

**Työkyky-
prosessit ja
tietojen siirto
organisaatio-
muutoksessa**



10 % hyvinvointialueille siirtyvästä henkilöstöstä tehostetun tuen tarpeessa

- Lähes kaikki pitkillä poissaoloilla ja Kevan etuuksia saavat työntekijät ovat tehostetun tuen tai seurannan tarpeessa
 - Kuntoutustuella, osatyökyvyttömyyseläkkeellä ja ammatillisessa kuntoutuksessa olevia sote- ja pelastustoimen ammattilaisia on n. 7000 henkilöä.
 - Pitkillä sairauspoissaoloilla olevia tai muuten työkykyhaasteisia on kaiken kaikkiaan Kevan arvion mukaan 10 % koko siirtyvästä henkilöstöstä.



Osatyökykyisten työpanos on työnantajalle arvokas pääoma



- Osatyökykyisten työpanoksen käyttöön saamiseksi tarvitaan hyvinvointialueella tieto henkilöiden tilanteesta.
- Työkyvyn tuen prosessit kannattaa selkiyttää **ennen** muutosta, jolloin se voi olla yksinkertaisempaa.
- Muutoksen **jälkeen** jatkuvien työkyvyn tuen prosessien osalta tärkeää varmistaa että esihenkilö tietää miten tulee edetä (erityisesti jos esihenkilö myös siirtymässä)
- Sujuvasta siirtymisestä huolehtiminen turvaa osatyökykyisen mahdollisuutta jatkaa työuraa uudessa organisaatiossa, vahvistaa jatkuvuuden tunnetta ja luo myönteistä mielikuvaa molemmista työnantajista
- Tutustu Kevan ohjeisiin työnantajalle: **Osatyökykyiset organisaatiomuutoksessa**



**Jos organisaatiostasi on siirtymässä
työkykyprosessissa olevia
työntekijöitä hyvinvointialueelle**

Jos organisaatiostasi on siirtymässä työkykyprosessissa olevia työntekijöitä hyvinvointialueelle



- Onko työntekijäsi siirtymässä hyvinvointialueelle ja hänellä on haastetta työkyvyssään, työssä selviytymisessä, hän on sairauspoissaololla, kuntoutuksessa, kuntoutustuella, osakuntoutustuella tai hänelle on sovittu työjärjestelyitä työkyvyn tukemiseksi?
 - Listaa osatyökykyiset tai tehostettua tukea tarvitsevat henkilöt ja kartoita heidän tilanteensa
- Varautuminen ja valmistautuminen organisaatiomuutokseen auttavat työntekijän työkykyprosessin sujuvaa etenemistä ja edistämistä, kun tarvittavat tiedot työntekijän tuen tarpeesta tai työkykyprosessista välittyvät uuteen organisaatioon siirryttäessä
 - Käy lista läpi hyvinvointialueen HR:n kanssa, jotta uudella työnantajalla on tieto ketä ja miten tukea työkyvyn säilyttämiseksi
 - Keskitetysti kootut tiedot ja vuoropuhelun käynnistäminen hyvinvointialueiden toimijoiden ja työterveyshuoltojen kanssa auttavat heitä ottamaan työkykyasiat ja työkykyprosessissa olevien työntekijöiden tilanteet paremmin haltuun
 - Varmista, että esihenkilöt tietävät, miten prosesseissa tulee edetä

Tietojen välittäminen työnantajalle työntekijän työkykyprosessista

- Huomaathan, että Keva toimittaa tiedon myönnetystä eläkepäätyksestä tai työpaikalla toteutuvasta ammatillisesta kuntoutuksesta sille työnantajalle, jonka palveluksesta henkilö jää eläkkeelle.
- Tieto toimitetaan henkilöstöhallinnollisia tarpeita varten
- Uudelle työnantajalle (hyvinvointialueelle) ei voida toimittaa jälkikäteen henkilötason listauksia eläkkeelle jääneistä (perustuu lakiin, sillä kyseessä on terveydentilaa koskeva salassa pidettävä tieto)



Huomioitavaa organisaatiomuutoksessa:

**Toimi näin, kun hyvinvointialueelle
siirtyvä työntekijä on Kevan
korvaamassa ammatillisessa
kuntoutuksessa**

Ennakkopäätös oikeudesta ammatilliseen kuntoutukseen

- Jos työntekijäsi on saanut Kevasta ennakkopäätöksen oikeudesta ammatilliseen kuntoutukseen, mutta työntekijällä ei vielä ole kuntoutussuunnitelmaa huolehdi, että työntekijällä on tiedossa minkä tahon kanssa kuntoutussuunnitelmaa tehdään.
- Ennakkopäätöksestä lähtee tieto vain työntekijälle itselleen.



- Jos työntekijä on työkokeilussa tai työhönvalmennuksessa organisaatiossanne tarkista, että käytettävissänne on tieto työkokeilun tai työhönvalmennuksen toteutuksesta ja kestosta.
 - Keva on lähettänyt työkokeilu- tai työhönvalmennuspäätöksen antamisen yhteydessä organisaationne edustajille ilmoituskirjeet seuraavasti: työkokeilun tai työhönvalmennuksen ohjekirjeen lähiesihenkilölle ja ilmoituksen työkokeilusta tai työhönvalmennuksesta HR:lle tai työkykyvastaavalle
 - Jos työkokeilu tai työhönvalmennus jatkuu vuoden vaihteen 2022-23 yli, varmista, että tieto välittyy hyvinvointialueen HR:lle
 - Mikäli työkokeilu tai työhönvalmennus päättyy vuoden vaihteeseen, on tärkeää että toteutuneesta kuntoutustoimenpiteestä ja jatkosuunnitelmista välittyy tieto hyvinvointialueen HR:lle.
 - Huom! Selvitä niiden työntekijöiden tilanne, jotka ovat työkokeilussa toisella työnantajalla. Näistä työkokeiluista Keva on lähettänyt tiedoin vain organisaatioon, jossa työkokeilu toteutuu.

- Jos työntekijä on oppisopimuskoulutuksessa organisaatiossanne tarkista, että käytettävissänne on tieto oppisopimuksen toteutuksesta ja kestosta. Keva on lähettänyt oppisopimuskoulutuspäätöksen yhteydessä organisaatiollenne (lähiesihenkilö /HR) ilmoituskirjeen työnantajalle kuntoutuksesta sekä palkkatiedustelulomakkeen.
 - Jos oppisopimuskoulutus jatkuu hyvinvointialuesiirtymän jälkeen, ohjaa työntekijää ottamaan yhteyttä Kevaan, jotta saamme päivitettyä uudet tili- ja yhteystiedot etuudenmaksua varten hyvinvointialueelle.
 - Jos työntekijä on palkallisessa työkokeilussa tai työhönvalmennuksessa, ohjaa työntekijää ottamaan yhteyttä Kevaan, jotta saamme päivitettyä uudet tili- ja yhteystiedot etuudenmaksua varten hyvinvointialueelle.
 - Huom! Jos oppisopimus toteutuu toisella organisaatiolla, on tärkeä tarkistaa, että tiedossanne on työntekijältä itseltään saatu tieto muualla toteutuvasta oppisopimuskoulutuksesta ja sen kestosta. Keva voi lähettää ilmoituksen kuntoutuksesta ainoastaan sille työnantajalle, jossa oppisopimuskoulutus toteutuu

- Jos työntekijä on uudelleenkoulutuksessa varmista, että teillä on tieto opiskelemissa olevista työntekijöistä. Tavanomaisemmin Kevan tuella opiskeleva työntekijä on opintojen ajalla opintovapaalla, muulla työlomalla, tai koulutus tapahtuu työntekijän ollessa kirjattuna sairauslomalle omasta työstään tai hän on kuntoutustuella.
- Keva ei lähetä tietoa koulutuspäätöksestä työnantajalle.



Kuntoutustuki tai osakuntoutustuki – mitä tietoa työnantaja saa Kevasta?



- Jos työntekijä saa kuntoutustukea tai osakuntoutustukea varmista, että käytössänne on tieto em. etuuksilla olevista työntekijöistä. Huolehdi myös tiedon välittämisestä hyvinvointialueelle.

Mitä tietoa Keva lähettää työnantajalle?

- Osatyökyvyttömyyseläkkeen tai osakuntoutustuen **ennakkopäätöksistä** ei lähetetä tietoa työnantajalle
- Osakuntoutustuella tai osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtyvistä työntekijöistä on lähetetty organisaatiollenne tieto siinä vaiheessa, kun työntekijä on ilmoittanut Kevalle **ottavansa vastaan eläkkeen** ja eläkettä ryhdytään maksamaan
- Myönnetystä kuntoutustuesta tai sen jatkamista koskevasta päätöksestä on lähtenyt tieto organisaatiollenne **päätöksenannon** yhteydessä
 - kuntoutustuen alkamis- ja päättymisaikaa koskeva tieto on tärkeä - jatkuuko työkyvyttömyys, haetaanko kuntoutustuella jatkoa vai ryhdytäänkö valmistelemaan työhön paluuta
- Kevasta ei välitetä jälkikäteen tietoja myönnettyistä eläkepäätöksistä hyvinvointialueelle.