

Arbetsplatsrehabilitering

En arbetstagare kan behöva yrkesinriktad rehabilitering för att återgå till arbetslivet. En metod av yrkesinriktad rehabilitering är arbetsplatsrehabilitering, som kan ordnas som arbetsprövning eller arbetsträning.

Vad är arbetsplatsrehabilitering?

Med arbetsplatsrehabilitering avses arbetsprövning eller arbetsträning som ordnas enligt en på förhand bestämd arbetsbeskrivning.

Med arbetsprövning utreder man om arbetsuppgifterna är lämpliga med tanke på rehabiliteringsklientens hälsotillstånd. Dessutom kan man utreda rehabiliteringsklientens lämplighet för branschen i fråga. Rehabiliteringsklienten bedömer själv hur lämplig arbetsbeskrivningen är, men arbetsgivaren och företagshälsovården ger även sina egna bedömningar.

Arbetsprövningen räcker i allmänhet 1–3 månader. Arbetsprövningen kan inledas som deltidsarbete om hälsotillståndet kräver det. Då arbetsprövningen framskrider, strävar man efter att förlänga arbetstiden med heltidsarbete som mål.

Med arbetsträning avses introduktion till en viss arbetsuppgift under en längre tid. Vid arbetsträning gör man upp en arbetsträningsplan för rehabiliteringsklienten. Arbetsträningen innehåller i allmänhet en skild utbildningsperiod. I huvudsak är det dock frågan om arbete på arbetsplatsen. Längden på arbetsträningen avtalas separat.

Planeringen av arbetsplatsrehabilitering

Rehabiliteringsklienten, arbetsprövningsplatsen, företagshälsovården och LokalTapiola kommer tillsammans överens om arbetsplatsrehabiliteringen. Även en tjänsteproducent som utreder den yrkesinriktade rehabiliteringen kan delta.

Det lönar sig att ta vara på företagshälsovårdens kunskaper och expertis. Då beaktas alla aspekter av rehabiliteringsklientens hälsotillstånd redan i planeringsskedet.

Avtal

Före arbetsprövningen eller arbetsträningen börjar gör man upp ett skriftligt avtal med rehabiliteringsklienten och arbetsprövningsplatsen. I avtalet bestäms längden på arbetsperioden, arbetsuppgifterna, arbetstiden samt parternas ställning, rättigheter och skyldigheter. Avtalsformuläret finns på LokalTapiolas webbplats.

Utkomst och försäkringsskydd

Arbetsplatsrehabiliteringen kan vara avlönad eller oavlönad. Lönebetalningen avtalas alltid på förhand.

Om arbetsplatsrehabiliteringen är oavlönad, betalar LokalTapiola till rehabiliteringsklienten full ersättning för inkomstbortfall under rehabiliteringstiden. Vid behov försäkrar LokalTapiola rehabiliteringsklienten med en lagstadgad olycksfallsförsäkring. Tiden av oavlönad arbetsplatsrehabilitering intjänar i allmänhet inte semester.

Om det avtalas att arbetstagaren betalar lön under tiden av arbetsplatsrehabilitering, ansvarar arbetstagaren även för lagstadgade avgifter och försäkringar. Då betalar LokalTapiola ersättningen för inkomstbortfall till arbetsgivaren. Ersättningen LokalTapiola betalar till arbetsgivaren är högst lika stor som ersättningen för inkomstbortfall som grundar sig på årsarbetsinkomsten. Om ersättningen för inkomstbortfall under rehabiliteringstiden är större än lönen arbetsgivaren betalar, betalar LokalTapiola skillnaden mellan lönen och ersättningen för inkomstbortfall till arbetstagaren.

Arbetsgivares löneanmälan ska innehålla uppgifter om penninglönen, naturaförmåner och semesterpremien separat uppräknade.

Kontakt

Företagshälsovården och tjänsteproducenten för yrkesinriktad rehabilitering följer att planen efterföljs under arbetsplatsrehabiliteringen. Eventuella ändringar i planen ska meddelas omedelbart.

Arbetsgivaren ska meddela LokalTapiola om sjukledigheter och om ändringar i arbetstiden eller lönen. LokalTapiola ska omedelbart meddelas om arbetsgivaren eller rehabiliteringsklienten vill avbryta arbetsplatsrehabiliteringen och orsakerna till det.

Rehabiliteringsklienten och arbetsgivaren ger skriftliga bedömningar av hur rehabiliteringsprogrammet lyckats inom en vecka efter programmet slutförts. Formulären finns på LokalTapiolas webbplats.