

Työnantaja hyötyy ammatillisesta kuntoutuksesta



Työeläkekuntoutus voi tarjota työntekijälle mahdollisuuden jatkaa työelämässä sairaudesta huolimatta. Yleensä sairaus rajoittaa työskentelyä vain joissakin työtehtävissä tai ammateissa. Ammatillisen kuntoutuksen avulla työntekijä voi vaihtaa hänen terveydentilalleen paremmin sopiviin tehtäviin. Työntekijän työkyvyn säilyminen on niin työntekijän kuin työnantajan etu.

Ilmarinen tukee asiakasyrityksensä työntekijän ammatillista kuntoutusta, jos työntekijällä on riski joutua työkyvyttömyyseläkkeelle. Lisäksi työntekijän on pitänyt olla vakiintuneesti työelämässä ja hänelle on pitänyt kertyä ansioita viitenä edeltävänä vuonna vähintään TyEL:n mukainen rajamäärä.

Millaista kuntoutusta Ilmarinen tukee?

Kuntoutuksena voidaan tukea

- työpaikalla järjestettävää työkokeilua yleensä 1–3 kuukauden ajan
- pidempään kestävää työhönvalmennusta kokonaan uuteen työtehtävään
- oppisopimuskoulutusta
- muuta ammattikurssitusta tai -koulutusta
- alkavaa yritystoimintaa

Työeläkekuntoutuksen periaatteet on tarkemmin määritelty työntekijän eläkelaisissa (TyEL).

Lääkinnällistä kuntoutusta (ASLAK, TYK) työnantaja voi hakea työntekijälleen Kelasta.

Miksi kuntoutus on kannattavaa?

Yrityksen kannattaa edistää työkyvyn säilymistä, sillä työkyvyttömyyseläkkeet vaikuttavat yritysten TyEL-maksun tasoon. Työntekijän sairastuminen ja hänen työkykynsä aleneminen on aina menetys myös yritykselle.

Työnantaja hyötyy, jos osaava työntekijä saadaan pysymään yrityksessä. Lisäksi kuntoutuksen suunnitelma voidaan laatia pitkälle työpaikan tarpeisiin, jolloin työntekijä saa yritykselle hyödyllisiä taitoja. Työn tuottavuus kasvaa, kun työntekijän osaaminen ja motivaatio paranevat ja sairauspoissaolot vähenevät. Myös uuden työntekijän rekrytointi- ja perehdyttämiskulut säästyvät.

Työntekijä hyötyy, jos hän voi sairastumistaan huolimatta jatkaa työelämässä. Työstä saatava ansio on aina parempi kuin eläke. Kuntoutus parantaa työntekijän elämänlaatua ja työssä jaksamista, kun uusi työtehtävä on terveydentilalle sopiva. Pidempi työura kasvattaa myös työntekijän vanhuuseläkettä.

Yhteistyö työterveyshuollon kanssa

Työterveyshuollon rooli kuntoutustarpeen arvioijana ja yhteistyö työnantajan kanssa korostuvat kuntoutuksen suunnittelussa. Yrityksen on syytä laatia selkeä sisäinen toimintamalli ja sopia työkyvyn alentumiseen liittyvästä seurannasta työterveyshuollon kanssa, jotta kuntoutuksen tarve voidaan todeta kyllin varhaisessa vaiheessa. Yrityksen tulisi huolehtia, että esimiehet ja työntekijät tunte-

vat tämän yhteistyömallin ja osaavat toimia mallin mukaisesti.

Kuntoutustuelta takaisin työhön

Yrityksen kannattaa seurata työntekijöille myönnettyjä kuntoutustukia eli määrääjäksi myönnettyjä työkyvyttömyyseläkkeitä. Kuntoutustukea maksetaan työntekijälle, jonka sairauden hoito tai lääkinällinen kuntoutus on vielä kesken. Työhönpaluuta työnantajan on hyvä suunnitella yhdessä työntekijän kanssa jo sairauden hoidon aikana.

Jos mitään ei tehdä, kuntoutustuki muuttuu todennäköisesti pysyväksi työkyvyttömyyseläkkeeksi. Työkyvyttömyyseläkkeet vaikuttavat sellaisten yritysten työkyvyttömyysmaksuun, joiden palkkasumma on vähintään 1 542 000 euroa. Sitä vastoin työntekijän ammatillisesta kuntoutuksesta työnantajalle ei aiheudu lisäkuluja. Onnistuessaan ammatillinen kuntoutus on kannattavaa kaikille osapuolille.

Lisätietoja ja neuvontaa Ilmarisesta

Lisätietoja ammatillisesta kuntoutuksesta saat osoitteesta www.ilmarinen.fi – Tietopankki – Kuntoutus. Sieltä voit muun muassa tulostaa kuntoutushakemuksen ja hakemukseen liittyvän työnantajan kuvauslomakkeen.

Kuntoutusasioissa saa neuvoja myös Ilmarisen palvelunumerosta 010 195 000.