

VARMA

Arbetsplatsen har metoder för att främja en smidig yrkesinriktad rehabilitering

Tidpunkten och kontinuiteten i den yrkesinriktade rehabiliteringen är kritiska faktorer för att rehabiliteringen ska lyckas. Vår undersökning visade att ju tidigare rehabiliteringen sker och ju mer oavbruten den är, desto bättre är möjligheterna att återgå till arbetet. Individuellt stöd i rätt tid, en positiv inställning till rehabiliteringen på arbetsplatsen och i arbetsgemenskapen samt smidigt samarbete mellan aktörerna är avgörande för en framgångsrik rehabilitering. Det är viktigt att chefen förstår vad yrkesinriktad rehabilitering innebär i praktiken och hur han eller hon kan stödja arbetstagaren under arbetsprövningen för att uppnå bästa möjliga resultat.



Lösningar för chefer

För ett tidigt samtal om du upptäcker att en arbetstagares arbetsförmåga försvagas, anpassa arbetet, ge möjlighet till deltidssjukskrivning vid behov och använd företagshälsovårdens arbetsprövning. Håll regelbundet kontakt med arbetstagaren även under lång sjukfrånvaro. Ta också upp möjligheten till yrkesinriktad rehabilitering i god tid. Samarbete med företagshälsovården och arbetsmiljösamtal är viktiga för att hitta en lämplig stödform och tidpunkt.

Kommunicera tydligt om arbetsplatsens rutiner. Säkerställ att arbetstagaren vet vem han eller hon ska informera på arbetsplatsen när han eller hon har fått ett rehabiliteringsbeslut. Det är också bra att informera om hur rehabiliteringen framskrider på den egna arbetsplatsen.

Delta i planeringen av rehabiliteringen. Upprätta tillsammans med arbetstagaren och företagshälsovården en plan för nödvändiga arbetsarrangemang och genomförandet av arbetsprövningen.

Främja en positiv attityd till partiell arbetsförmåga på arbetsplatsen. Kom överens med arbetstagaren om hur arbetsgemenskapen ska informeras om arbetstagarens ändrade arbetsarrangemang och uppgifter samt hur de påverkar teamets arbete.

Följ upp rehabiliteringsklientens framsteg. Fråga regelbundet om hur rehabiliteringsklientens arbete går. På så sätt kan ni upptäcka eventuella utmaningar i tid och komma överens om nödvändiga ändringar i arbetsuppgifterna.

Vidta förebyggande åtgärder. Förbered dig redan i förväg på eventuella förändringar och planerade eller oväntade pauser i rehabiliteringen. Fundera tillsammans med arbetstagaren och vid behov företagshälsovården över olika alternativ och kom överens om fortsatta åtgärder innan pausen börjar.

Stöd rehabiliteringsklienten även efter rehabiliteringen. Fråga regelbundet arbetstagaren hur arbetsuppgifterna går och visa genuint intresse för hans eller hennes situation även när rehabiliteringen avslutas.

Om arbetsplatsen tidigt reagerar på utmaningar med arbetsförmågan kan det förhindra flera månaders fördröjning i inledandet av rehabiliteringen.

54%

av rehabiliteringarna inleddes på mindre än fyra månader

13%

av rehabiliteringarna innehöll minst en paus

6%

av rehabiliteringarna avbröts

Källa: Varma, 2021–2024.

Vad vet vi?

Rehabiliteringens framgång påverkas av individens bakgrundsfaktorer och hälsotillstånd, genomförda rehabiliteringsåtgärder samt det stöd som arbetsplatsen erbjuder. Att återgå till arbetet efter rehabilitering är ofta mer utmanande för äldre personer och för dem vars orsak till arbetsförmågan är kopplad till psykiska störningar. Om inledningen av rehabiliteringen drar ut på tiden eller om det blir pauser i rehabiliteringen kan det leda till att rehabiliteringen lyckas mindre bra. Planerade pauser med stöd kan emellertid i vissa fall också bidra till att rehabiliteringen lyckas.

Varför är detta viktigt?

En lyckad rehabilitering innebär ofta att personen kan fortsätta i arbetslivet med arbetsuppgifter som lämpar sig för hans eller hennes arbetsförmåga antingen på den tidigare arbetsplatsen eller på en ny arbetsplats. Det är viktigt att minska fördröjningar och pauser eftersom de ökar risken för arbetsförmåga och att man hamnar utanför arbetsmarknaden.

Fördröjningar och pauser

I vår undersökning avses med fördröjning den tid som förflyter mellan det att man fått ett beslut om rätt till rehabilitering och att rehabiliteringsåtgärderna inleds. Med paus avses en paus som varat i 30 dagar eller mer utan avbrott under rehabiliteringen, under vilken rehabiliteringspenning inte betalas till rehabiliteringsklienten.

Orsaker till fördröjningar och pauser i rehabilitering, enligt våra forskningsintervjuer

Rehabiliteringskunden

- låg motivation för rehabilitering
- dålig hälsa eller pågående behandling av sjukdom
- utmanande livssituation

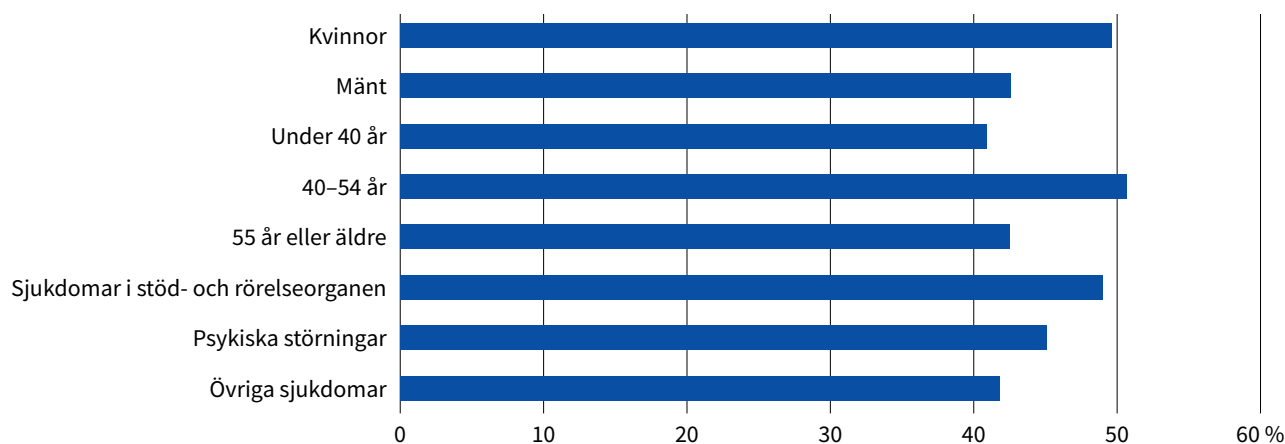
Arbetsplatsen

- förhållanden på arbetsplatsen (t.ex. alltför krävande arbetsuppgifter, dåligt arbetsklimat, problem i personliga relationer, organisationsförändringar)
- otillräckligt socialt stöd
- säsongsvariationer (t.ex. semesterperioder)

Övriga

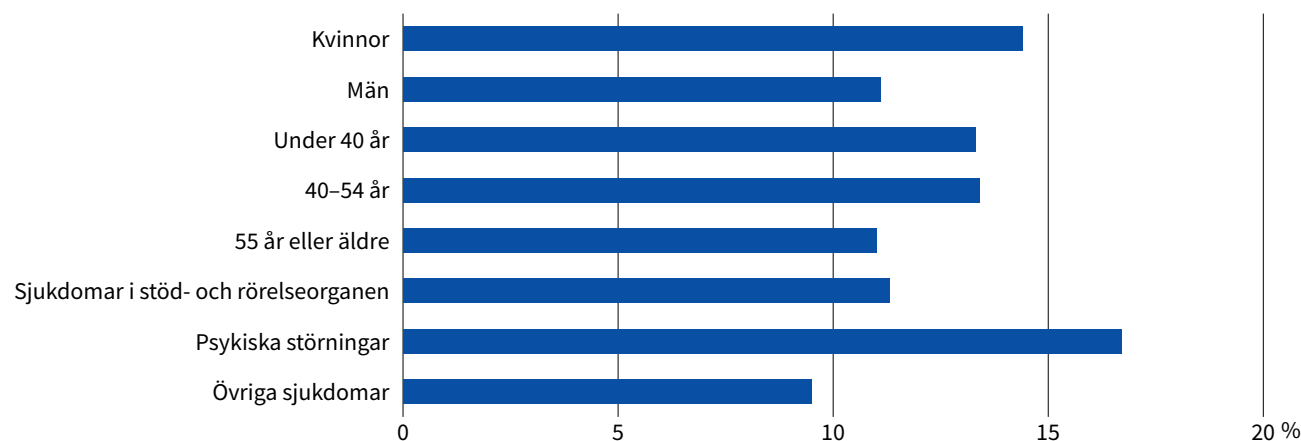
- få arbetsprövningsplatser
- strukturella faktorer i rehabiliteringssystemet (t.ex. målet är full arbetstid)
- starttidpunkterna för ny utbildning
- brist på information om att man ska kontakta arbetspensionsbolaget för att inleda rehabilitering

Lång fördröjning är vanligare bland kvinnor, medelålders personer och rehabiliteringskunder med sjukdomar i stöd- och rörelseorganen



Källa: Varmas data 2021–2024.

Pauser är vanligare bland kvinnor, personer under 55 år och rehabiliteringskunder med psykiska störningar



Källa: Varmas data 2021–2024.

En lång fördröjning på över fyra månader efter ett positivt beslut om rehabilitering försämrar rehabiliteringens framgång med cirka en tredjedel jämfört med tidigare påbörjad rehabilitering. Även pauser under rehabiliteringen påverkar rehabiliteringens framgång: chansen att lyckas minskar med nästan hälften jämfört med en situation där rehabiliteringen fortskrider utan avbrott.

Vad bör man göra?

För att förebygga fördröjningar och pauser bör man skapa en kultur på arbetsplatsen där man är positiv till rehabilitering, och där man aktivt stöder deltagande i rehabilitering och reserverar tillräckligt med resurser för det. Man kan främja en smidig rehabiliteringsprocess genom tydliga rutiner, flexibla arbetsarrangemang och proaktiv planering. Det är viktigt att erbjuda rehabiliteringsklienten individuell handledning och stöd genast efter beslutet om rehabilitering. Även rehabiliteringen och arbetsarrangemangen i samband med den ska planeras i samarbete, och man ska regelbundet följa upp hur rehabiliteringen framskrider. Det är också bra att informera arbetsgemenskapen om förändringarna i arbetsarrangemangen på ett öppet och finkänsligt sätt, så att rehabiliteringsklienten kan återgå till arbetet så friktionsfritt som möjligt.

Faktorer som påverkar rehabiliteringens framgång

- Att säkerställa rehabilitering i rätt tid
- Stöd för rehabiliteringsklientens motivation och aktiva roll
- En realistisk rehabiliteringsplan (individuella arrangemang och flexibilitet)
- Individuellt stöd för rehabiliteringsklienten, chefen har en nyckelroll
- En positiv attityd till partiell arbetsförmåga i arbetsgemenskapen
- Sektorsövergripande samarbete (arbetsplatsen, företagshälsovården, arbetspensionsbolaget och andra aktörer inom rehabilitering)

På så sätt kan arbetsplatsen främja en smidig yrkesinriktad rehabilitering

Fungerande rutiner på arbetsplatsen

- Tidigt stöd och ett fungerande samarbete med företagshälsovården. Utmaningar med arbetsförmågan tas upp till diskussion i tid och arbetsmiljösamtal inleds i ett tillräckligt tidigt skede.
- Konkreta stödåtgärder i vardagen, såsom flexibla arbetsuppgifter och arbetstider, stöd från chefen och arbetskamraterna samt gemensamt överenskomna rutiner för uppföljning av framstegen i rehabiliteringen.
- Kompetensutveckling: man erbjuder möjligheter till utbildning, introduktion eller att lära sig nya uppgifter.
- Möjlighet till omplacering, till exempel att söka arbetsuppgifter på arbetsplatsen som passar bättre för arbetstagarens hälsotillstånd.

Samarbete i servicesystemet för rehabilitering

- Ett nära och målinriktat samarbete med arbetsplatsen, företagshälsovården, arbetspensionsbolaget och en eventuell rehabiliteringspartner.
- Tydliga roller, ansvarsområden och nästa steg bidrar till framgång.
- Flexibilitet på arbetsplatsen i utbildnings- och övergångssituationer, till exempel möjliggörande av utbildning i anslutning till rehabilitering, arbetsprövning eller gradvis återgång till arbetet utan onödiga avbrott.

Positiva attityder och spridning av information om rehabilitering

- Att föregå med gott exempel som arbetsgivare för personer med partiell arbetsförmåga stärker den positiva atmosfären på arbetsplatsen och sänker tröskeln för att erbjuda rehabiliteringsmöjligheter även i fortsättningen.
- En ansvarsfull arbetsplats delar med sig av god praxis och erfarenheter av framgångsrika arbetsprövningar och återgång till arbetet även till andra arbetsplatser.



På arbetsplatsen kan man på många sätt bidra till att rehabiliteringen sker i rätt tid och smidigt!

Yrkesinriktad rehabilitering och arbetsplatsens roll

Syftet med yrkesinriktad rehabilitering är att stärka och stödja personens arbetsförmåga, förebygga för tidig arbetsoförmåga och kontrollera kostnaderna för arbetsoförmåga. Metoder för rehabilitering är arbetsprövning, arbetsträning, omskolning och näringsstöd för att starta eller fortsätta med ett eget företag. Arbetsplatsen kan erbjuda arbetsprövningsplatser, stärka chefernas kompetens om yrkesinriktad rehabilitering och stödja rehabiliteringskunden.

Så här gjordes informationskortet

Informationskortet baserar sig på Varmas data och undersökningar, där man har granskat arbetsplatsens roll i förebyggandet av arbetsoförmåga, hanteringen av risker för arbetsoförmåga och främjandet av framgångsrik rehabilitering. Läs våra övriga publikationer på vår webbplats www.varma.fi/tutkimus

Skribenter och mer information

Minna Savinainen forskningschef
minna.savinainen@varma.fi
Auli Airila
forskningschef
auli.airila@varma.fi