

Pitkittyvä sairausloma

ja työhön paluu

Opas työntekijälle



ISSN 1236-116X

ISBN 952-00-1848-4 (nid.)

ISBN 952-00-1849-2 (PDF)

Taitto ja kuvat: AT-Julkaisutoimisto Oy
Paino: Yliopistopaino Oy, Helsinki 2005

Tiivistelmä

Pitkittyvä sairausloma ja työhön paluu. Opas työntekijälle. Helsinki 2005. 27 s. (Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita, ISSN 1236-116X; 2005:21) ISBN 952-00-1848-4 (nid.), ISBN 952-00-1849-2 (PDF)

Oppaassa tarkastellaan työntekijän, työnantajan ja työterveys-
huollon 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, Kuntoutussäätiön ja sosiaali- ja terveysministeriön hallinnoiman Veto-ohjelman yhteistyönä. Opas pohjautuu kansainväliseen RETURN-hankkeeseen.

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

Sammandrag

Utdragen sjukledighet och återgång till arbetet. Handbok för arbetstagare. Helsingfors 2005. 27 s. (Social- och hälsovårdsministeriets handböcker, ISSN 1236-116X; 2005:21) ISBN 952-00-1848-4 (inh.), ISBN 952-00-1849-2 (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

Summary

Prolonged Sickness Leave and Return to Work. A Handbook for Employee. Helsinki 2005. 27pp. (Handbooks of the Ministry of Social Affairs and Health, ISSN 1236-116X; 2005:21) ISBN 952-00-1848-4 (print), ISBN 952-00-1849-2 (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

SISÄLLYS

1	Mistä tässä oppaassa on kysymys?	7
2	Työhön paluun suunnittelu	8
	Suunnittelun merkitys	8
	Työnantajan mahdollisuudet tukea työhön paluuta	9
	Työntekijän oma rooli työhön paluussa	10
	Hoitavan tahon ja työterveyshuollon rooli	14
3	Työhön paluuta ja kuntoutumista tukevat palvelut	16
4	Toimeentulo, etuudet ja mahdolliset kustannuksista vastaavat	19
	Toimeentulo sairausloman aikana	19
	Toimeentulo työhön palatessa ja mahdolliset palvelujen tai etuuksien rahoittajat	20
5	Toiminnan lainsäädännöllinen pohja	23
6	Oma-aloitteisuuttakin tarvitaan	25
	Lisätietoja	26

PITKITTYVÄ SAIRAUSLOMA JA TYÖHÖN PALUU

Opas työntekijälle

1. Mistä tässä oppaassa on kysymys?

Miltei jokainen työntekijä joutuu joskus jäämään pois työstä sairauden takia. Sairausloma on silloin tarpeen sairaudesta toipumiseksi. Lyhyen sairausloman jälkeen paluu entiseen työhön sujuu yleensä normaalisti ilman erityistoimenpiteitä. Joskus sairausloma voi kuitenkin pitkittyä niin, että yhteys työpaikkaan uhkaa katketa. Sairauslomalla oleva työntekijä saattaa myös olla huolestunut sairaudestaan ja sen vaikutuksesta työssä selviytymiseen. Työntekijää voivat huolestuttaa myös sairauden jatkohoidot, tarvittava kuntoutus tai työstä poissaolon vaikutukset toimeentuloturvaan. Hän saattaa tuntea epävarmuutta siitä, miten työhön paluuseen liittyviä asioita pitäisi hoitaa, jos esimerkiksi työhön paluu ei aivan entisiin tehtäviin onnistukaan.

Tämä opas kertoo lyhyesti,

- mitä työpaikalla voidaan tehdä työhön paluun turvaamiseksi
- mistä saa apua ja tietoa
- mitä tietoja tarvitaan
- millaisia palveluja on saatavilla ja mitkä tahot palveluja tarjoavat
- mikä on toiminnan lainsäädännöllinen ja hallinnollinen pohja.

2. Työhön paluun suunnittelu

Suunnittelun merkitys

Työhön paluu pitkältä sairauslomalta ei useinkaan ole yksittäinen tapahtuma, vaan prosessi eli sarja toimenpiteitä. Työhön paluun prosessissa on yleensä mukana myös useita toimijoita: työhön palaava työntekijä, työnantajan henkilöstöhallinto, lähiesimies, työterveyshuolto, työsuojelu, lääkinnällisiä ja ammatillisia kuntoutuspalveluja tarjoavat ja rahoittavat tahot, Kansaneläkelaitos, työeläkelaitos tai työvoimatoimisto. Koska prosessissa on useita toimenpiteitä ja useita eri toimijoita, on työhön paluun suunnittelu erityisen tärkeää.

Työhön paluun suunnittelun on lähdettävä liikkeelle mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Jo sairausloman alussa voidaan suunnitella toimenpiteitä, joilla työhön paluuta voidaan tukea. On hyvä sopia esimerkiksi siitä, miten sairauslomalla olevan yhteydenpito työpaikkaan järjestetään, ja erityisesti siitä, kenen vastuulla tuo yhteydenpito on. Mutta varsinkin, jos sairausloma pitkittyy, on tärkeää, että työhön paluuseen valmistaudutaan. Kansainvälisessä RETURN-hankkeessa päädyttiin suosittelemaan työhön paluun suunnittelua viimeistään kuuden viikon sairauspoissaolon jälkeen. Työhön paluun suunnittelun olisi hyvä lähteä liikkeelle työterveyshuollon kautta. Myös työnantajan on tärkeää osallistua suunnitteluun, sillä juuri lähiesimies tuntee työpaikan olosuhteet ja voi yhdessä työsuojelun ja henkilöstöhallinnon edustajien kanssa olla tukemassa työterveyshuoltoa.

RETURN oli EU:n viidennen tutkimusohjelman rahoittama kansainvälinen tutkimushanke. Mukana oli tutkimuslaitoksia Irlannista, Italiasta, Saksasta, Hollannista, Itävallassa ja Suomesta. Se toteutettiin vuosina 2000–2002 ja hankkeen koordinaattorina toimi Work Research Centre Dublinista. Suomessa hanketta toteutti Kelan tutkimus- ja kehitysyksikkö, ja hankkeen yritysasiantuntijana toimi Fortum Oyj. Tämä opas pohjautuu RETURN-hankkeesta tehtyyn työhön.

Työhön paluun suunnitelma voi edellyttää toimenpiteitä työpaikalla. Varsinaisen hoidon jälkeen voidaan tarvita erilaisia työjärjestelyjä, työpaikkasuunnittelua, työn organisointia ja muita työhön sijoittamiseen liittyviä toimenpiteitä sekä ohjausta kuntoutukseen.

Työnantajan mahdollisuudet tukea työhön paluuta

Työnantaja voi tehdä paljonkin edistääkseen työntekijänsä paluuta työhön sairausloman jälkeen, mutta työnantajan panos voi olla arvokas jo toipumisen varhaisvaiheessa. Seuraavat kysymykset on hyvä käydä läpi:

- Mitkä ovat työpaikan sairauslomaaan liittyvät ohjeet, sopimukset ja periaatteet?
- Kuka työpaikalla vastaa näiden asioiden toimeenpanosta eli keneltä sairauslomalla oleva saa tietoa, mitä häneltä edellytetään ja mitä apua hän voi saada yritykseltä?
- Onko työpaikalla henkilö, joka
 - tukee sairauslomalla olevaa
 - pitää sairauslomalla olevan ajan tasalla siitä, mitä työpaikalla tapahtuu
 - auttaa hoitoihin pääsyssä ja etuuksien hakemisessa tai
 - voi olla tukena työhön paluun suunnittelussa?

Joissakin työpaikoissa voi olla nimettynä erityinen ohjaaja, joka hoitaa tällaisia asioita. Työpaikan koosta ja toimintatavoista riippuen keskustelukumppaneita voivat olla esimerkiksi henkilöstöhallinto, työsuojelupäällikkö, lähiesimies, työsuojeluvaltuutettu tai luottamusmies.

- Onko työnantajalla joitakin muita palveluja, jotka voisivat edistää toipumista tai työhön paluuta?
- Mikä on työterveyshuollon rooli?
- Voiko työpaikka tukea hoitoja tai tutkimuksia, jotka voivat nopeuttaa toipumista tai työhön paluuta?

Työnantajan etu on varmistaa työhön paluun onnistuminen niin, ettei pitkältä sairauslomalta palaava törmää kohutuuttomiin esteisiin, jotka haittaavat työnteon onnistumista tai saattavat jopa johtaa uuteen sairauslomaan. Työhön paluusta ja siihen liittyvistä järjestelyistä kannattaa ensisijaisesti keskustella yhteisneuvotteluissa lähiesimiehen ja työterveyshuollon kanssa. Neuvottelun aiheena ei ole työntekijän sairaus tai sen hoito, vaan työntekijän työkyky ja sen mahdolliset rajoitteet työhön paluulle. Aiemman työn estyessä tarvitaan isompia järjestelyjä, jolloin avainasemassa ovat



henkilöstöhallinto, linjaorganisaatio, työterveyshuolto ja tarvittaessa luottamushenkilö. Työpaikalla saattaa olla myös uudelleensijoitustoimikunta, joka hoitaa juuri tällaisia asioita.

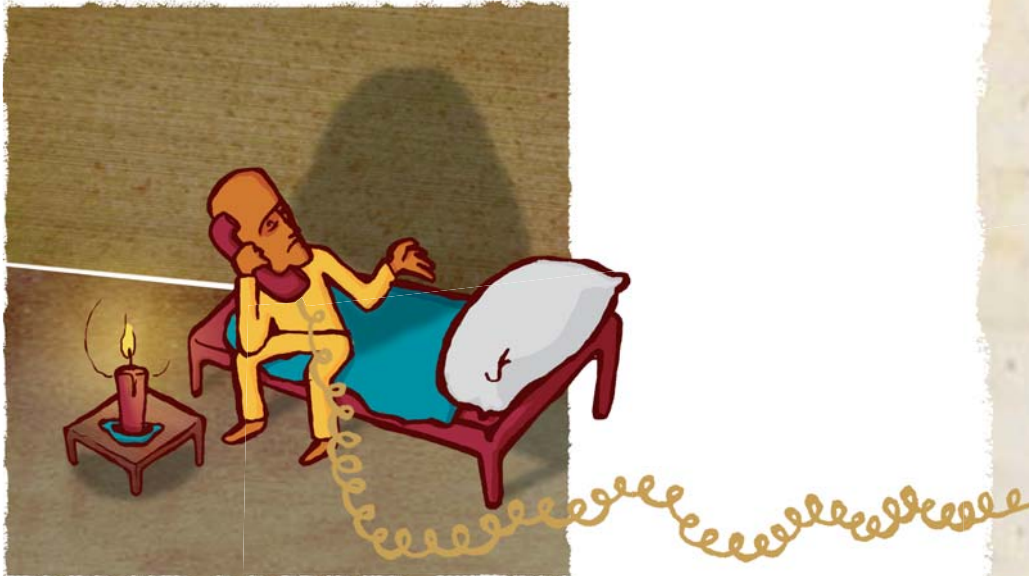
Työntekijän oma rooli työhön paluussa

Sairauslomalla oleva voi vaikuttaa paranemiseensa noudattamalla sairauden hoito-ohjeita ja pitämällä tavoitteenaan työhön paluuta. Toimintakyvyn säilymisestä kannattaa pitää huolta sairaudesta johtuvat rajoitukset huomioiden. On hyvä pitää säännöllisesti yhteyttä työpaikalle, jolloin työhön paluun mahdollisesti edellyttämät järjestelytkin voidaan toteuttaa joutuisammin.

Sairauden aiheuttamasta työkyvyttömyydestä ja sen jatkumisesta tulee ilmoittaa mahdollisimman nopeasti työpaikalle sovitun käytännön mukaisesti, yleensä ainakin lähiesimiehelle. Täl-

löin on luontevaa keskustella tiedossa olevasta sairauspoissaolon kestosta, työtehtävien hoidosta ja työhön paluun mahdollisesti edellyttämistä järjestelyistä. Yhteydenpidossa työpaikalle voidaan tarvita luottamusmiestä tai työsuojelujärjestelmää. Terveystietojen käsittelyssä noudatetaan henkilötietolakia, lakia potilaan asemasta ja oikeuksista, työterveyshuoltolakia sekä lakia yksityisyyden suojasta työelämässä.

Sairauslomalla olevan tulisi olla yhteydessä työterveyshuoltoon neuvonnan, opastuksen ja ohjeiden saamiseksi. Mikäli työterveyshuolto ei voi jostakin syystä olla avuksi, voi sairastunut pyytää tietoa työn tekemiseen liittyvistä asioista hoitavalta lääkäriltä. Työhön paluun ei kuitenkaan tule heikentää tai hidastaa toipumista. Jos työntekijällä on sairauden jälkeen rajoitteita, jotka vaikeuttavat työstä suoriutumista, tulee hänen sopia työnantajan kanssa, miten työtehtäviä järjestellään hänen tarpeittensa mukaisiksi. Näissä neuvotteluissa on työterveyshuollon asiantuntemus ja tuki tarpeen. Työterveyshuoltoon tulee ottaa yhteyttä erityisesti silloin, kun epäilee sairaudella olevan yhteyttä työhön tai työhön paluuseen saattaa liittyä terveydellisiä ongelmia ja työjärjestelyjen tarvetta. Ellei työntekijä tunne työpaikan työterveyshuoltojärjestelyjä, hän saa ne selville kysymällä työnantajalta.



Esimerkki

Sanna on 53-vuotias toimistosihteeri yrityksessä, jonka henkilöstön koko on noin 250. Omassa työyhteisössä on 7 työntekijän tiimi palvelemaan lähinnä taloushallintoa ja henkilöstöhallintoa. Sannaa alkoivat 50-vuotispäivien jälkeen vaivata lisääntyvät selkäkivut. Oireita hänellä oli ollut ennenkin, mutta ne olivat yleensä menneet nopeasti ohi. Aluksi hän sinnitteli särkylääkkeillä, mutta kipujen pahentuessa hän hakeutui työterveyshuoltoon. Erikoissairaanhoidon vaativien oireiden vuoksi hänet lähetettiin leikkaushoitoon. Leikkauksen jälkeen sairauslomaa kirjoitettiin aluksi 1 kuukausi. Kuntoutussuunnitelma tehtiin ennen kotiutusta. Selkä ei kuitenkaan lähtenyt paranemaan toivotulla tavalla. Seuraavien neljän kuukauden aikana yritettiin asiaa hoitaa erilaisilla kuntoutusmenetelmillä. Kun asia ei ottanut korjautuakseen päätettiin tehdä uusi leikkaus. Koska ei ollut kiireinen tapaus, Sanna leikattiin vasta kuuden kuukauden kuluttua ensimmäisestä leikkauksesta. Nyt leikkaus onnistui ja Sanna oli valmis palaamaan työhön noin kahdeksan kuukauden kuluttua ensimmäisestä leikkauksesta.

Sanna oli soittanut lähiesimiehelle melko pian ensimmäisen leikkauksen jälkeen. Työyhteisössä päädyttiin siihen, että hänen tilalleen ei palkata sijaista, koska ajateltiin, että toiset pystyvät hoitamaan työt tuon kuukauden ajan. Tilanteen pitkittyessä sijainen kuitenkin otettiin ja



lähiesimies keskusteli asiasta Sannan kanssa. Sairausloman pitkittyessä Sanna kävi muutaman kerran työpaikalla työtovereita ja esimiestä tapaamassa. Työtoverien kautta hän sai myös kutsun työpaikan kesäjuhliin. Selkä oli kuitenkin tuolloin juuri pahimmassa vaiheessa eikä Sanna uskaltanut kesäjuhliin osallistua. Sairausloman aikana taloushallinto otti käyttöön uuden ohjelman, johon liittyvät oppaat Sanna sai kotiinsa.

Työterveyshoitaja oli aktiivisesti yhteydessä Sannaan sairausloman aikana. Noin kuukautta ennen sovittua työhön paluuta työterveyshoitaja järjesti työpaikalla kokouksen, jossa olivat Sanna, hänen lähin esimiehensä sekä työterveyslääkäri ja työterveyshoitaja. Kokouksessa Sanna epäili jaksaisiko hän heti täyttä työpäivää, kun oli vielä opeteltava käytännössä uusi ohjelmakin. Teorian hän oli oppaista jo ehtinyt kotonaan lukea. Päätettiin, että työterveyshoitaja kysyy työpaikan eläkelaitoksen tutulta kuntoutussuunnittelijalta Sannan mahdollisuutta saada työkokeilu, jona aikana hän olisi puolipäiväisenä omassa työssään. Esimies puolestaan kysyisi sijaiselta voisiko hän jatkaa vielä puolipäiväisenä tuon 3 kuukauden työkokeilun ajan. Kokouksessa laadittiin kirjallisen suunnitelman suuntaviivat.

Sanna haki työkokeilua ammatillisena kuntoutuksena työeläkeyhtiöltä ja sitä varten hän toimitti kuntoutushakemuksen, joka sisälsi Sannan kirjallisen kuntoutussuunnitelman työkokeilusta sekä B-lääkärinlausunnon työeläkeyhtiöön. Suunnitelma työkokeilusta hyväksyttiin eläkeyhtiössä ja Sanna sai asiasta kirjallisen päätöksen. Työeläkeyhtiön kuntoutussuunnittelija, Sanna ja työnantajan edustaja tekivät työkokeilusta kirjallisen sopimuksen. Sannalle myös etsittiin suunnitelman mukaisesti uusi ergonomisesti sopiva työtuoli ja työterveyshuollon ergonomia-asiantuntija opasti häntä niin tuolin käytössä kuin muussa työn ergonomiassa. Työeläkeyhtiö maksoi Sannalle työkokeilun ajalta kuntoutusrahaa ja otti hänelle tapaturmavakuutuksen. Työkokeilun aikana Sanna vähitellen varmistui siitä, että selkä kestää ja hän on nyt ollut vuoden kokopäivätyössä, vaikka joutuu ajoittain turvautumaan kipulääkkeisiin.

Hoitavan tahon ja työterveyshuollon roolit

Sairauslomalla olevan työntekijän hoitava lääkäri on keskeinen taho lääketieteellisten hoitojen ja toipumisen tukemisen kannalta. Hoitavan lääkärin tulee ottaa mahdollisimman varhain kantaa myös siihen, edellyttääkö sairaus kuntouttavia tai muita työhön paluuta tukevia toimenpiteitä. Pitempi sairausloma vaatii usein hoitosuunnitelman lisäksi kuntoutussuunnitelman. Hoitava lääkäri arvioi myös, minkälaisia toimintoja sairauslomalla oleva työntekijä kykenee tekemään toipumisen eri vaiheissa. Samalla selvitetään tarve ja mahdollisuudet osa-aikaisiin työjärjestelyihin sekä työpaikan että työntekijän näkökulmasta.

Terveyskeskuslääkärin, erikoislääkärin ja sairaalalääkärin tiedot työhön palaavan työpaikasta ja työstä ovat usein rajalliset. Muun kuin työterveyslääkärin on vaikea arvioida, mitä tehtäviä ja kuinka paljon työhön palaava pystyy turvallisesti suorittamaan hidastamatta tai vaarantamatta toipumistaan. Luonnollisesti sairauslomalla oleva voi itse kertoa työstään, mutta voi olla, että lääkäri tarvitsee tarkkoja tietoja työssä esiintyvistä kuormituksista ja työn suorittamisen edellytyksistä. Tästä syystä on tärkeää, että sairauslomalla oleva työntekijä pitää työter-



veyshuollon ajan tasalla sairaudestaan tai tapaturmastaan, jotta työterveyshuolto voi olla avuksi koko hoitoprosessissa, tarvittaessa kuntoutuksessa ja kun työhön paluun aika alkaa lähetä.

Hoitava lääkäri voi arvioida joskus vain sairauden aiheuttamia toimintakykyrajoitteita ja jättää työkyvyn arvioinnin työterveyshuollon tehtäväksi. Joissakin tapauksissa myös toimintakyvyn arviointi edellyttää lisäasiantuntemusta. Esimerkiksi fyysisten sairauksien osalta fysioterapeutti tai toimintaterapeutti voi olla apuna arvioitaessa suorituskkyä ja sen riittävyttä suhteessa työn vaatimuksiin.

Hoitava lääkäri voi olla myös sairauslomalla olevan työntekijän työterveyslääkäri, joka tuntee hyvin työhön palaavan työn ja omaa hyvät yhteydet työnantajaan ja työpaikan asiantuntijoihin. Hänellä on koulutuksensa ja tietojensa vuoksi hyvät valmiudet työkyvyn arviointiin. Mikäli sairaus tai vamma edellyttää työtehtävien muutoksia joko lyhyeksi aikaa tai pysyvästi, on tarvittavista järjestelyistä syytä keskustella yhdessä esimiehen ja työterveyshuollon kanssa. Työterveyshuolto auttaa myös sopimaan muutoksista työnantajan ja työpaikan työsuojeluorganisaation kanssa.

3. Työhön paluuta ja kuntoutumista tukevat palvelut

Kun sairauslomalta palaava työntekijä ottaa yhteyttä työterveyshuoltoon, ohjataan hänet tarvittaessa oikeaan järjestelmään. Työntekijä voi ottaa yhteyttä myös Kelan toimistoon. Erilaisista kuntoutusmahdollisuuksista kannattaa kysellä aktiivisesti. Mikäli työterveyshuolto ei ole osallistunut sairauden hoitoon, omaan työterveyshoitajaan tai -lääkäriin on syytä ottaa yhteyttä viimeistään sairausloman pitkeytyessä. Antamalla suostumuksensa hoitavan tahon ja työterveyshuollon yhteistyöhön sairauslomalla oleva työntekijä auttaa asiantuntijoita toimimaan hänen parhaakseen. Pääsääntöisesti työhön paluun järjestelyt onnistuvat työntekijän, hänen lähiesimiehensä, hoitavan tahon ja työterveyshuollon yhteisenä työnä. Tarvittaessa mukaan voidaan ottaa myös muita tahoja kuten Kela tai työeläkelaitos.

Kela voi teettää sairausvakuutuslain perusteella työkyvyn arvion tai terveydentilan selvityksen. Sen tulee joka tapauksessa tarkistaa, että sairauslomalla olevan työntekijän kuntoutustarve on selvitetty, kun sairausvakuutuslain mukaista päivärahaa on maksettu 60 päivää. Tarpeen mukaan kuntoutustarve arvioidaan kuntoutuslaitoksessa. Tärkeää on, että hoitava lääkäri ja sairauslomalla oleva työntekijä itse ovat aktiivisia ja aloitteellisia silloin, kun tarvetta työkyvyn arvioon, terveydentilan selvittämiseen tai kuntoutustarpeen arvioon näyttäisi olevan. Näin he voivat nopeuttaa tilanteen selvittelyä ja hoitoon tai kuntoutukseen pääsyä.



Työhön paluuta tukevaa kuntoutusta on mahdollista saada erilaisten järjestelmien kautta:

Terveydenhuolto järjestää kunnan asukkaille lääkinällistä kuntoutusta (esim. fysioterapia, puheterapia, neuropsykologinen kuntoutus).

Työterveyshuollon kautta voidaan ohjata lääkinälliseen kuntoutukseen (esim. ryhmäkuntoutus) ja ammatilliseen kuntoutukseen (esim. työkokeilu omalla työpaikalla). Työterveyshuollon toiminta perustuu yhteistyöhön työntekijän, työnantajan sekä mm. kuntoutusta järjestävien tahojen kanssa.

Työeläkelaitosten kuntoutus kohdistuu työntekijöihin, jotka ovat työkyvyttömiä tai vaarassa tulla työkyvyttömiksi (esim. työkokeilu omalla tai muulla työpaikalla ja/tai koulutus uuteen ammattiin). Työeläkejärjestelmällä on päävastuu työelämässä olevien ammatillisesta kuntoutuksesta.

Kela voi myöntää lääkinällistä ja ammatillista kuntoutusta. Sen kautta voi hakea mm. erilaisille kuntoutuskursseille tai psykoterapiaan. Näistä mahdollisuuksista saa lisätietoja Kelasta. Mikäli työ- ja ansiokyky ovat olennaisesti heikentyneet, eivätkä työpaikan ja työterveyshuollon toimenpiteet ole riittäneet, työntekijä voi selvittää mahdollisuutensa työkykyä ylläpitävään kuntoutukseen.

Työhallinto kuntouttaa työttömyysuhan alaisia ja ammatinvaihtajia.

Tapaturma- ja liikennevakuutuslaitokset kuntouttavat työtapaturman, ammatitaudin tai liikennevahingon vammauttamia henkilöitä ammatillisesti ja lääkinällisesti (esim. apuvälinekartoitus ja apuvälineet, kuntoutusjaksot avo- ja laitoshoidossa, sopeutumisvalmennus, koulutus sopivaan työhön tai ammattiin).

Työeläkekuntoutuksen palveluja ovat esimerkiksi

- neuvonta ja ohjaus
- kuntoutusmahdollisuuksia kartoittavat tutkimukset
- työkokeilut omalla työpaikalla tai muussa työssä
- työhönvalmennus
- ammattitaidon täydentäminen tai ammattiin johtava koulutus
- yrittäjätoiminnan tukeminen (elinkeinotuki)

Kelan ammatillisen kuntoutuksen palveluja ovat esimerkiksi

- neuvonta, kuntoutussuunnittelu, kuntoutustarveselvitys ja kuntoutustutkimus
- työkokeilu, kuntoutuskokeilu ja työhönvalmennus
- työkykyä ylläpitävä ja parantava valmennus
- koulutus ensimmäisen tai uuden ammatin saamiseksi
- elinkeinon tai ammatinharjoittamisen tukeminen
- apuvälineet työssä selviytymiseksi
- opiskelu työssä selviytymiseksi

Työhallinnon kuntoutuspalveluja ovat esimerkiksi

- ammatinvalinta- ja urasuunnittelupalvelu ja siihen liittyvät terveydentilan ja soveltuvuuden tutkimukset
- asiantuntijakonsultaatiot
- työhönsijoittumiseen ja koulutukseen liittyvä neuvonta ja ohjaus ja työkyvön tutkimukset
- työ- ja koulutuskokeilut ammattioppilaitoksissa sekä tutustumiskäynnit
- työhönvalmennus työlinikassa tai muussa palveluyksikössä
- työvoimapolitiittinen aikuiskoulutus
- työolosuhteiden järjestelytuki työnantajalle, työllistämistuki

4. Toimeentulo, etuudet ja mahdolliset kustannuksista vastaavat

Toimeentulo sairausloman aikana

Sairausloman aikana työnantaja maksaa työsopimuslain mukaisesti palkkaa vähintään sairastumista seuraavien yhdeksän arkipäivän ajalta. Mikäli työsuhde on kestänyt vähintään kuukauden, saa työntekijä täyden palkan yhdeksännen arkipäivän loppuun. Alle kuukauden jatkuneissa työsuhteissa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50 prosenttia palkastaan. Työnantajan velvollisuus maksaa sairausajalta palkkaa vaihtelee aloittain. Se, miltä ajalta työntekijällä on oikeus saada sairausajan palkkaa, on tarkistettava omasta työehtosopimuksesta. Tuolta ajalta työnantaja saa sairauslomalla olevan sairausvakuutuspäivärahan. Kun työnantajan palkanmaksuvelvollisuus päättyy, siirtyy sairauslomalla oleva sairauspäivärahalle, jonka määrä vaihtelee palkan suuruudesta riippuen. Sairauspäiväraha on noin 66 % palkasta ja sitä voi saada enintään 300 sairauspäivältä.

Työtapaturman ja ammattitaudin aiheuttaman sairausloman yhteydessä on selvitettävä työnantajan tapaturmavakuutuslaitos ja tehtävä sille tarvittavat ilmoitukset. Ilmoitusvelvollisuus on työnantajalla. Työpaikalla on yleensä nimetty yhdyshenkilö, joka tuntee toimintatavat. Vakuutuslaitos korvaa työtapaturman aiheuttamat tutkimus- ja hoitokustannukset. Mikäli työnantaja maksaa sairausajalta palkan, menevät sairausvakuutus- ja tapaturmavakuutuskorvaukset työnantajalle. Liikennetapaturman aiheuttaman sairausloman aikaisesta toimeentuloturvasta huolehtii liikennevakuutusyhtiö.

Toimeentulo työhön palatessa ja mahdolliset palvelujen tai etuuksien rahoittajat

Työhön palatessa merkittävä toimeentulomuoto voi olla erilaisen kuntoutustoimenpiteiden ajalta maksettava **kuntoutusraha**. Lisäksi työhön palaava voi saada etuuksina erilaisiin hoitoihin, tutkimuksiin tai kuntoutustoimenpiteisiin liittyviä **kulukorvauksia**.

Suomalainen järjestelmä ei tunne mahdollisuutta työskennellä sairauspäiväraha-kauden aikana, joskin tätä koskeva osasairauspäivärahaudistus on valmisteilla. Tällä hetkellä työhön palataan yleensä vasta, kun sairausloma päättyy. Mikäli sairauslomalla oleva kokee olevansa jo työkyntoinen, vaikka hänellä on lääkärintodistus sairauden aiheuttamasta työkyvyttömyydestä, hän voi neuvotella hoitavan lääkärin tai työterveyshuollon kanssa sairausloman keskeyttämisestä. Työhön paluu voi olla mahdollista myös silloin, kun työnantaja on halukas maksamaan täyden palkan myös osa-aikaisesta työssä olosta tai jos työhön palaava katsoo tulevansa toimeen osa-aikatyön palkalla. Joissakin tapauksissa työeläkelaitos voi järjestää työhön paluun tukemiseksi työkokeilun tai työhön valmennuksen, jolloin korvaus on työeläkelakien mukainen kuntoutusraha.

On muistettava, että sairausloma on sairauden hoitoa ja toimimista varten. Työntekijän tulisi aina neuvotella sairausloman tarpeesta työterveyshuollon tai hoitavan lääkärin kanssa.

Vakuutusyhtiöillä, Kelalla ja työvoimatoimistoilla on käytävissään monia keinoja, joiden avulla työhön paluuta voidaan edistää. Joissain tapauksissa myös tapaturma- tai liikennevakuutusyhtiö voi maksaa tutkimuksia tai hoitoja myös yksityisistä sairaanhoitopalveluista siten, että loukkaantuneen ei tarvitse odottaa hoitoihin pääsyä esimerkiksi sairaalan jonojen takia. Tällöin ehtona on, että toimenpiteen arvioidaan nopeuttavan työhön paluuta.

Oikeus **työeläkejärjestelmän ammatilliseen kuntoutukseen** syntyy, kun todetaan työkyvyttömyyden uhka, jota voidaan ammatillisella kuntoutuksella vähentää. Oikeus koskee tietyn ehdoin vain ammatillisen kuntoutuksen saamista, ei kuntoutuksen sisältöä. Työeläkekuntoutuksessa selvitetään yleensä ensin

mahdollisuudet palata työhön esim. työkokeilun tai työhönvalmennuksen avulla. Jos entiseen työhön palaaminen ei onnistu, voi eläkelaitos korvata myös uudelleen koulutuksen tai antaa yrittäjäksi ryhtyvälle elinkeinotukea.

Työ- ja työmatkatapaturmat ja ammattitaudit korvataan tapaturmavakuutuslain mukaisesti. Tapaturma- ja liikennevakuutuslain mukaisen kuntoutuksen tavoitteena on loukkaantuneen työntekijän jatkaminen työelämässä siten, että hän voi jatkossakin saada ansiotyöstä pääasiallisen toimeentulonsa. Loukkaantuneen kannattakin ottaa yhteyttä asiaa hoitavaan vakuutuslaitokseen tai Vakuutuskuntoutus VKK:hon. Tapaturmalainsäädäntö ja liikennevakuutus antavat mahdollisuuden palata työhön siten, että vakuutuslaitos maksaa osatyökyvyttömyydestä korvausta, jolloin työntekijä voi neuvotella työnantajan kanssa toipumisen vaiheeseen sopivista työtehtävistä ja työajoista. Mikäli tapaturma tai ammattitauti aiheuttavat pysyvän haitan, voi vahingoittunut työntekijä saada haitan määrästä riippuvan haittakorvauksen.

Sairauteen liittyvä terapia ja kuntoutus ovat periaatteessa **terveydenhuollon kustannettavia**. Jos sattuneen tapaturman hoidot ja muut korvaukset ovat tapaturma- tai liikennevakuutuslaitoksen korvattavia, kuuluvat myös tähän liittyvä kuntoutus ja muut terapeuttiset jatkotoimet kyseisen vakuutuslaitoksen kustannettaviksi.

Kela voi korvata kuntoutusta monesta lähtökohdasta. Kuntoutustarveselvityksen lisäksi kuntoutus voi koskea esim. työkokeiluja, kuntoutustutkimuksia ammatillisen kuntoutuksen näkökulmasta, opiskelun tai työn apuvälineiden kustantamista tai elinkeinotuen myöntämistä yritystoimintaan tai itsenäiseen ammatinharjoittamiseen. Kela voi myös järjestää vaikeavammaisten lääkinnällistä kuntoutusta, jonka avulla pyritään säilyttämään tai parantamaan työntekijän työ- tai toimintakykyä. Harkinnanvaraisesti Kela voi kustantaa myös mm. sopeutumismennusta, psykoterapiaa ja joitakin muita erityisryhmien tarvitsemia kuntoutuksen muotoja. Lähtökohtana Kelan kuntoutukselle on kriteerit täyttävä työ- tai toimintakyvyttömyyden uhka sairauksien tai vammojen vuoksi. Kela voi maksaa kuntoutuksen ajalta myös kuntoutusrahaa, joka on kuntoutuksen ajan toimeentuloturvaa.

Lisäksi **työvoimatoimisto** on yksi ammatillisen kuntoutuksen keskeinen palvelujen tuottaja ja rahoittaja. Työvoimatoimisto voi myöntää työnantajalle tukea kustannuksiin, jotka aiheutuvat kuntoutusasiakkaan työolosuhteiden järjestelyistä. Tukea voidaan myöntää työkoneisiin, työmenetelmiin tai työpaikan ulkoisiin olosuhteisiin tehtäviin muutoksiin. Myös toisen työntekijän antama apu työssä selviytymisen parantamiseksi voidaan korvata määrääjältä. Työvoimatoimistoissa järjestetään myös kuntoutuksen maksullisia palveluja, joita ovat kuntoutuksen resurssiselvitys ja valmentavat työhönkuntoutuspalvelut. Näitä palveluja voidaan järjestää maksullisina palveluina tilaajan, esimerkiksi työnantajan tai työnantajan tapaturma- tai eläkevaikutuslaitoksen toimeksiannosta.

Mikäli sairaus aiheuttaa pysyvän haitan tai erityiskustannuksia ja sairastunut jatkaa työssä, voi hänellä olla mahdollisuus vammaistukeen. Mikäli sairastunut tarvitsee työn takia autoa ja pysyvä lääketieteellinen haitta on vähintään 60 % tai invaliditeettiprosentti pysyvästä alaraajojen liikuntavammasta vähintään 40 %, hän saa autoveron palautusta. Näkövammautunut voi saada työssäkäynnistä riippumatta autoveron palautusta, jos invaliditeettiprosentti on vähintään 80 %.

5. Toiminnan lainsäädännöllinen pohja

Työsopimuslakia sovelletaan kaikkiin työsuhteessa oleviin työntekijöihin. Työsopimuslain mukaan työnantaja ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa työntekijää eriarvoiseen asemaan mm. terveydentilan vuoksi. Työntekijää ei yleensä saa irtisanoa sairauden tai tapaturman takia. Irtisanominen voi olla sallittua taloudellisilla ja tuotannollisilla perusteilla tai jos työntekijän työkyky on alentunut olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, ettei työnantajalta voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista. Irtisanomiseen täytyy tämän lisäksi olla asiallinen ja painava syy. Joissakin työehtosopimuksissa on sovittu, ettei työntekijää saa irtisanoa sairausloman aikana. Jos työsuhde päätetään perusteetta, työntekijällä on oikeus vahingonkorvaukseen. Työsopimuslain tulkinnoista saa lisätietoja työsuojelupiireistä ja omasta ammattiliitosta.

Valtion virkamiehiä koskee valtion **virkamieslaki**, jonka mukaan viranomaisen ei saa irtisanoa virkasuhdetta virkamiehestä johtuvasta syystä, ellei tämä syy ole erityisen painava. Tällaisena syynä ei lain mukaan voida pitää virkamiehen sairautta, vika tai vammaa, paitsi jos siitä on seurauksena virkamiehen työkyvyn olennainen ja pysyvä heikkeneminen, ja virkamiehellä on sen perusteella oikeus työkyvyttömyyseläkkeeseen. **Kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain** säädökset ovat kunnallisten virkamiesten osalta vastaavat kuin valtiolla.

Työturvallisuuslaki asettaa paitsi turvallisuuteen myös terveyteen liittyviä velvoitteita niin työnantajalle kuin työntekijällekin. Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työntekijä puolestaan velvoitetaan huolehtimaan käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin muidenkin työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. **Työterveyshuoltolaissa** säädetään hyvästä työterveys-



huoltokäytännöstä. Hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisesti työterveyshuoltoon kuuluu muun muassa vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta, kuntoutusta koskeva neuvonta ja ammatilliseen kuntoutukseen ohjaaminen. **Laissa yksityisyyden suojasta työelämässä** säädetään, että työnantajalla on oikeus käsitellä työntekijän terveydentilaa koskevia tietoja, jos tiedot on kerätty työntekijältä itseltään tai hänen kirjallisella suostumuksellaan muualta. Lisäksi edellytetään, että tietojen käsittely on tarpeen sairausajan palkan tai muun sen kaltaisen etuuden suorittamiseksi tai työstä poissaolon syyn selvittämiseksi tai jos työntekijä nimenomaan haluaa, että hänen työkykyään selvitetään terveydentilaa koskevien tietojen perusteella. **Yhdenvertaisuuslaissa** kielletään syrjintä terveydentilan perusteella. Laki koskee sekä yksityisiä että julkisia työnantajia.

6. Oma-aloitteisuuttakin tarvitaan

Kaikkein tärkeintä pitkällä sairauslomalla olevalle on sairaudesta tai tapaturmasta toipuminen. Mutta tärkeää on myös yhteyden säilyminen työpaikkaan oikea-aikaisen ja turvallisen työhön paluun onnistumiseksi. Ei siis pidä epäröidä, vaan kannattaa ottaa ajoissa yhteyttä työnantajaan ja työterveyshuoltoon tai hoitavaan lääkäriin onnistuneen työhön paluun turvaamiseksi. Oikea-aikaisesti ja turvallisesti toteutettu työhön paluu edesauttaa sitä, että työhön palaava työntekijä kokee olevansa työyhteisön hyväksytty ja arvostettu jäsen.

Työhön paluuseen liittyvät palvelut ja etuudet:

Oman työpaikan työterveyshuolto, kotipaikkakunnan yleiset terveystalvelut, Kelan paikallistoimistot (www.kela.fi), vaihde 020 43411, Työvoimatoimistot (www.mol.fi), vaihde 010 607 6766, Työterveyslaitos (www.ttl.fi), vaihde 030 4741, STM (www.stm.fi), vaihde 09-160 01, STAKES (www.stakes.fi), vaihde 09-396 71

Työeläkekuntoutuksen palvelut:

Työeläkevakuuttajat Tela ry (www.tela.fi), vaihde 09-695 560 (Telan sivuilta löytyvät eläkevakuuttajien yhteystiedot ja mm. eläkelaitosten kuntoutus-yhdyshenkilöt)

Tapaturmiin ja ammattitauteihin liittyvät palvelut:

Tapaturmavakuutusyhtiöt, Tapaturmavakuutuslaitosten liitto (www.tvl.fi), vaihde 09-689 401, Vakuutus kuntoutus VKK (www.vkk.fi), vaihde 09-2312 2000

Liikennevahinkoihin liittyvät kysymykset:

Liikennevakuutusyhtiöt, Liikennevakuutuskeskus (www.vakes.fi/lvk), vaihde 09-680 401 Vakuutus kuntoutus VKK (www.vkk.fi), vaihde 09-2312 2000

Työsuhteisiin liittyvät asiat:

työsuojelupiirit (www.tyosuojelu.fi) (sivuilta löytyvät kaikkien piirien yhteystiedot), oma ammattiliitto, SAK ry (www.sak.fi), vaihde 020 774 000 STTK ry (www.sttk.fi), vaihde 09-131 521 Akava ry (www.akava.fi), vaihde 020 7489 400

- 2005: 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. Maahanmuuttajainaset ja väkivalta. Opas sosiaali- ja terveysalan 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 suositukset.
ISBN 952-00-1793-3 (nid.)
ISBN 952-00-1794-1 (PDF)
- 18 Motionsrekommendationer för forskoleverksamheten.
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)