

# Återgång i arbete i olika situationer

## Arbetstagaren återgår till eget arbete

Situationen vid återgång i arbetet	Organisering av arbetet	Arbetstagarens utkomst	Nivån för arbetstagarens utkomst (€)
Arbetstagaren återvänder antingen till sin egen eller en anpassad arbetsuppgift.	<p>Vi ordnar ett samtal för återgång i arbetet med arbetstagaren eller ett nätverksmöte innan återgång till arbetet.</p> <p>Arbetsgivarens representant eller chefen kommer överens med arbetstagaren om tidpunkten för återgången i arbetet, arbetsuppgifterna och övriga arbetsvillkor (arbetstid, lön, plats där arbetet utförs osv.). Om arbetet anpassas tillämpas arbetsplatsens verksamhetsmodell och inverkan på arbetsprocessen och andra arbetstagare anpassas.</p> <p>Chefen ansvarar för omorganiseringen av arbetet. Chefen kommer överens med den anställda om hur arbetsgemenskapen informeras.</p> <p>Sätten och tidtabellerna för uppföljningen av arbetsprestationerna avtalas tillsammans.</p> <p>Kontrollera åtgärderna i arbetsplatsens verksamhetsmodell.</p>	Lön	Lönens storlek

## Arbetstagaren fortsätter i sitt arbete och deltar i rehabiliteringen som är kopplad till arbetet

Situationen vid återgång i arbetet	Organisering av arbetet	Arbetstagarens utkomst	Nivån för arbetstagarens utkomst (€)
<p>Vid sidan om arbetet deltar arbetstagaren i aktiv rehabilitering och öppen rehabilitering och tjänar i sitt förvärvsarbete över hälften av sin stabiliserade inkomst.</p>	<p>Man samtalar med arbetstagaren och/eller ordnar ett nätverksmöte innan återgången i arbete och ansökningen av rehabilitering.</p> <p>Vid ansökan om och inledande av rehabilitering planeras arbetsplatsens deltagande i rehabiliteringen.</p> <p>Chefens roll i processen är central. Om deltagandet i rehabiliteringen förutsätter en omorganisering av arbetet sker det på chefens ansvar. Chefen kommer överens med den anställda om hur arbetsgemenskapen informeras.</p> <p>Om deltagandet i rehabiliteringen förutsätter en omorganisering av arbetet sker det på chefens ansvar. Chefen kommer överens med den anställda om hur arbetsgemenskapen informeras.</p> <p>Vid organiseringen av arbetet iakttas arbetsplatsens överenskomna verksamhetsmodell.</p>	<p>Partiell rehabiliteringspenning + lön.</p> <p>För tiden för FPA:s rehabilitering. Om arbetstagaren får lön för tiden för deltagande i rehabilitering kan partiell rehabiliteringspenning betalas till arbetsgivaren.</p>	<p>Om arbetstiden på grund av deltagande i rehabilitering minskar med minst 40 procent kan arbetstagaren få partiell rehabiliteringspenning.</p> <p>Partiell rehabiliteringspenning är hälften av beloppet av full rehabiliteringspenning.</p> <p>Om arbetstagaren får lön för tiden för deltagande i rehabilitering betalas rehabiliteringspenningen till arbetsgivaren.</p> <p>Partiell rehabiliteringspenning grundar sig på förvärvsinkomster, beloppet kan kontrolleras i FPA:s räknare.</p>

## Återgång i ersättande arbete

Situationen vid återgång i arbetet	Organisering av arbetet	Arbetstagarens utkomst	Nivån för arbetstagarens utkomst (€)
<p>Arbetstagaren återgår i ersättande arbete i stället för sjukfrånvaro.</p> <p>Arbetsgivaren kan erbjuda arbetstagaren ersättande arbetsuppgifter eller utbildning i stället för sjukfrånvaro.</p> <p>Det är frivilligt att utföra ersättande arbete.</p>	<p>Handlingsmönstret för ersättande arbete har ofta definierats noggrannare antingen i branschens kollektivavtal eller i modellen för ersättande arbete på arbetsplatsen. Kontrollera hur överenskommelsen är på din arbetsplats.</p> <p>Företagsläkaren och arbetstagaren ska konstatera att det inte finns något hinder för ersättande arbete. På de flesta arbetsplatserna är det frivilligt för arbetstagaren att göra ersättande arbete.</p> <p>Det ersättande arbetet varar en viss tid. Eventuellt finns det en överenskommelse i arbetsplatsens modeller avseende den maximala längden för det ersättande arbetet, t.ex. 8 veckor. Arbetstagaren och chefen kommer överens om ersättande arbete, när det inleds och hur länge det varar.</p> <p>Uppföljningen av det ersättande arbetet på arbetsplatsen har kunnat avtalas separat, men i första hand sker uppföljningen mellan chefen och arbetstagaren.</p> <p>I kollektivavtalen och/eller arbetsplatsspecifika modeller för ersättande arbeten har man avtalat separat om hur den ersättande arbetstagarens egen arbetsuppgift får en vikarie.</p> <p>När det ersättande arbetet upphör hålls ett nätverksmöte eller ett samtal för återgång i arbetet med arbetstagaren.</p>	<p>Lön</p>	<p>Lönens storlek</p>

## Återgång i arbete med hjälp av företagshälsovårdens arbetsprövning

Situationen vid återgång i arbetet	Organisering av arbetet	Arbetstagarens utkomst	Nivån för arbetstagarens utkomst (€)
<p>Företagshälsovårdens arbetsprövning som genomförs på den egna arbetsplatsen.</p> <p>Man kan delta i arbetsprövning även om det inte finns betydande sjukfrånvaro i bakgrunden.</p> <p>Det räcker med att det finns en tillräcklig begränsning i hälsan och att det förekommer svårigheter med att klara de nuvarande uppgifterna på grund av nedsatt arbetsförmåga. Det kan förekomma sjukfrånvaro.</p> <p>Man strävar efter att påverka arbetsförmågan tidigt och förebygga arbetsförmåga.</p> <p>Är lämplig i situationer då man vill utreda på den egna arbetsplatsen med hjälp av tidig rehabilitering helt nya eller anpassade arbetsuppgifter eller utförande av arbetsuppgifter genom specialarrangemang.</p>	<p>Vi ordnar ett samtal för återgång i arbete med arbetstagaren, chefen och företagshälsovården samt ett nätverksmöte innan hen återgår i arbetet.</p> <p>Företagshälsovården gör upp en rehabiliteringsplan. Arbetsuppgifterna ska vara helt nya eller anpassade.</p> <p>Ansökan görs av företagshälsovårdaren eller en sakkunnig inom det sociala området.</p> <p>Företagshälsovården fattar beslut om arbetsprövning och ansöker om rehabilitering hos FPA med blankett KU 114. För detta behövs en läkarbedömning av arbetsförmågan, men inget B-utlåtande.</p> <p>Arbetsprövningen kan inledas innan FPA:s beslut.</p> <p>Företagshälsovårdaren följer upp hur arbetsprövningen framskrider enligt överenskommelse.</p>	<p>Lön</p>	<p>Arbetstagaren fyller i FPA:s blankett KU 112.</p> <p>Till arbetsgivaren betalas FPA:s rehabiliteringspenning. Beloppet kan kontrolleras i FPA:s räknare.</p> <p>Om rehabiliteringspenningen per dag är högre än lönen betalas skillnaden till arbetstagaren.</p> <p>Arbetsprövningen pågår under högst 45 vardagar. Som rehabiliteringsdag räknas en dag vars längd inklusive resor är minst 4 h.</p>

## Återgång i deltidarbete med hjälp av partiell sjukdagpenning

Situationen vid återgång i arbetet	Organisering av arbetet	Arbetstagarens utkomst	Nivån för arbetstagarens utkomst (€)
<p>Arbetstagaren återgår i arbetet efter sjukfrånvaron med hjälp av partiell sjukdagpenning.</p> <p>Det kan vara möjligt att inleda deltidarbete redan under sjukdagpenningens självrisktid till exempel när personens arbetsförmåga har varit nedsatt under en längre tid och hen har haft flera korta sjukfrånvaroperioder.</p> <p>Förutsätter att arbetstiden minskar med 40–60 procent jämfört med tidigare. Målet är att återgå till heltidsarbete. Det är även möjligt för arbetstagare vars avtalade arbetstid inte motsvarar den ordinarie arbetstiden för en heltidsanställd arbetstagare enligt branschens kollektivavtal eller den ordinarie arbetstid som avses i arbetstidslagen.</p> <p>Arrangemanget är frivilligt.</p> <p>Deltidsarbetet ska pågå under minst 12 vardagar, till vardagar räknas även lördagar.</p>	<p>Ett nätverksmöte innan återgång i arbetet Under mötet kommer arbetsgivarens representant / chefen överens med arbetstagaren och företagshälsovården om tidpunkten för återgången i arbetet, arbetsuppgifterna och andra arbetsvillkor (arbetstid, lön, plats där arbetet utförs osv.).</p> <p>Tillsammans med FPA görs en ansökan om partiell sjukdagpenning. Till ansökan bifogas ett A-intyg av företagsläkaren. Med A-intyget är det möjligt att få partiell sjukdagpenning i 60 dagar. Därefter behövs ett mer omfattande B-utlåtande.</p> <p>Om arbetet anpassas är det chefens ansvar att omorganisera arbetet. Chefen kommer överens med den anställda om hur arbetsgemenskapen informeras och det är också chefens ansvar att anpassa effekterna av förändringen på arbetsprocessen och andra anställdas arbete.</p> <p>Under mötet kommer man också överens om metoderna och tidtabellerna för uppföljningen av arbetsprestationen.</p>	<p>Partiell sjukdagpenning + lön eller lön på heltid</p>	<p>Hälften av sjukdagpenningen. Inkomstbaserad enligt den senast slutförda beskattningen, se FPA:s räknare.</p> <p>Man kan övergå till partiell sjukdagpenning direkt från sjukdagpenningen och därför den kan inledas omedelbart.</p> <p>Utbetalas under högst 150 vardagar inklusive lördagar.</p> <p>Om arbetsgivaren betalar heltidslön under deltidarbetet betalas den partiella sjukdagpenningen till arbetsgivaren.</p> <p>Beloppet för partiell sjukdagpenning kan kontrolleras i FPA:s räknare.</p>

## Återgång i arbete med hjälp av arbetspensionsanstaltens yrkesinriktade

Situationen vid återgång i arbetet	Organisering av arbetet	Arbetstagarens utkomst	Nivån för arbetstagarens utkomst (€)
<p>Arbetstagaren återgår i arbetet enligt arbetspensionsanstaltens beslut om yrkesinriktad rehabilitering, till exempel med hjälp av arbetsprövning, arbetsträning eller läroavtal.</p> <p>Detta är möjligt om arbetstagaren har en sjukdom eller skada som under de närmaste åren medför en risk för att få invalidpension.</p> <p>Arbetspensionsanstalten kan ge ett förhandsbeslut om rehabilitering.</p>	<p>Vi ordnar ett samtal för återgång i arbetet med arbetstagaren eller ett nätverksmöte innan återgång till arbetet.</p> <p>Vid samarbetsförhandlingarna kommer man överens om tidpunkten för återgången i arbetet, arbetsuppgifterna och övriga arbetsvillkor (arbetstid, eventuell lön, eventuella skoldagar, plats där arbetet utförs osv.). I samarbetet mellan arbetsplatsen och företagshälsovården är också bra att ta med en sakkunnig på yrkesinriktad rehabilitering från arbetspensionsanstalten.</p> <p>Om arbetet anpassas, tillämpas effekten på arbetsprocessen och de andra anställdas arbete.</p> <p>Chefen ansvarar för omorganiseringen av arbetet. Chefen kommer överens med den anställda om hur arbetsgemenskapen informeras.</p> <p>Under mötet kommer man också överens om metoderna och tidtabellerna för uppföljningen av arbetsprestationen.</p>	<p>Lön eller rehabiliteringspenning</p>	<p>Cirka 75 procent av lönen. Full invalidpension + 33 %. Beloppet kan kontrolleras hos arbetspensionsanstalten.</p> <p>Arbetsprövning och arbetsträning kan också genomföras med lön, varvid arbetsgivaren kan få rehabiliteringspenning. Om rehabiliteringspenningen är högre än lönen betalas skillnaden till arbetstagaren.</p> <p>Läroavtalet förutsätter ett arbetsavtal, varvid arbetstagaren får lön och arbetsgivaren rehabiliteringspenning. Om rehabiliteringspenningen är högre än lönen betalas skillnaden till arbetstagaren.</p>

## Återgång i arbete med hjälp av yrkesinriktad rehabilitering inom arbetsolycksfalls- eller trafikförsäkringen

Situationen vid återgång i arbetet	Organisering av arbetet	Arbetstagarens utkomst	Nivån för arbetstagarens utkomst (€)
<p>När en yrkessjukdom eller arbetsrelaterad sjukdom har konstaterats hos en anställd eller om hen har råkat ut för ett olycksfall i arbetet eller en trafikolycka. Enligt skadeförsäkringsanstaltens beslut om rehabilitering kan kostnaderna för återgång i arbete ersättas. De kan ha uppkommit till exempel genom arbetsprövning, arbetsträning eller läroavtal.</p> <p>En tjänsteproducent inom hälso- och sjukvården och rehabiliteringen ska med personens tillstånd och i samarbete med denna säkerställa att den försäkrades arbetsgivare och företagshälsovård är medvetna om sjukfrånvaron och kan vara aktiva i rehabiliteringskedjan.</p>	<p>Vi ordnar ett samtal för återgång i arbetet med arbetstagaren eller ett nätverksmöte innan återgång till arbetet.</p> <p>Planeringen av rehabiliteringen har eventuellt gjorts av en serviceproducent som valts av skadeförsäkringsanstalten. I så fall tas serviceproducenten med i samarbetet mellan arbetsplatsen och företagshälsovården.</p> <p>I samband med planeringen och genomförandet av rehabiliteringen hålls en aktiv kontakt med skadeförsäkringsanstalten.</p> <p>Vid samarbetsförhandlingarna kommer man överens om tidpunkten för återgången i arbetet, arbetsuppgifterna och övriga arbetsvillkor (arbetstid, eventuell lön, eventuella skoldagar, plats där arbetet utförs osv.).</p> <p>Om arbetet anpassas, tillämpas effekten på arbetsprocessen och de andra anställdas arbete. Chefen ansvarar för omorganiseringen av arbetet. Chefen kommer överens med den anställda om hur arbetsgemenskapen informeras. Under mötet kommer man också överens om metoderna och tidtabellerna för uppföljningen av arbetsprestationen.</p> <p>I vissa fall är det inte möjligt för arbetstagaren att återgå till egen arbetsplats utan den yrkesinriktade rehabiliteringen sker utanför den egna arbetsplatsen. I dessa fall har det också varit möjligt att planera och verkställa rehabiliteringen av en serviceproducent som valts av skadeförsäkringsanstalten. Då tas den med i samarbetet på den nya arbetsplatsen.</p>	<p>Lönen eller ersättningen för inkomstbortfall som betalas av skadeförsäkringsanstalt.</p> <p>Rehabiliteringspenning från olycksfallsförsäkringen</p>	<p>Under arbetsprövningen eller arbetsträningen betalar skadeförsäkringsanstalten till arbetstagaren rehabiliteringspenning till ett fullt belopp som ersättning för inkomstbortfall.</p> <p>Om arbetsgivaren betalar lön till arbetstagaren under arbetsprövningen/arbetsträningen, betalas inkomstbortfallet till arbetsgivaren. Om lönen är mindre än ersättningen för inkomstbortfall betalas skillnaden till arbetstagaren. Målet med rehabiliteringen är att trygga arbetstagarens arbete där hen uppnår sin tidigare inkomstnivå.</p> <p>De exakta beloppen ska kontrolleras hos skadeförsäkringsanstalten.</p>

## Återgång i arbete med hjälp av partiellt rehabiliteringsstöd eller delinvalidpension

Situationen vid återgång i arbetet	Organisering av arbetet	Arbetstagarens utkomst	Nivån för arbetstagarens utkomst (€)
<p>Arbetstagarens arbetsförmåga är delvis nedsatt och hen har beviljats partiellt rehabiliteringsstöd för viss tid = delinvalidpension för viss tid) eller delinvalidpension tills vidare.</p>	<p>Vi ordnar ett samtal för återgång i arbetet med arbetstagaren eller ett nätverksmöte innan återgång i arbete.</p> <p>Man kan antingen återgå i eget arbete med förkortad arbetstid eller till anpassade arbetsuppgifter.</p> <p>Vid samarbetsförhandlingarna kommer man överens om tidpunkten för återgången i arbetet, arbetsuppgifterna och övriga arbetsvillkor (arbetstid, eventuell lön, plats där arbetet utförs osv.).</p> <p>Om arbetet anpassas, tillämpas effekten på arbetsprocessen och de andra anställdas arbete. Chefen ansvarar för omorganiseringen av arbetet. Chefen kommer överens med den anställda om hur arbetsgemenskapen informeras.</p> <p>Under mötet kommer man också överens om metoderna och tidtabellerna för uppföljningen av arbetsprestationen.</p>	<p>Lön för delarbete och partiellt rehabiliteringsstöd för viss tid eller delinvalidpension som beviljas tills vidare.</p>	<p>Lön och delinvalidpension.</p> <p>Inkomsterna får vara 60 % av den stabiliserade nivån före arbetsförmågan.</p> <p>Beloppet kan kontrolleras hos arbetspensionsanstalten.</p> <p>Om inkomsterna överstiger inkomstgränsen kan delinvalidpensionen lämnas vilande. Då avbryts utbetalningen av delinvalidpensionen under tiden i arbete.</p> <p>Arbetstagaren meddela arbetspensionsanstalten om att pensionen lämnas vilande.</p> <p>Arbetstagaren ska hålla pensionen vilande under minst tre månader och högst två år.</p>



## Arbete med invalidpension

Situationen vid återgång i arbetet	Organisering av arbetet	Arbetstagarens utkomst	Nivån för arbetstagarens utkomst (€)
<p>Arbete under tiden för invalidpension.</p> <p>Arbetstagaren kan arbeta sporadiskt eller under en längre tid även med invalidpension.</p>	<p>Arbetsgivaren och arbetstagaren avtalar om att inleda arbetet. Företagshälsovården gör en nyanställningsundersökning.</p> <p>Om det är fråga om ett arbete som medför särskild fara för ohälsa tar företagshälsovården ställning till personens lämplighet för arbetet.</p> <p>Om arbetstagaren konstateras vara arbetsoförmögen är det väsentligt att bedöma hur den sjukdom som ligger till grund för invalidpensionen inverkar på utförandet av arbetet.</p> <p>Arbetstagaren har tillgång till företagshälsovårdens tjänster.</p>	<p>Invalidpension och förvärvsinkomster eller delinvalidpension och lön för deltidarbete eller lön för heltidsarbete och invalidpensionen lämnas vilande.</p>	<p>Arbetstagaren får förtjäna högst 40 % av sin stabiliserade genomsnittliga inkomst utan att det påverkar utbetalningen av pensionen.</p> <p>Om inkomsterna överstiger inkomstgränsen kan arbetstagaren begära att pensionsanstalten ändrar invalidpensionen till delinvalidpension.</p> <p>Om inkomstnivån överskrider och förändringen är mer bestående kan invalidpensionen också lämnas vilande i sin helhet. Det betyder att utbetalningen av pensionen avbryts under tiden i arbete.</p> <p>Arbetstagaren meddelar arbetspensionsanstalten om att invalidpensionen lämnats vilande.</p> <p>Pensionen ska hållas vilande under minst tre månader och högst två år.</p> <p>Om arbetstagaren inte begär att pensionen ska återbetalas inom två år dras pensionen in räknat från den tidpunkt då den lämnades vilande.</p>

## Återanställning hos en arbetsgivare

Situationen vid återgång i arbetet	Organisering av arbetet	Arbetstagarens utkomst	Nivån för arbetstagarens utkomst (€)
<p>När arbetsgivaren inte kan erbjuda arbete som lämpar sig för arbetstagarens hälsotillstånd eller ersättande arbete.</p> <p>Sjukdagpenning har betalats i 300 dagar men arbetstagaren har inte rätt till rehabiliteringsstöd. Anställningsförhållandet kan ändå fortsätta.</p> <p>Arbetsgivaren har också rätt att säga upp en arbetstagare om arbetstagaren inte kan utföra arbetet för vilket hen har anställts och arbetsgivaren inte har möjlighet att erbjuda arbete som lämpar sig för arbetstagarens hälsotillstånd.</p>	<p>Man ordnar ett nätverksmöte där man går igenom alla alternativ som stödjer återgången i arbetet på den egna arbetsplatsen samt möjligheterna till yrkesinriktad rehabilitering.</p> <p>För att trygga sin utkomst ska arbetstagaren anmäla sig som arbetssökande hos arbets- och näringsbyrån även om anställningsförhållandet är i kraft. Arbetsgivaren skriver ett intyg till arbetstagaren om att hen inte kan erbjudas arbete som lämpar sig för hälsotillståndet.</p> <p>Företagshälsovården följer aktivt arbetstagarens situation.</p> <p>Arbetsgivaren kan också säga upp arbetstagaren om hen inte längre klarar av det arbete för vilket hen har anställts. Om arbetstagaren blir uppsagd behåller hen under vissa ramvillkor företagshälsovårdstjänsterna i 6 månader efter uppsägningen: Uppsagda arbetstagare har rätt till företagshälsovård.</p> <p>I samband med uppsägningen ska man senast kontrollera arbetstagarens möjligheter till arbetspensionsanstaltens yrkesinriktade rehabilitering. Man ska kontrollera att ändamålsenliga kunskaper om arbetstagarens yrkeskompetens och arbetsförmåga överförs till basservicen med hens tillstånd, så att den service för stödjande av arbetsförmågan som arbetstagaren behöver kan tryggas på ett smidigt sätt.</p>	<p>Arbetslöshetsersättning.</p>	<p>Den inkomstrelaterade dagpenningen är cirka 50–70 procent av lönen. Förutsätter medlemskap i en arbetslöshetskassa. Beloppen ska kontrolleras till exempel i TYJ:s dagpenningkalkylator för inkomstrelaterad dagpenning (TYJ är Arbetslöshetskassornas Samorganisation).</p> <p>FPA:s grunddagpenning utan barnförhöjningar är 37,21 €/dag (2023).</p>

Unkila K, Juvonen-Posti P, Tuomimäki S. Blanketten Återgång i arbete i olika situationer. I informationspaketets del: Stöd återgången i arbete och fortsatt arbete. Informationspaketet Rehabilitering anknutet till arbetet. Jyväskylä yrkeshögskola, Arbetshälsoinstitutet, Uleåborgs universitet, Uleåborgs yrkeshögskola 2022.

**jamk**

Arbetshälsoinstitutet

**OAMK**  
OULUN AMMATTIKORKEAKOULU

**OULUN YLIOPISTO**

**Hävkraft**  
från EU  
2014–2020

