

Työhön paluu eri tilanteissa

Työntekijä palaa omaan työhönsä

Työhön paluun tilanne	Työn organisointi	Työntekijän toimeentulo	Työntekijän toimeentulon taso (€)
Työntekijä palaa joko omaan tai muokattuun työtehtäväänsä.	<p>Järjestetään työhön paluu -keskustelu työntekijän kanssa tai työterveysneuvottelu ennen työhön paluuta.</p> <p>Työnantajan edustaja tai esihenkilö sopii työntekijän kanssa työhön paluun ajankohdasta, työtehtävistä ja muista työehdoista (työajasta, palkasta, työnteon paikasta ym.). Jos työtä muokataan, hyödynnetään työpaikan toimintamallia ja sovitetaan vaikutukset työprosessiin ja muihin työntekijöihin.</p> <p>Työn uudelleenorganisointi on esihenkilön vastuulla. Esihenkilö sopii työntekijän kanssa työyhteisölle tiedottamisesta. Työssä suoriutumisen seurannan tavoista ja aikatauluista sovitaan yhdessä.</p> <p>Tarkista toimenpiteet työpaikan toimintamallista.</p>	Palkka	Palkan suuruinen

Työntekijä jatkaa työssään ja osallistuu työhön kytkeytyvään kuntoutukseen

Työhön paluun tilanne	Työn organisointi	Työntekijän toimeentulo	Työntekijän toimeentulon taso (€)
<p>Työntekijä osallistuu työn ohella aktiiviseen kuntoutukseen ja avokuntoutukseen ja ansaitsee ansiotyössään yli puolet vakiintuneesta ansiostaan.</p>	<p>Keskustellaan työntekijän kanssa ja/tai järjestetään työterveysneuvottelu ennen työhön paluuta ja kuntoutukseen hakeutumista.</p> <p>Kuntoutukseen hakeuduttaessa ja sen alkaessa suunnitellaan työpaikan osallistuminen kuntoutukseen.</p> <p>Esihenkilön rooli prosessissa on keskeinen. Mikäli kuntoutukseen osallistuminen edellyttää työn uudelleen organisointia, on se esihenkilön vastuulla. Esihenkilö sopii työntekijän kanssa työyhteisölle tiedottamisesta.</p> <p>Mikäli kuntoutukseen osallistuminen edellyttää työn uudelleenorganisointia, on se esihenkilön vastuulla. Esihenkilö sopii työntekijän kanssa työyhteisölle tiedottamisesta.</p> <p>Työn organisoinnissa noudatetaan työpaikan sovittua toimintamallia.</p>	<p>Osakuntoutusraha + palkka</p> <p>Kelan kuntoutukseen osallistumisen ajalta. Mikäli työntekijä saa kuntoutukseen osallistumisen ajalta palkkaa, osakuntoutusraha voidaan maksaa työnantajalle.</p>	<p>Jos työaika on kuntoutukseen osallistumisen takia vähennetty vähintään 40 %, työntekijä voi saada osakuntoutusrahaa.</p> <p>Osakuntoutusraha on puolet täyden kuntoutusrahan määrästä.</p> <p>Jos työntekijä saa kuntoutukseen osallistumisen ajalta palkkaa, kuntoutusraha maksetaan työnantajalle.</p> <p>Osakuntoutusraha perustuu ansiotuloihin, määrän voi tarkistaa Kelan laskurista.</p>

Työhön paluu korvaavaan työhön

Työhön paluun tilanne	Työn organisointi	Työntekijän toimeentulo	Työntekijän toimeentulon taso (€)
<p>Työntekijä palaa sairauspoissaolon sijaan korvaavaan työhön.</p> <p>Työnantaja voi tarjota työntekijälle sairauspoissaolon sijaan korvaavia työtehtäviä tai koulutusta.</p> <p>Korvaavan työn tekeminen on vapaaehtoista.</p>	<p>Korvaavan työn käytännöt on usein määritelty tarkemmin joko alan työehtosopimuksessa tai työpaikan korvaavan työn mallissa. Tarkista, miten asia on työpaikallasi sovittu.</p> <p>Työterveyslääkärin ja työntekijän tulee todeta, että estettä korvaavan työn tekemiseen ei ole. Korvaavaan työhön siirtyminen on useimmilla työpaikoilla työntekijälle vapaaehtoista.</p> <p>Korvaava työ kestää määräajan. Työpaikan malleissa on voitu sopia korvaavan työn enimmäispituus, esim. 8 viikkoa. Työntekijä ja esihenkilö sopivat korvaavasta työstä, sen aloituksesta ja kestosta.</p> <p>Työpaikan korvaavan työn seurannasta on voitu sopia erikseen, mutta ensisijaisesti seuranta on esihenkilön ja työntekijän välistä.</p> <p>Työehtosopimuksissa ja/tai työpaikkakohtaisissa korvaavan työn malleissa on erikseen sovittu, miten korvaavassa työssä olevan työntekijän omaan työtehtävään tulee sijainen.</p> <p>Korvaavan työn päättyessä pidetään työterveysneuvottelu tai työhön paluu -keskustelu työntekijän kanssa.</p>	<p>Palkka</p>	<p>Palkan suuruinen</p>

Työhön paluu työterveyshuollon työkokeilun avulla

Työhön paluun tilanne	Työn organisointi	Työntekijän toimeentulo	Työntekijän toimeentulon taso (€)
<p>Työterveyshuollon toteuttama työkokeilu omalla työpaikalla.</p> <p>Työkokeiluun voidaan lähteä vaikka taustalla ei olisi merkittäviä sairauspoissaoloja. Riittää että on terveyteen riittävä rajoite, ja nykyisissä tehtävissä suoriutumisessa on työkyvyn aleneman vuoksi hankaluuksia. Sairauspoissaoloja voi olla.</p> <p>Pyritään vaikuttamaan työkykyyn varhain ja ehkäisemään työkyvyttömyyttä.</p> <p>Soveltuu tilanteisiin, joissa halutaan selvittää omalla työpaikalla varhaiskuntoutuksen keinoin kokonaan uusia tai muokattuja työtehtäviä tai työtehtävien tekemistä erityisjärjestelyin.</p>	<p>Järjestetään työhön paluu -keskustelu työntekijän, esihenkilön ja työterveyshuollon kanssa sekä työterveysneuvottelu ennen työhön paluuta.</p> <p>Työterveyshuolto laatii kuntoutussuunnitelman. Työtehtävien tulee olla kokonaan uusia tai muokattuja. Hakemuksen tekee työterveyshoitaja tai sosiaali-alan asiantuntija.</p> <p>Työterveyshuolto tekee päätöksen työkokeilusta, ja hakee kuntoutusta Kelasta lomakkeella KU 114. Tähän tarvitaan lääkärin arvio työkyvystä, mutta B-lausuntoa ei tarvita.</p> <p>Työkokeilun voi käynnistää ennen Kelan päätöstä.</p> <p>Työterveyshoitaja seuraa työkokeilun etenemistä sovitusti.</p>	<p>Palkka</p>	<p>Työntekijä täyttää Kelan lomakkeen KU 112.</p> <p>Työnantajalle maksetaan Kelan kuntoutusraha. Määrän voi tarkistaa Kelan laskurista.</p> <p>Jos kuntoutusraha on päivää kohden suurempi kuin palkka, erotus maksetaan työntekijälle.</p> <p>Työkokeilun kesto on enimmillään 45 päivää. Kuntoutuspäiväksi lasketaan päivä, jonka pituus on matkoineen vähintään 4 h.</p>

Työhön paluu osa-aikaiseen työhön osasairauspäivärahan avulla

Työhön paluun tilanne	Työn organisointi	Työntekijän toimeentulo	Työntekijän toimeentulon taso (€)
<p>Työntekijä palaa työhön sairauspoissaolon jälkeen osasairauspäivärahan avulla.</p> <p>Osa-aikatyön aloittaminen jo sairauspäivärahan omavastuuajalla voi olla mahdollista esimerkiksi silloin, kun henkilön työkyky on ollut pidemmän aikaa alentunut ja hänellä on ollut useita lyhyitä sairauspoissaolojaksoja.</p> <p>Edellyttää että työaika vähenee 40–60 % aiemmasta. Tavoitteena on paluu kokopäivätyöhön. Mahdollista myös työntekijöille, joiden sovittu työaika ei vastaa alan työehtosopimusten mukaista kokoaikaisen työntekijän säännöllistä työaika tai työaikalaisa tarkoitettua säännöllistä työaika.</p> <p>Järjestely on vapaaehtoinen.</p> <p>Osa-aikaisen työn tulee kestää vähintään 12 arkipäivää, joihin luetaan myös lauantait.</p>	<p>Työterveysneuvottelu ennen työhön paluuta.</p> <p>Neuvottelussa työnantajan edustaja / esihenkilö sopii työntekijän ja työterveyshuollon kanssa työhön paluun ajankohdasta, työtehtävistä ja muista työehdoista (työaika, palkka, työnteon paikka ym.).</p> <p>Osasairauspäivärahasta tehdään Kelaan hakemus, johon liitetään työterveyslääkärin kirjoittama A-todistus. A-todistuksella on mahdollisuus saada 60 päivää osasairauspäivärahaa, sen jälkeen tarvitaan laajempi B-lausunto.</p> <p>Jos työtä muokataan, työn uudelleenorganisointi on esihenkilön vastuulla. Esihenkilö sopii työntekijän kanssa työyhteisölle tiedottamisesta ja esihenkilön vastuulla on myös sovittaa muutoksen vaikutukset työprosessiin ja muiden työntekijöiden työhön.</p> <p>Neuvottelussa sovitaan myös työssä suoriutumisen seurannan tavoista ja aikatauluista.</p>	<p>Osasairauspäiväraha + palkka tai kokoaikainen palkka</p>	<p>Puolet sairauspäivärahan määrästä. Ansioperusteinen viimeksi valmistuneen verotuksen mukaan, ks. Kelan laskurista.</p> <p>Osasairauspäivärahalle voi siirtyä suoraan sairauspäivärahalta, joten se on mahdollista aloittaa välittömästi.</p> <p>Maksetaan enintään 150 arkipäivää, mukaan lukien lauantait.</p> <p>Jos työnantaja maksaa osa-aikatyön aikana kokoaikaista palkkaa, osasairauspäiväraha maksetaan työnantajalle.</p> <p>Osasairauspäivärahan määrän voi tarkistaa Kelan laskureista.</p>

Työhön paluu työeläkelaitoksen ammatillisen kuntoutuksen avulla

Työhön paluun tilanne	Työn organisointi	Työntekijän toimeentulo	Työntekijän toimeentulon taso (€)
<p>Työntekijä palaa töihin työeläkelaitoksen ammatillisen kuntoutuksen päätöksellä, esimerkiksi työkokeilun, työhönvalmennuksen tai oppisopimuksen avulla.</p> <p>Tämä on mahdollista, jos työntekijällä on sairaus tai vamma, joka lähivuosina aiheuttaa työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen uhan.</p> <p>Työeläkelaitokselta on mahdollisuus saada kuntoutuksen ennakkopäätös.</p>	<p>Järjestetään työhön paluu -keskustelu työntekijän kanssa tai työterveysneuvottelu ennen työhön paluuta.</p> <p>Yhteistyöneuvottelussa sovitaan työhön paluun ajankohdasta, työtehtävistä ja muista työehdoista (työaika, mahdollinen palkka, mahdolliset koulupäivät, työnteon paikka ym.). Työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyöhön on hyvä ottaa mukaan myös työeläkelaitoksen ammatillisen kuntoutuksen asiantuntija.</p> <p>Jos työtä muokataan, sovitetaan vaikutukset työprosessiin ja muiden työntekijöiden työhön. Työn uudelleenorganisointi on esihenkilön vastuulla. Esihenkilö sopii työntekijän kanssa työyhteisölle tiedottamisesta.</p> <p>Neuvottelussa sovitaan myös työssä suoriutumisen seurannan tavoista ja aikatauluista.</p>	<p>Palkka tai kuntoutusraha</p>	<p>Noin 75 % palkasta. Täysi työkyvyttömyyseläke + 33 %. Määrän voi tarkistaa työeläkelaitokselta.</p> <p>Työkokeilu ja työhönvalmennus voidaan toteuttaa myös palkallisena, jolloin työnantaja voi saada kuntoutusrahan. Jos kuntoutusraha on suurempi kuin palkka, erotus maksetaan työntekijälle.</p> <p>Oppisopimus edellyttää työsopimusta, jolloin työntekijälle maksetaan palkkaa ja työnantajalle kuntoutusrahaa. Jos kuntoutusraha on suurempi kuin palkka, erotus maksetaan työntekijälle.</p>

Työhön paluu työtapaturma- tai liikennevakuutuksen ammatillisen kuntoutuksen avulla

Työhön paluun tilanne	Työn organisointi	Työntekijän toimeentulo	Työntekijän toimeentulon taso (€)
<p>Kun työntekijällä on todettu ammattitauti tai työperäinen sairaus, tai hän on ollut työtapaturmassa tai liikenneonnettomuudessa. Vahinkovakuutuslaitoksen kuntoutuksen päätöksellä voidaan korvata työhön paluun kustannuksia. Niitä on voinut syntyä esimerkiksi työkokeilusta, työhönvalmennuksesta tai oppisopimuksesta.</p> <p>Terveydenhuollon ja kuntoutuksen palveluntuottajan on varmistettava henkilön luvalla ja yhteistyössä tämän kanssa, että vakuutetun työnantaja ja työterveyshuolto ovat tietoisia sairauspoissaoloista, ja voivat toimia aktiivisesti kuntoutusketjussa.</p>	<p>Järjestetään työhön paluu -keskustelu työntekijän kanssa tai työterveysneuvottelu ennen työhön paluuta.</p> <p>Kuntoutuksen suunnittelun on voinut tehdä myös vahinkovakuutuslaitoksen valitsema kuntoutuksen palveluntuottaja. Siinä tapauksessa se otetaan mukaan työpaikan ja työterveyshuollon yhteistyöhön.</p> <p>Kuntoutuksen suunnittelun ja toteutuksen yhteydessä pidetään aktiivisesti yhteyttä vahinkovakuutuslaitokseen.</p> <p>Yhteistyöneuvottelussa sovitaan työhön paluun ajankohdasta, työtehtävistä ja muista työehdoista (työaika, mahdollinen palkka, mahdolliset koulupäivät, työnteon paikka ym.).</p> <p>Jos työtä muokataan, sovitetaan vaikutukset työprosessiin ja muiden työntekijöiden työhön. Työn uudelleenorganisointi on esihenkilön vastuulla. Esihenkilö sopii työntekijän kanssa työyhteisölle tiedottamisesta. Neuvottelussa sovitaan myös työssä suoriutumisen seurannan tavoista ja aikatauluista.</p> <p>Joissakin tapauksissa työntekijällä ei ole mahdollista palata omaan työpaikkaansa, vaan ammatillinen kuntoutus tapahtuu oman työpaikan ulkopuolella. Näissä tapauksissa kuntoutuksen suunnittelun ja toimeenpanon on voinut tehdä myös vahinkovakuutuslaitoksen valitsema kuntoutuksen palveluntuottaja, jolloin se otetaan mukaan uuden työpaikan yhteistyöhön.</p>	<p>Palkka tai vahinkovakuutuslaitoksen maksama ansionmenetykskorvaus.</p> <p>Tapaturmavakuutuksen kuntoutusraha</p>	<p>Vahinkovakuutuslaitos maksaa työkokeilun tai työhönvalmennuksen aikana työntekijälle täysimääräisenä ansionmenetykskorvauksena kuntoutusrahaa.</p> <p>Jos työnantaja maksaa työntekijälle työkokeilun/ työvalmennuksen aikana palkkaa, ansionmenetyks maksetaan työnantajalle. Jos palkka on pienempi kuin ansionmenetykskorvaus, erotus maksetaan työntekijälle. Kuntoutuksen tavoite on turvata työntekijälle työ, jossa hän saavuttaa entisen ansiotasonsa.</p> <p>Tarkat summat on tarkistettava vahinkovakuutuslaitoksesta.</p>

Työhön paluu osakuntoutustuen tai osatyökyvyttömyyseläkkeen avulla

Työhön paluun tilanne	Työn organisointi	Työntekijän toimeentulo	Työntekijän toimeentulon taso (€)
<p>Työntekijän työkyky on osittain heikentynyt ja hänelle on myönnetty määräaikainen osakuntoutustuki (=määräaikainen osatyökyvyttömyyseläke) tai osatyökyvyttömyyseläke toistaiseksi.</p>	<p>Järjestetään työhön paluu -keskustelu työntekijän kanssa ja työterveysneuvottelu ennen työhön paluuta.</p> <p>Voidaan palata joko omaan työhön, jossa työaika on lyhennetty, tai muokattuihin työtehtäviin.</p> <p>Yhteistyöneuvottelussa sovitaan työhön paluun ajankohdasta, työtehtävistä ja muista työehdoista (työaika, mahdollinen palkka, työnteen paikka ym.).</p> <p>Jos työtä muokataan, sovitetaan vaikutukset työprosessiin ja muiden työntekijöiden työhön. Työn uudelleenorganisointi on esihenkilön vastuulla. Esihenkilö sopii työntekijän kanssa työyhteisölle tiedottamisesta.</p> <p>Neuvottelussa sovitaan myös työssä suoriutumisen seurannan tavoista ja aikatauluista.</p>	<p>Osatyön palkka ja osakuntoutustuki, joka on määräaikainen, tai osatyökyvyttömyyseläke, joka myönnetään toistaiseksi.</p>	<p>Palkka ja osatyökyvyttömyyseläke.</p> <p>Ansioita saa olla 60 % työkyvyttömyyttä edeltäneestä vakiintuneesta tasosta.</p> <p>Määrän voi tarkistaa työeläkelaitokselta.</p> <p>Jos ansiot nousevat yli ansaintarajan, osatyökyvyttömyyseläkkeen voi jättää lepäämään. Silloin osatyökyvyttömyyseläkkeen maksu keskeytetään työssäolon ajaksi.</p> <p>Työntekijä ilmoittaa eläkkeen lepäämään jättämisestä työeläkelaitokseen.</p> <p>Työntekijän on pidettävä eläkettä lepäämässä vähintään kolme kuukautta ja enintään kaksi vuotta.</p>

Työskentely työkyvyttömyyseläkkeellä

Työhön paluun tilanne	Työn organisointi	Työntekijän toimeentulo	Työntekijän toimeentulon taso (€)
<p>Työskentely työkyvyttömyyseläkkeen aikana.</p> <p>Työntekijä voi työskennellä satunnaisesti tai pidempiaikaisesti myös työkyvyttömyyseläkkeellä.</p>	<p>Työnantaja ja työntekijä sopivat työn aloittamisesta. Työterveyshuolto tekee työhöntulotarkastuksen.</p> <p>Jos kyseessä on työ, johon liittyy erityinen sairastumisen vaara, työterveyshuolto ottaa kantaa henkilön sopivuuteen työhön.</p> <p>Jos työntekijä todetaan työkyvyttömäksi, olennaista on arvioida työkyvyttömyyseläkkeen perusteena olevan sairauden vaikutukset työn tekemiseen.</p> <p>Työntekijällä on käytössään työterveyshuollon mukaiset palvelut.</p>	<p>Työkyvyttömyyseläke ja ansiotuloja tai osatyökyvyttömyyseläke ja palkka osa-aikatyöstä tai palkka kokopäivätyöstä ja työkyvyttömyyseläkkeen lepäämään jättäminen.</p>	<p>Työntekijä voi ansaita enintään 40 % vakiintuneesta keskiansiostaan ilman että se vaikuttaa eläkkeen maksuun.</p> <p>Jos ansiot nousevat yli ansaintarajan, työntekijä voi pyytää eläkelaitosta muuttamaan työkyvyttömyyseläkkeensä osatyökyvyttömyyseläkkeeksi.</p> <p>Jos ansiotaso ylittyy ja muutos on pysyvämpi, työkyvyttömyyseläke voidaan jättää myös kokonaan lepäämään. Se tarkoittaa sitä, että eläkkeen maksu keskeytetään työssäolon ajaksi.</p> <p>Työntekijä ilmoittaa lepäämään jättämisestä työeläkelaitokseen.</p> <p>Eläkettä on pidettävä lepäämässä vähintään kolme kuukautta ja enintään kaksi vuotta.</p> <p>Jos työntekijä ei pyydä eläkettään takaisin maksuun kahden vuoden päästä, eläke lakkautetaan sen lepäämään jättämisen alkamisesta lukien.</p>

Uudelleentyöllistyminen toiselle työntajalle

Työhön paluun tilanne	Työn organisointi	Työntekijän toimeentulo	Työntekijän toimeentulon taso (€)
<p>Kun työnantajalla ei ole tarjota työntekijän terveydentilalle soveltuvaa työtä eikä korvaavaa työtä.</p> <p>Sairauspäivärahaa on maksettu 300 päivää, mutta työntekijällä ei ole oikeutta kuntoutustukeen. Työsuhde voi silti jatkua.</p> <p>Työnantajalla on myös oikeus irtisanoa työntekijä, jos työntekijä ei suoriudu työstä, johon hänet on palkattu, eikä työnantajalla ole mahdollisuutta tarjota työntekijän terveydentilalle soveltuvaa työtä.</p>	<p>Järjestetään työterveysneuvottelu, jossa käydään läpi kaikki työhön paluuta tukevat vaihtoehdot omalla työpaikalla sekä ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuudet.</p> <p>Turvatakseen toimeentulonsa, työntekijän on ilmoittauduttava työnhakijaksi TE- toimistoon, vaikka työsuhde olisi voimassa. Työnantaja kirjoittaa työntekijälle todistuksen siitä, että hänelle ei ole tarjota terveydentilalle soveltuvaa työtä.</p> <p>Työterveyshuolto seuraa työntekijän tilannetta aktiivisesti.</p> <p>Työnantaja voi myös irtisanoa työntekijän, jos tämä ei enää suoriudu työstä, mihin hänet on palkattu. Mikäli työntekijä tulee irtisanotuksi, tietyin reunaehdoin hänellä säilyvät työterveyshuollon palvelut 6 kk:n ajan irtisanomisesta. Irtisanotuilla työntekijöillä on oikeus työterveyshuoltoon.</p> <p>Irtisanomisen yhteydessä on viimeistään tarkistettava työntekijän mahdollisuudet työeläkelaitoksen ammatilliseen kuntoutukseen. On varmistettava, että työntekijän luvalla tarkoituksenmukaiset tiedot hänen ammatillisesta osaamisestaan ja työkyvystään siirtyvät peruspalveluihin, jotta työntekijälle voidaan saumattomasti turvata hänen tarvitsemansa työkyvyn tuen palvelut.</p>	<p>Työttömyyskorvaus</p>	<p>Ansiosidonnaisen päivärahan määrä on noin 50–70 % palkasta. Edellyttää työttömyyskassan jäsenyyttä. Määrät on tarkistettava esimerkiksi TYJ:n ansiopäivärahakurista (TYJ on Työttömyyskassojen Yhteisjärjestö).</p> <p>Kelan peruspäiväraha ilman lapsikorotuksia on 37,21 €/ päivä (2023).</p>

Unkila K, Juvonen-Posti P, Tuomimäki S. Työhön paluu eri tilanteissa -lomake.
Tietopaketin osiossa: Tue työhön paluuta ja työssä jatkamista.
Työhön kytkeytyvä kuntoutus -tietopaketti. Jyväskylän ammattikorkeakoulu,
Työterveyslaitos, Oulun yliopisto, Oulun ammattikorkeakoulu 2022.

jamk

Työterveyslaitos

OAMK
OULUN AMMATTIKORKEAKOULU

OULUN YLIOPISTO

Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020

