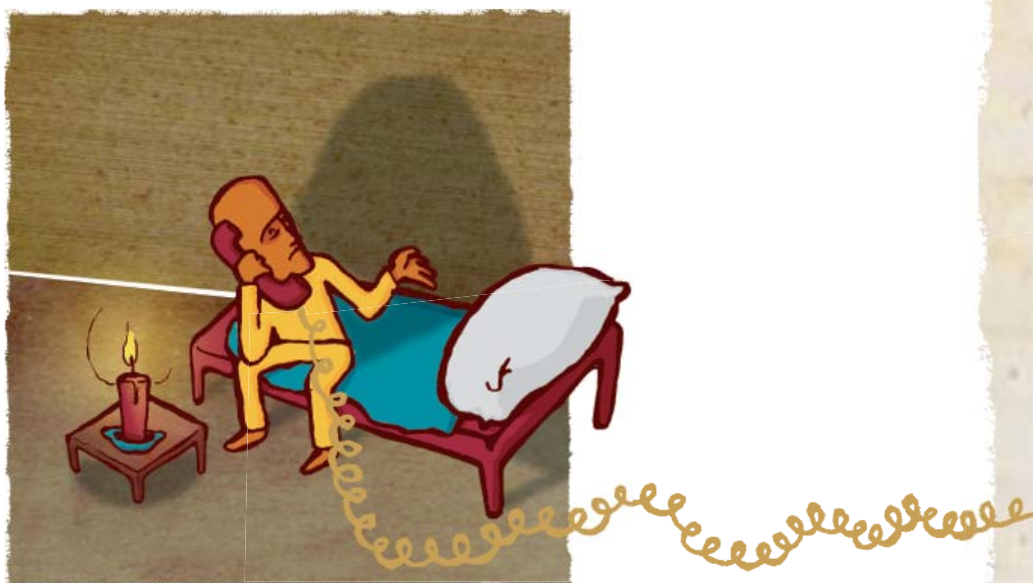
### Arbetstagens egen roll vid återgången till arbetet

Den sjuklediga kan själv påskynda tillfrisknandet genom att följa behandlingsinstruktionerna och sätta som mål att återvända till arbetet. Det är viktigt att se till att funktionsförmågan upprätthålls även med tanke på de begränsningar som sjukdomen medför. Det kan vara bra att hålla regelbunden kontakt med arbetsplatsen, för då kan eventuella arrangemang kring återgången till arbetet genomföras smidigare.

Enligt överenskommen praxis ska arbetstagen så snabbt som möjligt meddela arbetsplatsen om en eventuell arbetsförmåga

till följd av sjukdomen och om den fortsätter, i allmänhet åtminstone till den närmaste chefen. I detta sammanhang är det naturligt att diskutera hur lång sjukledigheten blir enligt aktuella uppgifter, hur arbetsuppgifterna sköts och eventuella arrangemang kring återgången till arbetet. Förtroendemannen eller arbetarskyddssystemet kan behövas för kontakterna med arbetsplatsen. När uppgifterna om en persons hälsa behandlas följs personuppgiftslagen, lagen om patientens ställning och rättigheter, lagen om företagshälsovård samt lagen om integritetsskydd i arbetslivet.

Den sjuklediga ska gärna stå i kontakt med företagshälsovården för att få råd, handledning och instruktioner. Om företagshälsovården av någon anledning inte kan vara till hjälp kan den sjuklediga be om information kring arbetet av den behandlande läkaren. En återgång till arbetet får dock inte försvaga eller fördröja tillfrisknandet. Om arbetstagaren efter sjukdomen har begränsningar som gör det svårare för honom eller henne att utföra arbetet ska han eller hon komma överens med arbetsgivaren om hur arbetsuppgifterna kan anpassas enligt hans eller hennes behov. Företagshälsovårdens sakkunskap och stöd är nödvändigt i diskussionerna. Företagshälsovården ska kontaktas i synnerhet när man misstänker att sjukdomen har samband med arbetet el-



ler att en återgång till arbetet kan förknippas med hälsoproblem och behov av arbetsarrangemang. Om arbetstagaren inte känner till företagshälsovården på arbetsplatsen kan han eller hon begära närmare information av arbetsgivaren.

### Exempel

*Sanna är en 53-årig byråsekreterare på ett företag med omkring 250 anställda. Hon arbetar i ett team på 7 anställda som betjänar närmast ekonomiförvaltningen och personalförvaltningen. Efter sin 50-årsdag började Sanna besväras av allt större smärtor i ryggen. Hon hade haft symptom redan tidigare, men de hade i allmänhet gått om rätt snabbt. Till en början klarade hon sig någorlunda med värktabletter, men när smärtorna blev värre kontaktade hon företagshälsovården. På grund av att symptomen kräver specialiserad sjukvård remitterades hon till operativ behandling. Efter operationen fick hon till en början en månads sjukledighet. Innan hon skrevs ut fick hon en rehabiliteringsplan. Men ryggen blev inte bättre på önskat sätt. Under de följande fyra månaderna försökte man åtgärda problemen med olika rehabiliteringsmetoder. När ingenting hade önskad effekt beslöt man genomföra en ny operation. Eftersom det inte längre gällde ett brådskande fall opererades Sanna först sex månader efter den första operationen. Nu lycka-*



des operationen och Sanna var beredd att återvända till arbetet omkring åtta månader efter den första operationen.

Sanna hade ringt upp sin närmaste chef rätt snart efter den första operationen. Arbetsgemenskapen beslutade att inte ta en vikarie för henne eftersom man tänkte sig att de andra kan sköta arbetet under den månad hon var sjukledig. När sjukledigheten drog ut på tiden anställdes ändå en vikarie och Sannas närmaste chef diskuterade frågan med Sanna. Under den allt längre sjukledigheten tittade Sanna några gånger in på arbetsplatsen för att träffa sina arbetskamrater och sin chef. Via sina arbetskamrater fick hon också inbjudan till arbetsplatsens sommarfest. Emellertid var ryggen just då som värst och Sanna vågade inte gå på festen. Under sjukledigheten tog ekonomiförvaltningen i bruk ett nytt dataprogram, och de sände instruktionsböckerna hem till Sanna.

Företagshälsovårdaren höll aktivt kontakt med Sanna under sjukledigheten. Omkring en månad innan den överenskomna dagen då Sanna skulle återvända till arbetet sammankallade företagshälsovården ett möte på arbetsplatsen för Sanna, hennes närmaste chef samt företagsläkaren och företagshälsovårdaren. På mötet sade Sanna att hon tvekade om hon genast skulle kunna arbeta heldag, när hon dessutom ännu skulle lära sig det nya programmet. Teorin hade hon redan hunnit läsa hemma i instruktionsböckerna. Man beslöt att företagshälsovårdaren frågar en bekant rehabiliteringsrådgivare på pensionsanstalten om det vore möjligt för Sanna att få göra en arbetsprövning, vilket betyder att hon då kunde arbeta halvdag i sitt eget arbete. Chefen hörde sig för hos vikarien om hon kunde fortsätta halvdag under den 3 månader långa arbetsprövningen. Riktlinjerna för en skriftlig plan utarbetades på mötet.

Sanna ansökte hos pensionsanstalten om arbetsprövning som yrkesinriktad rehabilitering och för detta sände hon rehabiliteringsansökan till pensionsanstalten. Ansökan inkluderade Sannas skriftliga rehabiliteringsplan för arbetsprövning samt B-utlåtande. Planen för arbetsprövning var godkänd av pensionsanstalten och Sanna fick ett skriftligt beslut om saken. Pensionsanstaltens rehabiliteringsrådgivare, Sanna och representanten för arbetsgivaren gjorde ett skriftligt avtal om arbetsprövningen. Enligt planen fick Sanna också en ergonomiskt riktig arbetsstol och företags-

*hälsovårdens ergonomiexpert lärde henne att använda stolen rätt liksom även att utnyttja rätt ergonomi i arbetet i övrigt. Pensionsanstalten betalade Sanna rehabiliteringspenning och tecknade en olycksfallsförsäkring för henne. Under arbetsprövningen blev Sanna allt säkrare på att ryggen håller och hon har nu arbetat heltid ett år, även om hon tidvis blir tvungen att ta smärtstillande mediciner.*

### Vårdinstansernas och företagshälsovårdens roll

Den sjuklediga arbetstagarens behandlande läkare innehar en central ställning när det gäller medicinsk behandling och stöd för tillfrisknandet. I ett så tidigt skede som möjligt ska den behandlande läkaren besluta även huruvida sjukdomen förutsätter rehabilitering eller andra åtgärder som stöd för en återgång till arbetet. Utöver en vårdplan kräver en längre sjukledighet ofta en rehabiliteringsplan.

Den behandlande läkaren bedömer också hurdana uppgifter den sjuklediga arbetstagaren kan utföra i olika skeden av tillfrisknandet. Samtidigt utreds behovet och möjligheterna till deltidsarrangemang både ur arbetsplatsens och arbetstagarens synvinkel.



Hälsocentralsläkarens, specialistläkarens och sjukhusläkarens kunskaper om konvalescentens arbetsplats och arbete är ofta begränsade. Det är svårt för någon annan än företagsläkaren att bedöma vilka uppgifter och hur mycket arbete den sjuklediga efter ledigheten tryggt kan utföra utan att fördröja eller riskera tillfrisknandet. Naturligtvis kan den sjuklediga själv berätta om sitt arbete, men det är möjligt att läkaren behöver noggranna uppgifter om belastningarna och förutsättningarna för att utföra jobbet. Därför är det viktigt att den sjuklediga regelbundet informerar företagshälsovården om sin sjukdom eller sitt olycksfall, så att företagshälsovården kan hjälpa till under hela vårdprocessen, vid behov under rehabiliteringen och när tiden för återgången till arbetet närmar sig.

Den behandlande läkaren kan ibland bedöma endast vilka begränsningar sjukdomen har på arbetstagarens funktionsförmåga och låta företagshälsovården bedöma arbetsförmågan. I en del fall förutsätter en bedömning av funktionsförmågan ytterligare sakkunskap. Till exempel när det gäller fysiska sjukdomar kan en fysioterapeut eller en ergoterapeut hjälpa till att bedöma prestationsförmågan och se hur långt den räcker med tanke på de krav som arbetet ställer.

Den behandlande läkaren kan också vara den sjukledigas företagsläkare, som är väl insatt i den sjukledigas arbete och har goda kontakter med arbetsgivaren och andra som vet mycket om själva arbetet. Genom sin utbildning och sina kunskaper har läkaren utmärkta förutsättningar att bedöma den sjukledigas arbetsförmåga. Om sjukdomen eller skadan förutsätter ändringar i arbetsuppgifterna antingen för en kortare tid eller bestående, är det skäl att diskutera med chefen och företagshälsovården om de nödvändiga arrangemangen. Företagshälsovården hjälper till att komma överens om ändringarna med arbetsgivaren och arbetarskyddsorganisationen på arbetsplatsen.

### 3. Tjänster som stödjer en återgång till arbetet och rehabilitering

---

När arbetstagaren efter sjukledigheten kontakter företagshälsovården anvisas han eller hon vid behov till det rätta systemet. Arbetstagaren kan även kontakta Folkpensionsanstaltens lokalbyrå. Det kan vara bra att vara aktiv och själv fråga om rehabiliteringsmöjligheter. Om företagshälsovården inte har deltagit i sjukvården är det skäl att kontakta företagshälsovårdaren eller -läkaren senast då sjukledigheten börjar dra ut på tiden. När den sjuklediga ger sitt samtycke till att vårdinstansen och företagshälsovården samarbetar hjälper han eller hon de sakkunniga att agera för hans eller hennes eget bästa. Oftast slår arrangemangen kring en återgång till arbetet väl ut när den sjukledigas närmaste chef, vårdinstansen och företagshälsovården samarbetar. Vid behov kan man också ta med andra instanser i samarbetet, t.ex. Folkpensionsanstalten eller arbetspensionsanstalten.

Folkpensionsanstalten kan låta utföra en bedömning av arbetsförmågan eller en utredning av hälsotillståndet utgående från sjukförsäkringslagen. Det ska i varje fall kontrolleras att den sjuklediga arbetstagarens behov av rehabilitering har utretts när dagpenningen enligt sjukförsäkringslagen utbetalats i 60 dagar. Vid behov bedöms behovet av rehabilitering på en rehabiliteringsanstalt. Det viktiga är att den behandlande läkaren och den sjuklediga själva är aktiva och tar initiativ då det sannolikt är nödvändigt att arbetsförmågan eller rehabiliteringsbehovet bedöms, eller att hälsotillståndet utreds. Det går då snabbare att klargöra läget och den sjuklediga kan snabbare få vård eller rehabilitering.





### Rehabilitering som stöd för en återgång till arbetet kan fås på olika sätt:

**Hälsovården** anordnar medicinsk rehabilitering för kommunens invånare (t.ex. fysioterapi, talterapi, neuropsykologisk rehabilitering).

**Via företagshälsovården** kan den sjuklediga arbetstagaren få medicinsk rehabilitering (t.ex. grupprehabilitering) eller yrkesinriktad rehabilitering (t.ex. arbetsprövning på sin egen arbetsplats). Företagshälsovårdens verksamhet bygger på samarbete mellan arbetstagaren, arbetsgivaren samt bl.a. rehabiliteringsarrangörerna.

**Arbetspensionsanstalternas** rehabilitering riktar sig till arbetstagare som är arbetsoförmögna eller riskerar att bli arbetsoförmögna (t.ex. arbetsprövning på deras egen eller annan arbetsplats och/eller utbildning till ett nytt yrke). Arbetspensionssystemet bär huvudansvaret för den yrkesinriktade rehabiliteringen för personer i arbetslivet.

**Folkpensionsanstalten** kan bevilja medicinsk och yrkesinriktad rehabilitering. Den här vägen kan man söka sig till bl.a. olika rehabiliteringskurser eller psykoterapi. Folkpensionsanstalten ger närmare information om dessa möjligheter. Om arbetstagarens arbets- och förvärvsförmåga i väsentlig grad försvagats och arbetsplatsens och företagshälsovårdens åtgärder inte är tillräckliga kan arbetstagaren utreda möjligheterna att få rehabilitering för att upprätthålla arbetsförmågan.

**Arbetsförvaltningen** rehabiliterar personer som hotas av arbetslöshet och personer som byter yrke.

**Olycksfalls- och trafikförsäkringsanstalterna** erbjuder yrkesinriktad och medicinsk rehabilitering till personer som handikappats i en arbetsolycka, genom en yrkessjukdom eller trafikskada (t.ex. utredning av hjälpmedel och hjälpmedel, rehabiliteringsperioder i öppen och anstaltsvård, anpassningsträning, utbildning för ett lämpligt arbete eller yrke).

### Arbetspensionsrehabiliteringens tjänster är till exempel

- rådgivning och handledning
- utredning av rehabiliteringsmöjligheterna
- arbetsprövningar på den egna arbetsplatsen eller i annat arbete
- arbetsträning
- kompletterande yrkeskunskap eller en utbildning som leder till ett yrke
- stöd för företagsverksamhet (näringsunderstöd)

### Folkpensionsanstaltens tjänster för yrkesinriktad rehabilitering är till exempel

- rådgivning, rehabiliteringsplanering, undersökning för att utreda rehabiliteringsbehovet samt rehabiliteringsundersökning
- arbetsprövning, rehabiliteringsprövning och arbetsträning
- träning i syfte att upprätthålla och förbättra arbetsförmågan
- utbildning till det första eller ett nytt yrke
- näringsstöd eller stöd för yrkesutövning
- hjälpmedel som behövs för arbete och studier
- studier som behövs för arbetet

### Arbetsförvaltningens rehabiliteringstjänster är till exempel

- yrkesvals- och karriärplaneringstjänster och därtill hörande utredning av arbetstagarens hälsotillstånd och lämplighet för jobbet
- sakkunnigkonsultationer
- rådgivning och handledning i frågor som rör placering i arbetet och yrkesutbildning samt arbetsförmågan
- arbets- och utbildningsprövning i yrkesläroanstalter samt studiebesök
- arbetsträning på en arbetsklínik eller annan serviceenhet
- arbetskraftspolitisk vuxenutbildning
- stöd till arbetsgivaren för anpassningsåtgärder i arbetsmiljön

## 4. Utkomst, förmåner och eventuella kostnadsansvariga

### Utkomsten under en sjukledighet

---

Under sjukledigheten betalar arbetsgivaren lön enligt arbetsavtalslagen under minst nio vardagar efter insjuknandet. Om anställningen varat minst en månad får arbetstagaren full lön till utgången av den nionde vardagen. Vid mindre än en månad långa anställningar har arbetstagaren på motsvarande sätt rätt att få 50 procent av lönen. Arbetsgivarens skyldighet att betala lön under sjuktiden varierar i olika branscher. Kontrollera i det egna kollektivavtalet för vilken tid arbetstagaren har rätt till lön under sjuktiden. För denna tid utbetalas den sjukledigas sjukförsäkringsdagpenning till arbetsgivaren. När arbetsgivarens skyldighet att betala ut lön utgår börjar den sjuklediga få sjukdagpenning. Beloppet varierar enligt lönen storlek. Sjukdagpenningen utgör ca 66 % av lönen och den utbetalas för max. 300 sjukdagar.

När en arbetstagare blir sjukledig på grund av en arbetsolycka eller yrkessjukdom ska man ta reda på arbetsgivarens olycksfallsförsäkringsanstalt och sända bolaget alla nödvändiga anmälningar. Arbetsgivaren är skyldig att göra anmälningarna. Vanligtvis finns det en kontaktperson på arbetsplatsen som känner till förfaringssätten. Försäkringsanstalten ersätter undersöknings- och vårdkostnaderna för en arbetsolycka. Om arbetsgivaren betalar lön under sjuktiden utbetalas sjukförsäkrings- och olycksfallsförsäkringsersättningarna till arbetsgivaren. Trafikförsäkringsbolaget står för utkomstskyddet under sjukledigheten efter en trafikolycka.

## Utkomsten vid en återgång till arbetet och eventuella begränsningar i tjänster eller förmåner

En viktig utkomstkälla vid återgången till arbetet kan vara **rehabiliteringspenningen** som betalas under olika rehabiliteringsåtgärder. Därtill kan en arbetstagare som återvänder till arbetet som förmån få **kostnadsersättningar** för olika behandlingar, undersökningar eller rehabiliteringsåtgärder.

Det finländska systemet känner inte till möjligheten att arbeta under sjukdagpenningensperioden, även om en reform som gäller partiell sjukdagpenning är under beredning. För närvarande återvänder arbetstagaren till arbetet först när sjukledigheten slutar. Om den sjuklediga anser sig vara arbetsför även om han eller hon har ett läkarintyg på att han eller hon är arbetsoförmögen till följd av sjukdomen, kan han eller hon förhandla med den behandlande läkaren eller företagshälsovården om att avbryta sjukledigheten. En återgång till arbetet kan vara möjlig även i det fall att arbetsgivaren är villig att betala full lön även för deltidsarbete eller om den återvändande arbetstagaren anser att han eller hon klara sig på en deltidslön. I en del fall kan arbetspensionsanstalten ordna med arbetsprövning eller arbetsträning som stöd för en återgång till arbetet, och då utgörs ersättningen av en rehabiliteringspenning enligt arbetspensionslagarna.

Man bör komma ihåg att sjukledigheten är avsedd för vård och tillfrisknande. Arbetstagaren ska alltid förhandla om behovet av sjukledighet med företagshälsovården eller den behandlande läkaren.

Försäkringsbolagen, Folkpensionsanstalten och arbetskraftsbyråerna kan utnyttja många metoder för att främja en återgång till arbetet. I en del fall kan även olycksfalls- eller trafikförsäkringsbolaget betala för undersökningar eller behandlingar även hos privata sjukvårdsinrättningar så att den skadade inte behöver vänta på att få vård t.ex. på grund av sjukhusköer. Ett villkor är då att åtgärden bedöms påskynda en återgång till arbetet.

En arbetstagare har rätt till **arbetspensionssystemets yrkesinriktade rehabilitering** när hotet om en arbetsoförmåga föreligger som kan minskas genom yrkesinriktad rehabilitering. På vissa villkor gäller rätten endast tillgången till yrkesinriktad rehabili-

tering, inte rehabiliteringens innehåll. Vid en arbetspensionsrehabilitering utreds i allmänhet först möjligheterna att återvända till arbetet t.ex. med hjälp av arbetsprövning eller arbetsträning. Om en återgång till det tidigare jobbet inte lyckas kan pensionsanstalten ersätta även en omskolning eller ge näringsstöd åt en arbetstagare som blir företagare.

**Arbetsolyckor, olyckor under arbetsresan samt yrkessjukdomar** ersätts enligt lagen om olycksfallsförsäkring. Målet med rehabilitering enligt lagen om olycksfalls- och trafikförsäkring är att den skadade arbetstagaren kan fortsätta i arbetslivet så att han eller hon även framöver kan få sin huvudsakliga utkomst från förvärvsarbetet. Den skadade ska därför kontakta den försäkringsanstalt som har hand om ärendet eller Försäkringsbranschens rehabilitering r.f. Olycksfallslagstiftningen och trafikförsäkringen erbjuder en möjlighet för arbetstagaren att återvända till arbetet genom att försäkringsanstalten betalar ersättning för partiell arbetsförmåga, och då kan arbetstagaren förhandla med arbetsgivaren om lämpliga arbetsuppgifter och arbetstider under konvalescensen. Om olyckan eller yrkessjukdomen ger ett bestående men kan arbetstagaren få en menersättning beroende på skadans storlek.

Terapin och rehabiliteringen för sjukdomen ska i princip **bekostas av hälso- och sjukvården**. Om behandlingarna för olycksfallet och övriga ersättningar betalas av olycksfalls- eller trafikförsäkringsanstalten skall denna försäkringsanstalt även bekosta rehabiliteringen och övriga terapeutiska fortsatta åtgärder.

**Folkpensionsanstalten** kan ersätta rehabiliteringen på många grunder. Utöver en utredning av rehabiliteringsbehovet kan rehabiliteringen bestå av t.ex. arbetsprövning, rehabiliteringsundersökningar ur den yrkesinriktade rehabiliteringens synvinkel, bekostandet av hjälpmedel för studier eller arbete eller beviljandet av näringsstöd för företagsverksamhet eller självständigt yrkesutövande. Folkpensionsanstalten kan även anordna medicinsk rehabilitering för gravt handikappade och därigenom försöka bevara eller förbättra arbetstagarens arbets- eller funktionsförmåga. Folkpensionsanstalten kan avväga att bekosta även bl.a. anpassningsträning, psykoterapi och en del andra rehabiliteringsformer för specialgrupper. Utgångspunkten för en re-

habilitering ordnad av Folkpensionsanstalten är att hotet om förlorad arbets- eller funktionsförmåga till följd av sjukdomar eller skador uppfyller kriterierna. Folkpensionsanstalten kan även betala en rehabiliteringspenning under rehabiliteringen som utgör utkomstskyddet under rehabiliteringen.

Därtill är **arbetskraftsbyrån** en central serviceproducent och finansiär för yrkesinriktad rehabilitering. Arbetskraftsbyrån kan bevilja arbetsgivaren stöd för de kostnader som orsakas av arrangemang på arbetsplatsen för en rehabiliteringsklient. Stödet kan beviljas för ändringsarbeten på arbetsmaskiner, arbetsmetoder eller de yttre omständigheterna på arbetsplatsen. Ersättning kan även utbetalas för en viss tid för en annan arbetstagares hjälp för att rehabiliteringsklienten ska klara sig bättre i arbetet. På arbetskraftsbyrån anordnas även avgiftsbelagda rehabiliteringstjänster som består av en utredning av rehabiliteringsresurserna och förberedelser inför en återgång till arbetet. Tjänsterna kan anordnas som avgiftsbelagda tjänster på uppdrag av beställaren, t.ex. arbetsgivaren eller arbetsgivarens olycksfalls- eller pensionsförsäkringsanstalt.

Om sjukdomen orsakar ett bestående men eller specialkostnader och den insjuknade fortsätter att jobba kan han ha möjlighet att få handikappbidrag. Om den insjuknade behöver bil i arbetet och den bestående medicinska skadan är minst 60 % eller om invaliditetsprocenten för ett bestående rörelseskada i de nedre extremiteterna är minst 40 % får han eller hon återbäring på sin bilskatt. En synskadad kan få återbäring på bilskatten oavsett arbete om invaliditetsprocenten är minst 80 %.

## 5. Verksamhetens rättsliga grund

---

**Arbetsavtalslagen** tillämpas på alla arbetstagare i anställningsförhållande. Enligt arbetsavtalslagen får arbetsgivaren inte utan godtagbart skäl ställa arbetstagaren i en ojämlig ställning på grund av hans eller hennes hälsotillstånd. I allmänhet får en arbetstagare inte sägas upp på grund av sjukdom eller olycksfall. En uppsägning kan vara tillåten på ekonomiska eller produktionsmässiga grunder eller om arbetstagarens arbetsförmåga minskat väsentligt och så långsiktigt att arbetsgivaren rimligen inte kan förväntas fortsätta avtalsförhållandet. Därtill måste det föreligga ett sakligt och vägande skäl till uppsägningen. I en del kollektivavtal ingår en överenskommelse om att arbetstagare inte får sägas upp under sjukledigheten. Om anställningen sägs upp utan orsak har arbetstagaren rätt till skadestånd. Arbetarskyddsdistrikten och den anställdas eget fackförbund ger närmare information om tolkningen av arbetsavtalslagen.

Statstjänstemännen lyder under **statstjänstemannalagen**, enligt vilken myndigheten inte får säga upp anställningen av skäl som beror på tjänstemannen, ifall skälet inte är synnerligen vägande. Enligt lagen kan tjänstemannens sjukdom, lyte eller kroppsskada inte anses vara ett sådant skäl, om inte följden är en väsentlig och bestående nedgång i tjänstemannens arbetsförmåga och tjänstemannen på grund härav har rätt till invalidpension. Bestämmelserna i **lagen om kommunala tjänsteinnehavare** motsvarar bestämmelserna för statstjänstemännen.

**Arbetarskyddslagen** ställer krav såväl på arbetsgivaren som på arbetstagaren när det gäller både säkerhet och hälsa. Arbetsgivaren är skyldig att sörja för arbetstagarnas säkerhet och hälsa i arbetet. Arbetstagaren är å sin sidan skyldig att med till buds stående medel sörja för både sin egen och för de andra arbetstagarnas säkerhet och hälsa. I lagen om **företagshälsovård** ingår be-



stämmelser om god företagshälsovårdspraxis. Enligt god företagshälsovårdspraxis ska företagshälsovården bland annat följa upp en handikappad arbetstagares möjligheter att klara sig i arbetet, ge råd om rehabilitering och hänvisa till yrkesinriktad rehabilitering. **Lagen om integritetsskydd i arbetslivet** stadgar att arbetsgivaren har rätt att behandla uppgifter som gäller arbetstagarens hälsotillstånd, om uppgifterna har samlats in hos arbetstagaren själv eller någon annanstans med arbetstagarens skriftliga samtycke. Därtill förutsätts att behandlingen av uppgifterna behövs för löneutbetalning eller därmed jämfällbara förmåner eller för en utredning av om det finns grundad anledning till frånvaro från arbetet eller om arbetstagaren uttryckligen önskar att hans eller hennes arbetsförmåga utreds på basis av uppgifterna om hälsotillstånd. **Lagen om likabehandling** förbjuder diskriminering på grund av hälsotillstånd. Lagen gäller för såväl privata som offentliga arbetsgivare.



## 6. Eget initiativ behövs också

---

Det allra viktigaste för en person med utdragen sjukledighet är att tillfriskna efter sjukdomen eller olycksfallet. Men det är också viktigt att upprätthålla kontakten med arbetsplatsen för att återgången till arbetet ska kunna ske i rätt tid och tryggt. Det gäller att inte tveka utan att ta kontakt med arbetsgivaren och företagshälsovården eller den behandlande läkaren i god tid före återgången till arbetet. En återgång till arbetet på ett tryggt sätt och i rätt tid betyder att arbetstagaren upplever sig som en accepterad och uppskattad medlem av arbetsgemenskapen.

Närmare information bland annat på följande adresser:

#### Tjänster och förmåner i anslutning till en återgång till arbetet:

Företagshälsovården på arbetsplatsen, allmänna hälsovårdstjänster på hemorten, Folkpensionsanstaltens lokalbyråer ([www.kela.fi](http://www.kela.fi)), växel 020 43411, Arbetskraftsbyråerna ([www.mol.fi](http://www.mol.fi)), växel 010 607 6766, Arbetshälsoinstitutet ([www.ttl.fi](http://www.ttl.fi)), växel 030 4741, Social- och hälsovårdsministeriet ([www.stm.fi](http://www.stm.fi)), växel 09-160 01, STAKES ([www.stakes.fi](http://www.stakes.fi)), växel 09-396 71

#### Arbetspensionsrehabilitering:

Arbetspensionsförsäkrarna Tela ry ([www.tela.fi](http://www.tela.fi)), växel 09-695 560 (på Telas sidor, på finska och engelska, finns pensionsförsäkrarnas kontaktuppgifter och bl.a. pensionsanstalternas rehabiliteringskontaktpersoner)

#### Tjänster i anslutning till olycksfall och yrkessjukdomar:

Olycksfallsförsäkringsbolagen, Olycksfallsförsäkringsanstalternas förbund ([www.tvl.fi](http://www.tvl.fi)), växel 09-689 401, Försäkringsbranschens rehabilitering VKK ([www.vkk.fi](http://www.vkk.fi)), växel 09-2312 2000

#### Frågor kring trafikskador:

Trafikförsäkringsbolagen, Trafikförsäkringscentralen ([www.vakes.fi/lvk](http://www.vakes.fi/lvk)), växel 09-680 401 Försäkringsbranschens rehabilitering VKK ([www.vkk.fi](http://www.vkk.fi)), växel 09-2312 2000

#### Frågor kring anställningar:

arbetarskyddsdistrikten ([www.työsuojelu.fi](http://www.työsuojelu.fi)) (sidorna innehåller alla distriktens kontaktuppgifter), arbetstagarens eget fackförbund, FFC ([www.sak.fi](http://www.sak.fi)), växel 020 774 000 STTK ([www.sttk.fi](http://www.sttk.fi)), växel 09-131 521 Akava ([www.akava.fi](http://www.akava.fi)), växel 020 7489 400

- 2005:1  
 1 **Palveluseteli. Käyttöopas kotipalveluun.**  
 ISBN 952-00-1622-8 (nid.)  
 ISBN 952-00-1623-6 (PDF)
- 2 **Servicesedeln. Användarinstruktioner för hemservice.**  
 ISBN 952-00-1624-4 (inh.)  
 ISBN 952-00-1625-2 (PDF)
- 3 **Merimiehen lääkärintarkastusohjeet.**  
 ISBN 952-00-1638-4 (nid.)  
 ISBN 952-00-1639-2 (PDF)
- 4 **Anvisningar för läkarundersökning av sjöman.**  
 ISBN 952-00-1640-6 (inh.)  
 ISBN 952-00-1641-4 (PDF)
- 5 **Yhtenäiset kiirettömän hoidon perusteet.**  
 ISBN 952-00-1654-6 (nid.)  
 ISBN 952-00-1655-4 (PDF)
- 6 **Enhetliga grunder för icke-brådskande vård.**  
 ISBN 952-00-1656-2 (inh.)  
 ISBN 952-00-1657-0 (PDF)
- 7 **Kenelle lyönnit kuuluvat? Kuntaopas pari- ja lähisuhdeväkivallan ehkäisytyöhön. Vem angår våldet? Kommunens handbok om förebyggande av våld i par- och närrelationer. Toim. Helena Ewalds.**  
 ISBN 952-00-1658-9 (nid.)  
 ISBN 952-00-1659-7 (PDF)
- 8 **Kiireellinen sosiaalipalvelu. Sosiaalipäivystyksen järjestäminen.**  
 ISBN 952-00-1668-6 (nid.)  
 ISBN 952-00-1669-4 (PDF)
- 9 **Brådskande socialtjänster. Organisering av socialjour.**  
 ISBN 952-00-1670-8 (inh.)  
 ISBN 952-00-1671-6 (PDF)
- 10 **HTP-arvot 2005.**  
 ISBN 952-00-1672-4 (nid.)  
 ISBN 952-00-1673-2 (PDF)
- 11 **HTP-värden 2005.**  
 ISBN 952-00-1674-0 (inh.)  
 ISBN 952-00-1675-9 (PDF)
- 12 **Barnrådgivningen som stöd för barnfamiljer. Handbok för personalen.**  
 ISBN 952-00-1713-5 (inh.)  
 ISBN 952-00-1714-3 (PDF)
- 13 **Turvallisuussuunnitteluopas sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköille.**  
 ISBN 952-00-1727-5 (nid.)  
 ISBN 952-00-1728-3 (PDF)
- 14 **Handbok i säkerhetsplanering för verksamhetsenheter inom social- och hälsovården.**  
 ISBN 952-00-1729-1 (inh.)  
 ISBN 952-00-1730-5 (PDF)
- 15 **Eija Kyllönen-Saarnio, Reet Nurmi. Maahanmuuttajanai-set ja väkivalta. Opas sosiaali- ja terveystalalan auttamistyöhön.**  
 ISBN 952-00-1742-9 (nid.)  
 ISBN 952-00-1743-7 (PDF)
- 16 **Eija Kyllönen-Saarnio, Reet Nurmi. Invandrarkvinnor och våld. Handbok för personalen inom social- och hälsovården.**  
 ISBN 952-00-1744-5 (inh.)  
 ISBN 952-00-1745-3 (PDF)
- 17 **Varhaiskasvatuksen liikunnan suosituksset.**  
 ISBN 952-00-1793-3 (nid.)  
 ISBN 952-00-1794-1 (PDF)
- 18 **Motionsrekommendationer för förskoleverksamheten.**  
 ISBN 952-00-1795-X (inh.)  
 ISBN 952-00-1796-8 (PDF)
- 19 **Pitkittyvä sairausloma ja työhön paluu. Opas työnantajalle.**  
 ISBN 952-00-1828-X (nid.)  
 ISBN 952-00-1829-8 (PDF)
- 20 **Utdragen sjukledighet och återgång till arbetet. Handbok för arbetsgivare.**  
 ISBN 952-00-1846-8 (inh.)  
 ISBN 952-00-1847-6 (PDF)
- 21 **Pitkittyvä sairausloma ja työhön paluu. Opas työntekijälle.**  
 ISBN 952-00-1848-4 (nid.)  
 ISBN 952-00-1849-2 (PDF)
- 22 **Utdragen sjukledighet och återgång till arbetet. Handbok för arbetstagare.**  
 ISBN 952-00-1844-1 (inh.)  
 ISBN 952-00-1845-X (PDF)